INSTITUT FOR MENNESKE RETTIGHEDER

LGBT+

TRIVSEL OG ÅBENHED BLANDT LÆRERE I GRUNDSKOLEN

LGBT+: TRIVSEL OG ÅBENHED BLANDT LÆRERE I GRUNDSKOLEN

Forfatter: Bjarke Oxlund
Kapitel 2: Sinja Kongshøj Laursen
Ansvarlig: Maria Ventegodt

ISBN: 978-87-93893-01-6
E-ISBN: 978-87-93893-00-9
Tryk: Vester kopi

Forsidefoto (modelfoto): Nils Djervard
Layout: Hedda Bank
Korrektur: Tjeksproget.dk

© 2019 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution
Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon 32 69 88 88
www.menneskeret.dk

Denne publikation eller dele af den må reproduceres til ikke-kommercielle formål med tydelig angivelse af kilde.

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linje, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster.

Læs mere om tilgængelighed på: www.menneskeret.dk/tilgaengelighed

INDHOLD

RESUMÉ **6**

ENGLISH SUMMARY **8**

KAPITEL 1 – INTRODUKTION **10**
1.1 BAGGRUND 10
1.2 FORMÅL 11
1.3 TERMINOLOGI 12
1.4 UNDERSØGELSENS FORLØB OG METODE 13

KAPTIEL 2 – LOVE OG REGLER **16**
2.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE 16
2.2 DANSKE LOVE OG REGLER GENERELT 17
2.3 FORBUD MOD DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF SEKSUEL ORIENTERING 18
2.4 FORBUD MOD DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF KØN 18
2.5 SAMMENFATNING 19

KAPITEL 3 – RESULTATER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN **20**
3.1 KØN OG SEKSUALITET 20
3.2 SEKSUEL ORIENTERING I STIKPRØVEN 21
3.3 ALDERSFORDELING 22
3.4 KOMMUNETYPE 24
3.5 ARBEJDSGLÆDE 26
3.6 INKLUSION I SOCIALT LIV 27
3.7 PRIVATLIVSSNAK 28
3.8 FÆLLESSKABSFØLELSE 28
3.9 NEGATIV LGBT+-OMTALE PÅ ARBEJDSPLADSEN 29
3.10 LEDELSENS ÅBENHED 30
3.11 KOLLEGERS ÅBENHED 32
3.12 ELEVERS ÅBENHED 33
3.13 FORÆLDRES ÅBENHED 34
3.14 USIKKERHED VED UNDERVISNING OM SEKSUEL ORIENTERING 35
3.15 EGEN ÅBENHED OVERFOR LEDELSEN 35
3.16 EGEN ÅBENHED OVERFOR KOLLEGER 36
3.17 EGEN ÅBENHED OVERFOR ELEVER 37

3.18 EGEN ÅBENHED OVERFOR ELEVERS FORÆLDRE 38
3.19 GRADER AF EGEN ÅBENHED 38
3.20 EGEN ÅBENHED UDENFOR ARBEJDE 40
3.21 LGBT+-POSITIV ARBEJDSPLADS 40
3.22 DÅRLIG BEHANDLING 41
3.23 ÅBENHED VED FREMTIDIG ANSØGNING 42
3.24 SÅRBARHED I FORHOLD TIL VARETAGELSE AF SEKSUALUNDERVISNING 42

KAPITEL 4 – INDSIGTER FRA DE KVALITATIVE INTERVIEWS 44
4.1 UDSPRING OG ÅBENHED 44
4.1.1 Noget på spil 44
4.1.2 Konteksten 45
4.1.3 En god anledning 46
4.1.4 Åbenhed overfor hvem? 47
4.1.5 Udspring uden partner 49
4.1.6 Fanget mellem roller 50
4.1.7 Hjælp til udspring 50
4.1.8 Opsamling: Udspring og åbenhed 52
4.2 KRITISKE HÆNDELSER OG FORLØB 53
4.2.1 Chikane fra ledere 53
4.2.2 Chikane fra kolleger 54
4.2.3 Chikane fra forældre 56
4.2.4 Chikane fra elever 56
4.2.5 Opsamling: Kritiske hændelser og forløb 58
4.3 JULEFROKOST OG SOMMERFEST 58
4.3.1 Selskabsleg og humor 58
4.3.2 Julefrokost og privatsnak 62
4.3.3 Opsamling: Julefrokost og sommerfest 63
4.4 SPROGBRUG OG SEKSUALUNDERVISNING 64
4.4.1 Bøsse og lebbe 64
4.4.2 Seksualundervisning 67
4.4.3 Opsamling: Sprogbrug og seksualundervisning 70
4.5 FYSISK KONTAKT OG OMKLÆDNING 71
4.5.1 Fysisk kontakt 71
4.5.2 Omklædning 74
4.5.3 Opsamling: Fysisk kontakt og omklædning 75

KAPITEL 5 – KONKLUSION OG ANBEFALINGER 77
5.1 OPSAMLING 77
5.2 ANBEFALING 1: SKOLELEDERE 80
5.3 ANBEFALING 2: DANMARKS LÆRERFORENING OG FRIE GRUNDSKOLERS LÆRERFORENING 81
5.4 ANBEFALING 3: LIGESTILLINGSMINISTEREN 81

KAPITEL 6 – APPENDIKSER **82**
6.1 APPENDIKS A: SPØRGESKEMAET I TEKSTFORMAT 82
6.2 APPENDIKS B: DOKUMENTATION FRA DANMARKS STATISTIK 84
6.3 APPENDIKS C: KVALITATIV SPØRGEGUIDE 90
6.4 APPENDIKS D: LISTE OVER MEDLEMMER AF BAGGRUNDSGRUPPEN 92
6.5 APPENDIKS E: 40 ÅRS FREMSKRIDT FOR LGBT+-RETTIGHEDER I DANMARK 93

NOTER **95**

RESUMÉ

UNDERSØGELSEN ULTRAKORT

- 6.588 lærere (50,2 procent) ud af en stikprøve på i alt 13.124 lærere har besvaret et spørgeskema om trivsel og åbenhed i forhold til seksuel orientering og kønsidentitet, som de via Danmarks Statistik har fået tilsendt til deres e-Boks som link.
- Det er lykkedes at opnå 288 fulde besvarelser fra lærere, der identificerer sig som LGBT+[1], ligesom der er modtaget 88 fulde besvarelser fra lærere, som ikke har ønsket at oplyse deres seksuelle orientering. 22 af de lærere, der identificerer sig som LGBT+, har desuden medvirket i semistrukturerede kvalitative interviews.

LOVE OG REGLER ULTRAKORT

- LGBT+-personer er i et vidt omfang beskyttet af diskriminationsgrundene seksuel orientering og køn i de danske regler og love om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet. Det fremgår ikke klart og tydeligt, at kønsidentitet og kønsudtryk er beskyttede diskriminationsgrunde.

KVANTITATIVE RESULTATER ULTRAKORT

Indsigter om lærere, der identificerer sig som LGBT+:

- Ni ud af ti føler ikke, at de bliver dårligere behandlet end andre.
- Ni ud af ti er altid eller for det meste glade for at gå på arbejde.
- Seks ud af ti føler sig i høj grad inkluderede i det sociale liv på arbejdet.
- Seks ud af ti føler, at deres kolleger og ledere er helt åbne i forhold til seksuel orientering og kønsidentitet.
- Mere end fem ud af ti føler, at de kan fortælle åbent om deres privatliv på arbejde.
- Mere end seks ud af ti er helt åbne overfor kolleger og ledere.
- Mindre end tre ud af ti er helt åbne overfor deres elever.
- Biseksuelle er markant mindre åbne om deres seksuelle orientering end homoseksuelle.

Andre indsigter:

- Mens knap syv ud af ti heteroseksuelle lærere slet ikke oplever, at der tales negativt om LGBT+-personer, oplever næsten hver fjerde lærer, der identificerer sig som LGBT+, at der ofte eller af og til tales negativt om LGBT+-personer.

- Lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, har markant ringere arbejdsglæde og føler sig ikke lige så inkluderede som heteroseksuelle lærere og lærere, der identificerer sig som LGBT+.
- Lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, er typisk ældre og arbejder i yderkommuner eller landkommuner.
- Lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, er i tvivl om, hvor åbne deres kolleger, ledere og elever er overfor LGBT+-personer.

KVALITATIVE INDSIGTER ULTRAKORT

Lærere, der identificerer sig som LGBT+:

- Er ofte tykhudede og siger pyt til kritiske enkelthændelser, som udefra set virker meget voldsomme
- Tænker meget over, hvor, hvornår, hvordan og overfor hvem de kan være åbne
- Er særligt opmærksomme på negativ sprogbrug om køn og seksualitet blandt eleverne
- Er opmærksomme og lægger strategier for undgå idrætstimer og baderumssituationer
- Føler sig nogle gange udsat for uformel chikane i forbindelse med sociale sammenkomster og fester
- Efterlyser støtte og opbakning fra deres fagforening til at håndtere det at være LGBT+-person i et skolemiljø
- Efterlyser personalepolitikker, som eksplicit tager højde for LGBT+-personers familiekonstellationer og parforhold.

ANBEFALINGER

- Skoleledere bør være meget tydelige i forhold til at sikre åbne og inkluderende arbejdsmiljøer for LGBT+-personer på den enkelte skole.
- Lærernes fagforeninger bør styrke deres tilbud til lærere, der identificerer sig som LGBT+, så de ved, at de kan trække både på den lokale tillidsrepræsentant og på hovedkontorets ressourcer, hvis de får behov for det.
- Ligestillingsministeren bør tage initiativ til, at de danske love og regler ændres, så det fremgår udtrykkeligt, at forskelsbehandling på baggrund af kønsidentitet og kønsudtryk er beskyttede diskriminationsgrunde.

ENGLISH SUMMARY

THE STUDY IN BRIEF

- 6,588 teachers (50.2 per cent) out of a sample of 13,124 teachers have completed a questionnaire about wellbeing and openness in relation to sexual orientation and gender identity, which has been forwarded by Statistics Denmark to their public e-mail account as a link.
- 288 teachers who self-identify as LGBT+ have completed the questionnaire, which is also the case for 88 teachers, who do not want to provide information about their sexual orientation. 22 of those teachers who self-identify as LGBT+ have also participated in semi-structured qualitative interviews.

LAWS AND REGULATIONS IN BRIEF

- Under Danish law and according to regulations of the labour market LGBT+ persons are widely protected from discrimination on the grounds of sexual orientation and gender. It is not made clear and explicit that gender identity and gender expression are protected grounds of discrimination.

QUANTITATIVE RESULTS IN BRIEF

Insights about teachers who self-identity as LGBT+:

- Nine out of ten do not feel that they are treated worse than other teachers.
- Nine out of ten always or most of the time enjoy going to work.
- Six out of ten to a high degree feel included in social life at work.
- Six out of ten feel that their colleagues and managers are completely open when it comes to questions of sexual orientation and gender identity.
- More than five out of ten feel that it is possible to talk openly about private life matters at work.
- More than six out of ten are completely open towards colleagues and managers about their sexual orientation or gender identity
- Less than three out of ten are completely open to learners about sexual orientation or gender identity
- Bisexuals are significantly less open about their sexual orientation than homosexuals.

Other insights:

- While almost seven out of ten heterosexual teachers do not at all notice that LGBT+ are spoken of in negative terms, almost one out of four teachers who self-identify as LGBT+ often or once in a while notice that LGBT+ are spoken of in negative terms.
- Teachers who do not want to provide information about their sexual orientation exhibit a significantly lower level of job satisfaction and do not feel as included in the social life at work as heterosexual teachers and teachers who self-identify as LGBT+.
- Teachers who do not want to share info about their sexual orientation are typically older and work in rural and far-off municipalities.
- Teachers who do not want to share information about their sexual orientation do not know how open their colleagues, managers and learners are towards LGBT+-persons.

QUALITATIVE INSIGHTS IN BRIEF

Teachers who self-identify as LGBT+ individuals:

- Are often thick skinned and say never mind about critical incidents that seen from the outside seem quite severe
- Pay careful attention to when, where, how and to whom they disclose their status
- Are particularly sensitive to the use of a negative vocabulary concerning LGBT+ issues among learners
- Pay attention and develop strategies to avoid sports classes and locker room situations
- Sometimes feel exposed to informal harassment during social events at work
- Call for union support structures in terms of managing being an LGBT+ person in a school environment
- Flag the need for work and family policies that take account of LGBT+ family constellations and relationships.

RECOMMENDATIONS

- Headmasters should take steps to explicate an open and safe working environment for LGBT+ persons in every school.
- Teacher unions must strengthen their structures to include services that tailor specifically to teachers who self-identify as LGBT+ so that they know that support can be solicited both from the local union representative as well as the union head office.
- The Minister for Gender Equality should take initiatives to change Danish laws and regulations to clearly state that gender identity and gender expression are protected grounds of discrimination.

KAPITEL 1

INTRODUKTION

1.1 BAGGRUND

I Danmark er det almindeligt med en arbejdspladskultur, hvor kolleger deler mange historier og oplevelser fra deres privatliv. I mere eller mindre udtalt grad hersker der et ideal om, at man som medarbejder møder ind som et helt menneske. Hvis LGBT+personer ikke oplever, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet, er det imidlertid svært for dem at leve op til en sådan forventning, hvilket kan have negative konsekvenser for deres trivsel.

En undersøgelse fra 2016 foretaget af Epinion for LO, FTF og AC viste, at det kun er 60 procent af alle LGBT-personer i Danmark, der oplever, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet, når de er på arbejde.[2] Tilsvarende viste en undersøgelse foretaget blandt medlemmer af fagforbundet for IT-professionelle, PROSA, i 2018, at det kun er halvdelen af LGBT+-personerne i den branche, som føler, at de kan være helt åbne overfor deres nærmeste kolleger.[3]

Åbenhed om seksuel orientering eller kønsidentitet omtales almindeligvis som udspring eller "at springe ud" (og nogle gange af skabet), hvilket har konnotationer af et enten-eller-valg mellem åbenhed og lukkethed og som et fænomen, der overstås én gang for alle. Imidlertid er LGBT+-medarbejderes udspring så langt fra en engangsforestilling. Tværtimod er der tale om en livslang proces, hvor den enkelte anvender individuelle strategier for sin identitetshåndtering på arbejdspladsen. Graden af åbenhed eller lukkethed må derfor anskues som et kontinuum, hvor både situationen og relationen er afgørende faktorer.

I Danmark har Rikke Voergård-Olesen analyseret, hvordan ikke-heteroseksuelle kvinder på danske arbejdspladser oplever at stå i dilemmafyldte situationer, hvor der på den ene side er udbredte sociale normer om ærlighed og åbenhed om privatlivet, men hvor der også er uudtalte normer for passende bekendelsessituationer.[4] De lesbiske informanter må derfor navigere i et terræn, hvor de ved hemmeligholdelse risikerer at blive socialt isolerede, fordi de opfattes som lukkede og distancerede. Omvendt løber de en risiko ved at gå til bekendelse i hverdagssituationer, hvor det ellers kunne synes naturligt, fordi bekendelsen nemt opfattes som bastant og demonstrativ og dermed som et krav om særbehandling.

Selv om resultater af den danske værdiundersøgelse dokumenterer, at accepten af homoseksualitet er gået fra uenighed om accept i 1981 til stor enighed i 2017,[5]

kan det stadig være svært for LGBT+-personer at være åbne om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet på deres arbejdsplads. Dette er blevet bemærket af VLAK-regeringen,[6] som i 2018 for første gang nogensinde lancerede en handlingsplan[7] for LGBTI-området, som blandt andet har fokus på arbejdsliv.[8] Instituttet har derfor set udviklingen i 2018 som en god anledning til at foretage en metodisk stærk undersøgelse af trivsel og åbenhed omkring LGBT+-personers forhold i en stor medarbejdergruppe i en primært offentlig kernesektor.[9]

Valget faldt på lærere i grundskolen, som befinder sig i en kompleks social situation karakteriseret ved mange tværgående relationer til henholdsvis ledere, kolleger, elever og deres forældre. I forhold til dimensioner af åbenhed eller lukkethed skal den enkelte lærer navigere i en sammenhæng, hvor vedkommende ikke alene udgør en form for social rollemodel, men ofte også er ansvarlig for den seksualundervisning, som folkeskoleloven garanterer eleverne.

Instituttet valgte med assistance fra Danmarks Statistik at gennemføre en nationalt repræsentativ spørgeskemaundersøgelse om trivsel, åbenhed og oplevelser af forskelsbehandling blandt lærere i grundskolen, der selv identificerer sig som LGBT+.[10] Hver femte af disse meldte sig desuden frivilligt til at deltage i individuelle interviews, hvilket har gjort det muligt at udbygge tallene fra spørgeskemaundersøgelsen med fortællinger om oplevelser og erfaringer fra hverdagslivet på landets skoler.

Med henblik på sammenligning med en større kontrolgruppe indgik der i undersøgelsen også spørgsmål til lærere, der ikke identificerer sig som LGBT+. De øvrige lærere svarede således både på spørgsmål om deres oplevelse af åbenhed i skolemiljøet i forhold til LGBT+-forhold specifikt, og til trivsel, arbejdsglæde og åbenhed på arbejdspladsen helt generelt. Dermed har vi fået mulighed for at sammenligne minoritetens svar med majoritetens svar med hensyn til en lang række spørgsmål.

1.2 FORMÅL

Formålet med undersøgelsen har været at belyse, i hvilket omfang lærere, der identificerer sig som LGBT+-personer, oplever, at de kan være åbne om deres privatliv, når de går på arbejde. Med undersøgelsen har instituttet ønsket at skabe ny viden på et område, som hidtil kun har været belyst gennem ganske få undersøgelser, selv om trivsel i arbejdslivet har stor betydning for den enkelte.

For de fleste er tilknytningen til en arbejdsplads central såvel for deres identitet og selvopfattelse som for hverdagslivets rytme og socialitet. Kort sagt bruger de fleste mennesker flere af deres vågne timer på arbejde sammen med deres kolleger, end de gør sammen med deres nærmeste i hjemmet. Alene derfor er trivsel på arbejdet enormt vigtigt for den enkeltes sundhed og velvære.

Generelt ved vi, at LGBT+-personer har dårligere fysisk og psykisk helbred sammenlignet med almenbefolkningen.[11] [12] I en større undersøgelse af LGBT-sundhed fra 2015 foretaget af Statens Institut for Folkesundhed opsummerede forskerne en række forhold for hver af forkortelsens undergrupperinger.[13]

Eksempelvis adskiller lesbiske sig fra den øvrige kvindelige befolkning ved at drikke mere alkohol og have flere generende smerter og mere generende ubehag. Undersøgelsen viste også, at bøsser ryger og drikker mere og har et dårligere mentalt helbred end mænd i den øvrige befolkning. Mange bøsser regner heller ikke med at kunne få hjælp fra andre, hvis de bliver syge.

Endnu værre står det til for biseksuelle kvinder, som i højere grad end andre kvinder og seksuelle minoritetsgrupper lider af stress, langvarig sygdom, smerter og ubehag og uønsket alenehed. Samlet set er det dog transpersoner, der har den markant dårligste selvvurderede helbredstilstand, hvilket bekræftes af en høj forekomst af dårligt mentalt helbred, stress og sjældnere kontakt til familie.

Den herværende undersøgelse sigter mere specifikt mod at kaste lys over, i hvilket omfang lærere, der identificerer sig som LGBT+, kan være åbne i et trygt miljø, når de går på arbejde. Den tilvejebragte viden omsættes i sidste kapitel til anbefalinger, som kan være med til at styrke trivsel og åbenhed for lærere, der er LGBT+.

1.3 TERMINOLOGI

Af flere forskellige grunde er det svært at få greb om terminologien inden for det område, som udgøres af seksuel orientering, kønsidentitet og kønsudtryk. Området er politisk sensitivt, idet lovgivning, forskning og aktivisme har forskellige bud på terminologi. I Danmark er vi på et par årtier således gået fra alene at tale om homoseksuelle og biseksuelle til at tale om LGBT/LGBTI/LGBTIQA/LGBT+. Landsforeningen af Bøsser og Lesbiske har skiftet navn til LGBT Danmark, og miljøet bruger fortsat tid og energi på at drøfte, hvem der hører ind under LGBT+-paraplyen i en tid, hvor seksuel orientering og kønsidentitet i stigende grad betragtes som flydende størrelser.

Kort sagt er behovet for at kunne referere til mere end to køn og tre seksuelle orienteringer over tid blevet åbenlyst. Blandt andet har socialkonstruktivistiske teoretikere budt ind med en normkritik, som har været med til at dekonstruere de naturaliserede kønskategorier baseret på biologi. I denne forståelse er køn noget, man gør, snarere end noget, man er.[14] Navnlig trans- og interkønnede har i den forbindelse gjort indsigelser mod den cisnormative opfattelse af sammenhængen mellem tildelt køn, kønsidentitet og kønsudtryk, som fører til en binær kategorisering af mænd og kvinder i gensidigt udelukkende køn, hvor det er så godt som umuligt at rumme trans- og interkønnethed.

Diskussionen af termer og kategorier er imidlertid ikke kun et spørgsmål for aktivister i LGBT+-bevægelsen. Forskere, embedsmænd og politikere er ligeledes nødt til nøje at overveje, hvilke kategorier der anvendes på området. I kapitel 2 (Love og regler) kommer vi til at se, hvordan begreberne seksuel orientering og kønsidentitet ikke er underlagt den samme lovgivning. I gennemgangen af resultater fra spørgeskemaundersøgelsen i kapitel 3 og interviews i kapitel 4 vil det komme til at stå klart, at LGBT+-gruppens undergrupperinger ikke nødvendigvis har de samme oplevelser, selv om de i nogle tilfælde deler identitetspolitisk fællesskab (som i eksempelvis LGBT Danmark).

I lyset af hvor flydende størrelser køn og seksualitet kan være, er det blevet foreslået, at man skal se på aktiviteter i stedet for seksuelle og kønnede identiteter.[15] [16] I undersøgelser som denne, hvor der anvendes et spørgeskema som metode, er det nødvendigt at operationalisere forskellige identitetskategorier for at kunne indhente data med brug af så få spørgsmål som muligt. Alternativet er at indlede spørgeskemaet med et større batteri af spørgsmål til at indfange forskellige dimensioner af seksuelle og kønnede følelser, praktikker og identiteter.

Uanset hvad, sker der i spørgeskemaets univers nødvendigvis en reduktion af det levede livs kompleksitet, fordi kategorierne skal være kvantificerbare.[17] I nærværende undersøgelse, hvor ærindet først og fremmest er at sætte fokus på oplevelser og erfaringer blandt lærere, der identificerer sig som LGBT+, har det således været hensigtsmæssigt i første omgang at spørge om respondenternes egen identifikation i forhold til køn ved at tilbyde kategorierne: "Mand/Kvinde/Andet: Uddyb," for derefter at gå videre til seksuel orientering, når der spørges: "Identificerer du dig selv som: Heteroseksuel/Lesbisk/Bøsse/Biseksuel/Queer/Andet: Uddyb.".

Fremgangsmåden har gjort det muligt at nuancere og foretage statistiske kørsler med hensyn til de valgte undergrupper. Datasættet indeholder imidlertid kun to besvarelser fra lærere, som har angivet ikke at være kvinde eller mand. Desværre betyder det, at transkønnedes forhold ikke kan belyses særskilt i denne undersøgelse. I forhold til seksuel orientering har kategorierne "Queer" (6 besvarelser) og "Andet" (14 besvarelser) også været for små til, at svarene har kunne anvendes til særskilte statistiske kørsler. På denne vis tager undersøgelsen højde for, at LGBT+-personer udgør en heterogen gruppe, selv om det ikke lykkes at afspejle virkelighedens heterogenitet og flydende kompleksitet én-til-én med spørgeskemaets foruddefinerede kategorier.

1.4 UNDERSØGELSENS FORLØB OG METODE

Tidsmæssigt har undersøgelsen strakt sig fra maj 2018 til juni 2019. De første versioner af spørgeskemaet blev udviklet af forfatteren med sparring fra afdelingsleder Maria Ventegodt og analytiker Tinne Steffensen. Derefter blev det overdraget til Danmarks Statistik Survey (DSS), Anne Katrine Hansen og Bo Bilde, som gav yderligere feedback og satte skemaet op. Herefter blev skemaet udsendt

af DSS via e-Boks på basis af DISCO-koder[18] for undervisere i grundskolen. Se i øvrigt appendiks A for spørgeskema, og appendiks B for Danmarks Statistiks dokumentation vedrørende interviewundersøgelsen.

Ud af en samlet population af lærere i grundskolen på 60.334 individer lykkedes det via fremsendelse af digital post til en stikprøve på i alt 13.278 individer at opnå fulde besvarelser fra 6.588 personer, hvilket giver en svarprocent på 50,2 procent. Undersøgelsen indbefattede to udtræk fra den samlede population og løb fra 4. september 2018 til 7. januar 2019. Det oprindelige udtræk førte til 135 besvarelser fra lærere, der identificerer sig som LGBT+ (svarende til 2,3 procent af stikprøven).

Ingen ved med sikkerhed, hvor mange LGBT+-personer der findes i befolkningen. Gransell og Hansen opgjorde i deres undersøgelse, som er baseret på Catinéts stående panel af respondenter, procentdelen i den danske befolkning til at være 3,5 procent, mens man i en svensk søsterundersøgelse kun fandt 2 procent.[19] Meget afhænger af, hvor bredt eller snævert der spørges.[20] Kombinationen af, at vi i denne undersøgelse har spurgt lærerne, hvordan de selv identificerer sig i forhold til køn og seksuel orientering, og at vi har anvendt registerudtræk og henvendelse via e-Boks, gør, at vi er overbeviste om, at de 2,3 procent generelt er retvisende for lærere i grundskolen, hvis man accepterer præmissen om, at respondenterne er parate til at svare på spørgsmål om kønsidentitet og seksuel orientering.

For at øge den kritiske masse af LGBT+-besvarelser, besluttede vi os sammen med Danmarks Statistik for i det andet udtræk at oversample individer, der har været registreret med en person af samme køn. På denne vis fik vi fulde besvarelser fra yderligere 153 lærere, der identificerer sig som LGBT+. Det er således lykkedes at opnå fulde besvarelser fra i alt 288 lærere, som selv identificerer sig som LGBT+ (142 lesbiske, 58 bøsser, 69 biseksuelle, 6 queer, 14 andet). 5.604 lærere identificerer sig som heteroseksuelle, mens 88 ikke har ønsket at svare på spørgsmål om deres seksuelle orientering. Vi har grund til at formode, at der blandt de 88 findes en gruppe af LGBT+-lærere, som er så lukkede, at de heller ikke har ønsket at være åbne i en anonym spørgeskemaundersøgelse.

55 af de lærere, der identificerer sig som LGBT+, markerede, at de var villige til at deltage i opfølgende kvalitative interviews. Danmarks Statistik Survey fremsendte via e-Boks en mail fra Institut for Menneskerettigheder med invitation til at få besøg af en interviewer, hvilket den enkelte skulle bekræfte gennem henvendelse per e-mail til en krypteret e-mailadresse administreret af instituttet. 35 ud af de 55 lærere valgte at gøre dette, og det er siden lykkedes interviewkonsulent Rikke Voergård-Olesen (normvaerk.dk) at indgå aftale om at gennemføre samt transskribere interviews med 22 af disse lærere bosat i alle hjørner af Danmark.[21] Alle de interviewede optræder i rapporten under pseudonym. Se appendiks C for den spørgeguide, som blev anvendt i kvalitative interviews.

Internt på Institut for Menneskerettigheder har specialkonsulent Karen Keller, analytiker Tinne Steffensen og studentermedhjælp Josefine Bjørnholm bistået med statistiske kørsler. Jurist Sinja Kongshøj Laursen har med sparring fra jurist Kirsten Precht og chefkonsulent Bjarke Oxlund udfærdiget den juridiske gennemgang i kapitel 2. Sidstnævnte har været projektleder, analytiker og forfatter med ansvar for det samlede forløb, teksten og alle øvrige forhold.[22]

I forhold til ekstern bistand har Institut for Menneskerettigheder haft nedsat en baggrundsgruppe for undersøgelsen, som har bestået af både faglige eksperter og repræsentanter fra civilsamfundet. Baggrundsgruppen har afholdt møde i november 2018 samt i juni 2019 for at drøfte beskaffenheden af undersøgelsens foreløbige resultater og et udkast til rapport og anbefalinger.

I baggrundsgruppen har således indgået repræsentanter fra Danmarks Lærerforening, Skolelederforeningen, LGBT Danmark, Copenhagen Pride og Sex & Samfund. Disse repræsentanter suppleres af faglige eksperter fra Sexologisk Institut på Aalborg Universitet, Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse på Aarhus Universitet og Diversity and Difference Platform på Copenhagen Business School. Se appendiks D for en udførlig oversigt.

KAPTIEL 2

LOVE OG REGLER

2.1 DEN MENNESKERETLIGE BESKYTTELSE

Beskyttelsen af seksuel orientering og kønsidentitet i menneskeretten afspejler den manglende globale konsensus. Således er beskyttelsen svagest i FN, som omfatter alle verdens lande, lidt stærkere i Europarådet, som omfatter både Øst- og Vesteuropa, og stærkest i EU. Hverken i FN eller i Europarådet er seksuel orientering og kønsidentitet nævnt udtrykkeligt i menneskerettigheds-konventionerne, som er retligt bindende for de stater, som har tiltrådt konventionerne.

Beskyttelsen i FN begrænser sig til en anerkendelse af, at LGBT+-personer er beskyttet af de samme universelle menneskerettigheder som alle andre mennesker og med særlig fokus på staternes pligt til at afkriminalisere homoseksualitet og yde effektiv beskyttelse mod hadforbrydelser.[23] Der er kun lidt fokus på pligten til beskyttelse mod diskrimination på grund af seksuel orientering og kønsidentitet og endnu mindre på retten til at blive ligestillet for så vidt angår adgangen til at stifte familie. Først i 2011 vedtog FN's Menneskerettighedsråd sin første resolution om menneskerettigheder, seksuel orientering og kønsidentitet.[24] [25]

Europarådets medlemmer har tiltrådt den Europæiske Menneskerettighedskonvention, som fortolkes i lyset af nuværende samtidsforhold i Europa – ikke globalt. Så selv om den Europæiske Menneskerettighedskonvention heller ikke indeholder en udtrykkelig beskyttelse mod diskrimination på grund af seksuel orientering og kønsidentitet, så har Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD) kunnet gå længere i sin beskyttelse end menneskerettighedsorganerne i FN-systemet.

Således er EMD ikke stoppet ved at kræve afkriminalisering og beskyttelse mod hadforbrydelser. EMD har også anerkendt, at diskrimination på grund af seksuel orientering kan udgøre en krænkelse af menneskerettighederne, og at denne ret til ikke at blive udsat for diskrimination også kan gælde i forhold til retten til at stifte familie.[26] Således var der tale om diskrimination, da Grækenland indførte en ret til registreret partnerskab, som kun gjaldt for heteroseksuelle par.[27] EMD er dog ikke gået så langt som til at kræve, at stater giver ret til ægteskab for homoseksuelle par. I forhold til kønsidentitet har EMD stillet krav om anerkendelse af en persons valgte kønsidentitet, men har været tilbageholdende med at stille krav om adgang til kønsskifte.[28]

EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder fra 2000 er den første internationale menneskerettighedskonvention, som udtrykkeligt beskytter mod diskrimination på grund af køn og seksuel orientering (artikel 21). Princippet om ikke-diskrimination på grund af seksuel orientering er endvidere ophøjet til et formål for EU, som i henhold til Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF), artikel 10, ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter skal tilstræbe at bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af blandt andet køn og seksuel orientering.

EU- landene har vedtaget et EU-direktiv om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet, som blandt andet omfatter seksuel orientering.[29] EU-Kommissionen har endvidere fremsat et forslag om et direktiv om forbud mod diskrimination uden for arbejdsmarkedet, som endnu ikke er vedtaget på grund af manglende opbakning fra EU-landene.[30] Kønsidentitet er ikke nævnt udtrykkeligt i hverken EU-Chartret eller TEUF eller direktiverne, men EU-Domstolen har anerkendt, at diskrimination på grund af kønsidentitet kan være omfattet af forbuddet mod diskrimination på grund af køn.[31]

2.2 DANSKE LOVE OG REGLER GENERELT

I Danmark blev homoseksualitet afkriminaliseret i 1933, og i 1989 blev vi det første land i verden, som gav personer af samme køn ret til at indgå registreret partnerskab. Siden er retten til at indgå ægteskab og stifte familie blevet indført. Der er også kommet styrkede rettigheder for transkønnede, idet transkønnethed i 2017 blev fjernet fra listen over psykiske sygdomme, mens juridisk kønsskifte er blevet muligt alene baseret på ønske herom.[32] I forhold til LGBT+-personers rettigheder har Danmark således været vidne til nærved fire årtier med fremgang for gruppens rettigheder. Se en fuld liste over lov- og regeludviklingen i appendiks E.

Rent lovgivningsmæssigt er LGBT+-personer beskyttet af forskellige love og under forskellige diskriminationsgrunde. På arbejdsmarkedet er nogle beskyttet under diskriminationsgrunden seksuel orientering i forskelsbehandlingsloven,[33] mens andre er beskyttet under diskriminationsgrunden køn i ligebehandlingsloven.[34] Uden for arbejdsmarkedet er LGBT+-personer beskyttet af ligestillingsloven[35] (køn) og racediskriminationsloven[36] (seksuel orientering).

Ligestillingsloven beskytter mod kønsdiskrimination bredt i samfundet. Loven beskytter i praksis også mod diskrimination på grund af kønsidentitet og kønsudtryk. Dette fremgår ikke udtrykkeligt af ligestillingslovens ordlyd, men af en række afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet. Ifølge denne praksis omfatter ligestillingsloven dog som udgangspunkt ikke beskyttelse mod diskrimination på grund af seksuel orientering.[37]

Racediskriminationsloven, som er en straffelov, forbyder diskrimination på grund af blandt andet seksuel orientering i forbindelse med service og erhvervsmæssig

virksomhed. Straffeloven opererer endvidere med en strafskærpelse for hadforbrydelser, der er begået på baggrund af fordomme og had til andre personers race, etnicitet, tro, seksuelle orientering eller lignende.[38]

I det følgende giver vi et kort overblik over de diskriminationsgrunde i henholdsvis forskelsbehandlingsloven (seksuel orientering) og ligebehandlingsloven (køn), der er relevante for LGBT+-personer. Det materielle indhold af beskyttelsen vil ikke blive uddybet nærmere i denne rapport.

2.3 FORBUD MOD DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF SEKSUEL ORIENTERING

Det følger af forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 1, at der er et forbud mod direkte eller indirekte diskrimination på arbejdsmarkedet på grund af blandt andet seksuel orientering. Loven definerer ikke begrebet seksuel orientering. Det er fastslået i praksis, at seksuel orientering omfatter homoseksuelle – dvs. lesbiske og bøsser, jf. blandt andet U2008.1353V, hvor en bager havde overtrådt forskelsbehandlingsloven og blev dømt til at betale godtgørelse til en homoseksuel bagersvend.

Det fremgår af lovbemærkningerne til forskelsbehandlingsloven,[39] at seksuel orientering er medtaget som beskyttelsesgrund, fordi lovgivningen på en række andre væsentlige områder yder beskyttelse mod seksuel orientering, jf. blandt andet § 266 b i straffeloven og § 1 i racediskriminationsloven.

Der har ikke været en praksis fra Ligebehandlingsnævnet om, hvorvidt biseksualitet er omfattet af beskyttelsesgrunden seksuel orientering. Det må klart antages ud fra en almindelig sproglig fortolkning[40] af begrebet, at biseksualitet er en form for seksuel orientering og dermed omfattet af forskelsbehandlingslovens diskriminationsforbud.

Med hensyn til transpersoner og interkønpersoner viser Ligebehandlingsnævnets praksis, ligesom en almindelig forståelse af begrebernes betydning, at transpersoner og interkønpersoner ikke kan antages at være omfattet af beskyttelsesgrunden seksuel orientering, men derimod beskyttelsesgrunden køn.[41] Dog findes et eksempel på det modsatte, hvor racediskriminationsloven, som udelukkende beskytter mod diskrimination på grund af seksuel orientering og ikke køn, blev anvendt på en sag vedrørende en mand, der gik med kjole.[42]

2.4 FORBUD MOD DISKRIMINATION PÅ BAGGRUND AF KØN

Ligebehandlingsloven beskytter mod diskrimination på baggrund af køn på arbejdsmarkedet. Det fremgår af ligebehandlingslovens § 2, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.

Ligebehandlingsloven beskytter mod diskrimination på baggrund af køn på arbejdsmarkedet. Det fremgår af ligebehandlingslovens § 2, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.

EU-Domstolen har udtalt i C-13/94 Cornwall-sagen,[43] at afskedigelse af en transkønnet kvinde på grund af en kønsskifteoperation måtte anses for diskrimination på grund af køn i strid med ligebehandlingsdirektivet (det underliggende direktiv bag ligebehandlingsloven). Beskæftigelsesministeriet udtalte i forbindelse med en revision af lov om Ligebehandlingsnævnet i 2012, at "diskrimination af transkønnede i Danmark betragtes som diskrimination på grund af køn".[44]

I en sag fra Ligebehandlingsnævnet klagede en mandlig fysioterapeut over, at han ikke måtte gå feminint klædt på sin arbejdsplads.[45] Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ved arbejdsgiverens beslutning om, at han ikke længere måtte klæde sig feminint på arbejdspladsen, blev stillet ringere end en kvindelig medarbejder i en tilsvarende situation, da der ikke var truffet beslutning om kvindelige medarbejderes påklædning. Spørgsmålet om kønsudtryk og kønsidentitet blev således indfortolket i ligebehandlingslovens beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af køn.

For yderligere fastlæggelse af, hvilken beskyttelse der er omfattet af køn, er det relevant at se på Ligebehandlingsnævnets praksis vedrørende ligestillingsloven, som også beskytter mod kønsdiskrimination, dog uden for arbejdsmarkedet. Ligebehandlingsnævnet har i en række afgørelser indfortolket begreberne kønsudtryk og kønsidentitet og i visse tilfælde transpersoner under ligestillingslovens beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af køn.[46]

2.5 SAMMENFATNING

Ovenstående gennemgang viser, at dansk ret beskytter LGBT+-personer mod diskrimination på arbejdsmarkedet. Således er seksuel orientering udtrykkeligt beskyttet efter forskelsbehandlingsloven, mens kønsudtryk og kønsidentitet ikke er udtrykkeligt beskyttet, men er blevet indfortolket i ligebehandlingslovens beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af køn.

På den baggrund anbefaler Institut for Menneskerettigheder, at ligestillingsministeren bør tage initiativ til, at de danske love og regler tydeliggøres, så det fremgår mere klart, at forskelsbehandling på baggrund af kønsudtryk og kønsidentitet er en beskyttet diskriminationsgrund.

KAPITEL 3

RESULTATER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

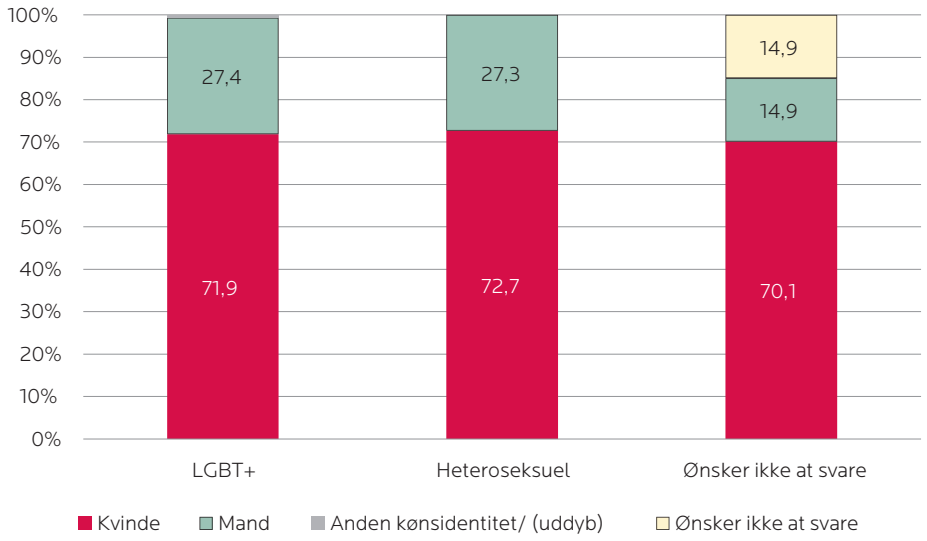
3.1 KØN OG SEKSUALITET

Kønsfordelingen i stikprøven svarer til kønsfordelingen i den samlede population af lærere i Danmark,[47] og det fremgår af tabel 1 og figur 1, at andelen af mænd og kvinder i den heteroseksuelle gruppe og i LGBT+-gruppen fordeler sig på stort set samme vis. Datasættet indeholder blot to besvarelser fra lærere, der identificerer sig som andet end mand og kvinde, hvilket er for få til, at de kan indgå i de underopdelte statistiske kørsler, men er inkluderet i den indledende figur over kønsfordelingen. Gruppen af lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, er medtaget i præsentationen af undersøgelsens resultater, fordi denne kategori formodes at indbefatte LGBT+-lærere, som er helt lukkede.

TABEL 1: KØNSFORDELINGEN I STIKPRØVEN[48]

Køn	Heteroseksuel	LGBT+	Ønsker ikke at svare
Mænd	1.522	77	18
Kvinder	4.079	211	70
Andet	0	2	0

FIGUR 1: KØNSFORDELING OG SEKSUEL ORIENTERING I STIKPRØVEN



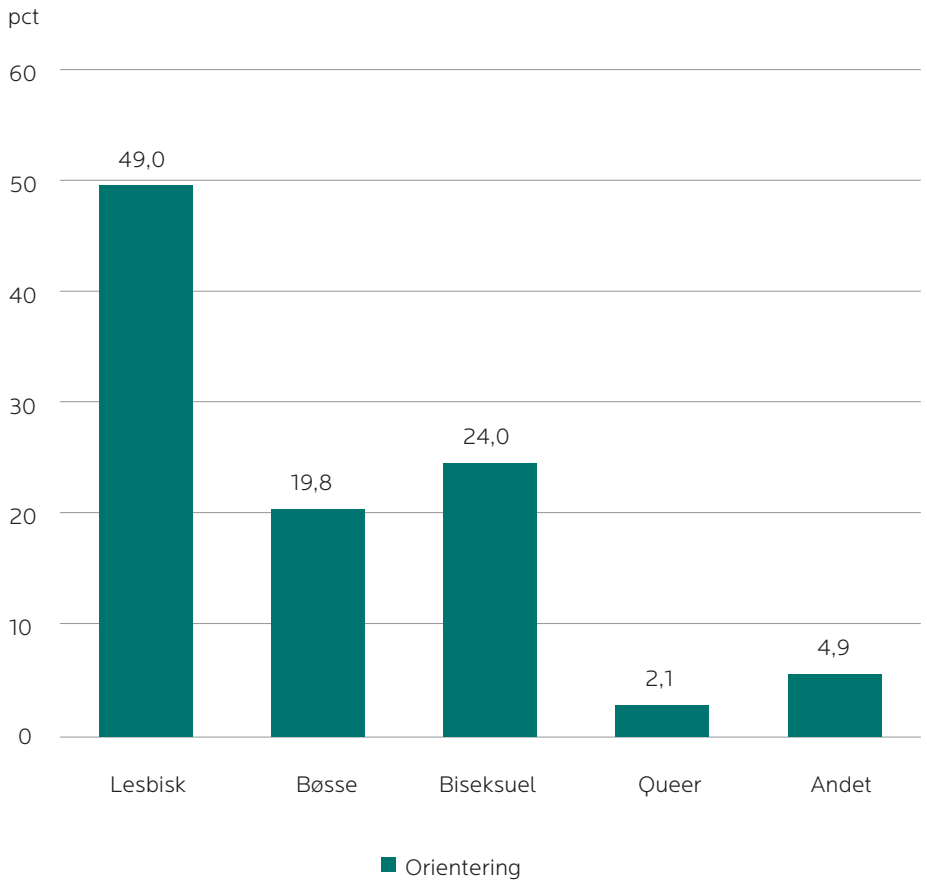
3.2 SEKSUEL ORIENTERING I STIKPRØVEN

Ud af de 288 lærere i grundskolen, som identificerer sig som LGBT+, er langt de fleste lesbiske, hvilket er logisk, al den stund at mere end syv ud af ti lærere er kvinder.

TABEL 2:

Køn	Anden orientering	Biseksuel	Bøsse	Lesbisk	Queer
Mænd	6	11	57	0	3
Kvinder	8	58	1	141	3

FIGUR 2: SEKSUEL ORIENTERING I LGBT+-GRUPPEN



De seks lærere, som har angivet "Queer" under seksuel orientering, indgår i alle kørsler af LGBT+-lærere, men udgør for begrænset en gruppe til, at der kan foretages særskilte statistiske kørsler for gruppen. De 14 lærere, som har angivet "Anden seksuel orientering" indgår også i alle kørsler for LGBT+-lærere, men er på tilsvarende vis ikke gjort til genstand for særskilte statistiske kørsler.

De 14 lærere med anden seksuel orientering har skrevet følgende i rubrikken "Uddyb": a) Det er personligheden, som er det tiltalende. Derudover bryder jeg mig ikke om båse; b) Aseksuel; c) Tiltrækkes af personlighed – ikke køn; d) Alm. sex; d) Polyamourøs; e) Flydende; f) Homoseksuelt forhold af to års varighed i teenagealderen; g) Panseksuel, sapioseksuel, heteroseksuel afhængigt af stemning; h) Min seksuelle orientering er at være i et parforhold med en kvinde; i) Panseksuel; j) At være tiltrukket af personer fremfor køn; k) Aseksuel, l) Panseksuel; m) Ambiseksuel, jeg tænder på alt, men dyrker kun sex med det modsatte køn.

Ifølge LGBT Danmarks ordbog[49] dækker panseksuel en person med en ikke-binær kønsforståelse, der er seksuelt tiltrukket af personer uanset deres køn. Aseksuel betyder en person, der ikke instinktivt er draget mod at søge seksuelle aktiviteter med en eller flere partnere uanset køn. Polyamourøsitet beskriver almindeligvis en samlivsform, hvor parterne med udtrykt accept har flere seksuelle og/eller romantiske forhold på samme tid. Snarere end en seksuel orientering forstås det almindeligvis som det modsatte af monogami. Endelig hersker der ikke enighed om, hvorvidt ambiseksuel skal forstås som en person med en non-binær kønsforståelse, der er seksuelt tiltrukket af personer uanset disses køn, eller en person, der er seksuelt tiltrukket af personer med en non-binær kønsidentitet, men i det ovenstående tilfælde må der være tale om det førstnævnte forståelse.

De lærere, som har identificeret sig som queer eller som havende en anden seksuel orientering, er således med til at anskueliggøre den tidligere fremførte pointe om, at hetero-/homo-/biseksualitet ikke udgør udtømmende kategorier for seksuel orientering.

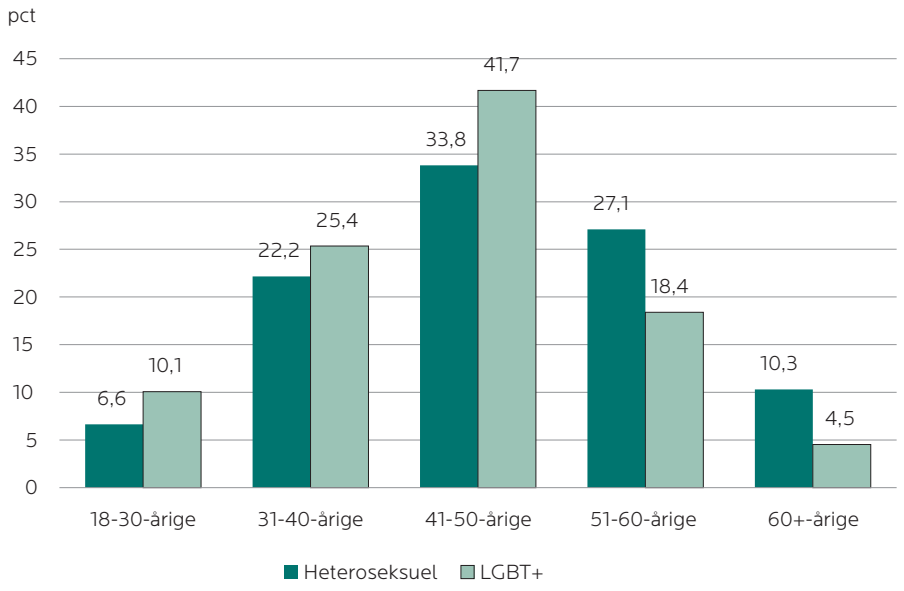
3.3 ALDERSFORDELING

Som det fremgår af figur 3, er der en højere forekomst af yngre lærere blandt de lærere, der identificerer sig som LGBT+, hvilket modsvares af en lavere forekomst af ældre lærere i samme gruppe. Omvendt forholder det sig for lærere, der ikke har ønsket at besvare spørgsmålet om deres seksuelle orientering (se figur 4). Her er der nemlig en høj forekomst af ældre lærere sammenlignet med den store kontrolgruppe af heteroseksuelle lærere og i forhold til LGBT+-lærere.

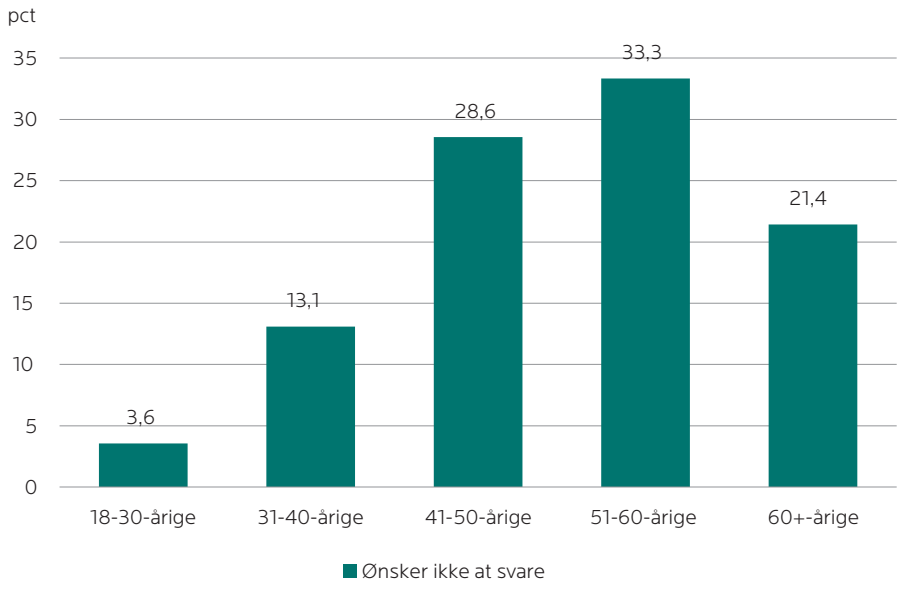
I gruppen af lærere, der identificerer sig som LGBT+, er det kun 22,9 procent, der er over 50 år. I gruppen af heteroseksuelle lærere, er det 37,4 procent, der er over 50 år, mens det i gruppen af lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, er hele 54,7 procent, der er over 50 år. Man kan gisne om, at undersøgelsen har opnået flest LGBT+-besvarelser fra yngre personer, som har

været mere villige til at angive deres seksuelle orientering end nogle af de ældre lærere, som muligvis er af samme seksuelle orientering, men ikke har ønsket at oplyse det.

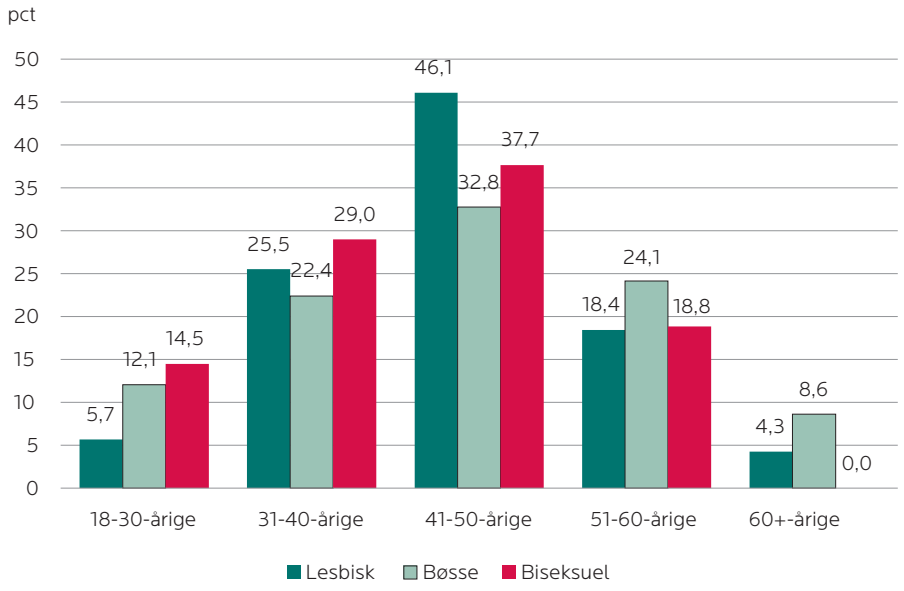
FIGUR 3: ALDERSFORDELING FOR HETEROSEKSUELLE OG LGBT+



FIGUR 4: ALDERSFORDELING I GRUPPEN, DER IKKE ØNSKER AT OPLYSE DERES SEKSUELLE ORIENTERING



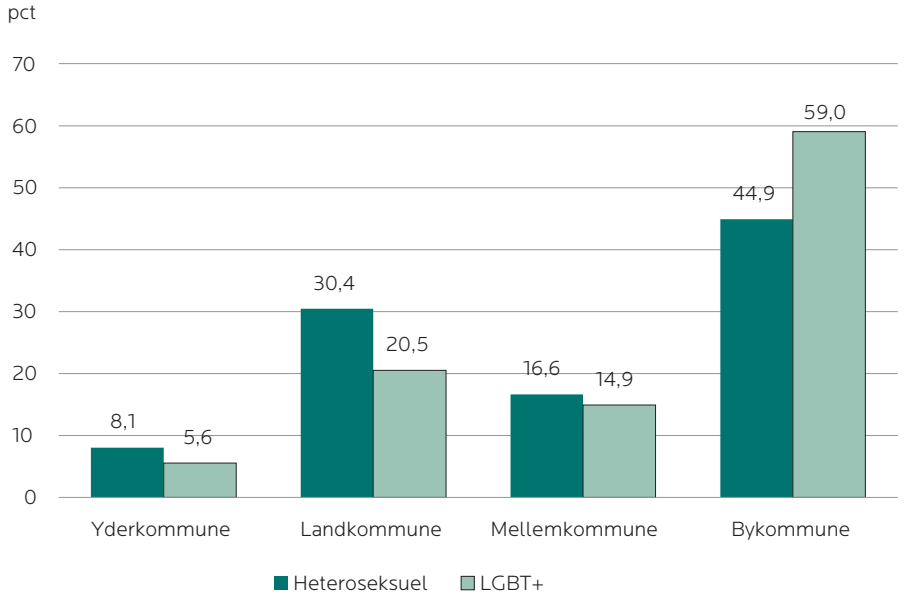
FIGUR 5: ALDER INTERNT I LGBT+-GRUPPEN



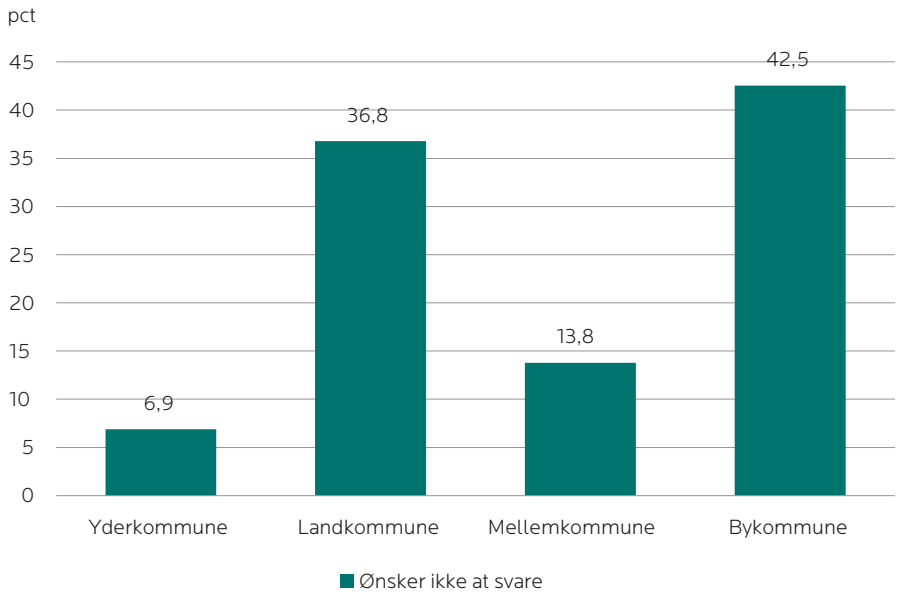
3.4 KOMMUNETYPE

Af figur 6 og 7 fremgår det, at lærere, der identificerer sig som LGBT+, i højere grad er ansat i bykommuner end både heteroseksuelle lærere og lærere, der ikke ønsker at angive deres seksuelle orientering. Sidstnævnte gruppe er til gengæld i højere grad end andre lærere ansat i landkommuner.

FIGUR 6: HETEROSEKSUELLE OG LGBT+-LÆRERE FORDELT PÅ KOMMUNETYPE

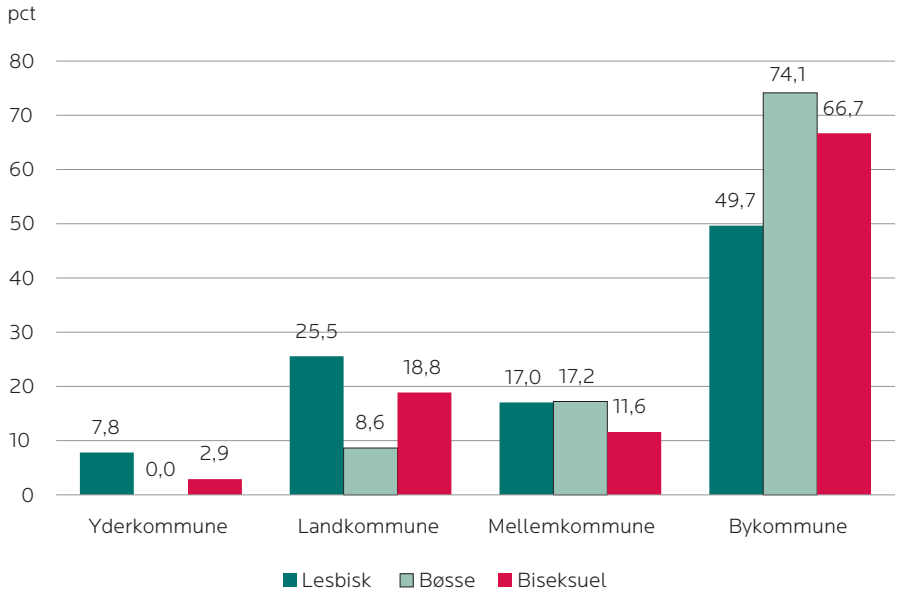


FIGUR 7:



Figur 8 viser, at lesbiske i højere grad end bøsser og biseksuelle arbejder i landkommuner og yderkommuner. Datasættet indeholder ikke én eneste bøsse, som arbejder i en yderkommune, mens tre ud af fire bøsser arbejder i en bykommune.

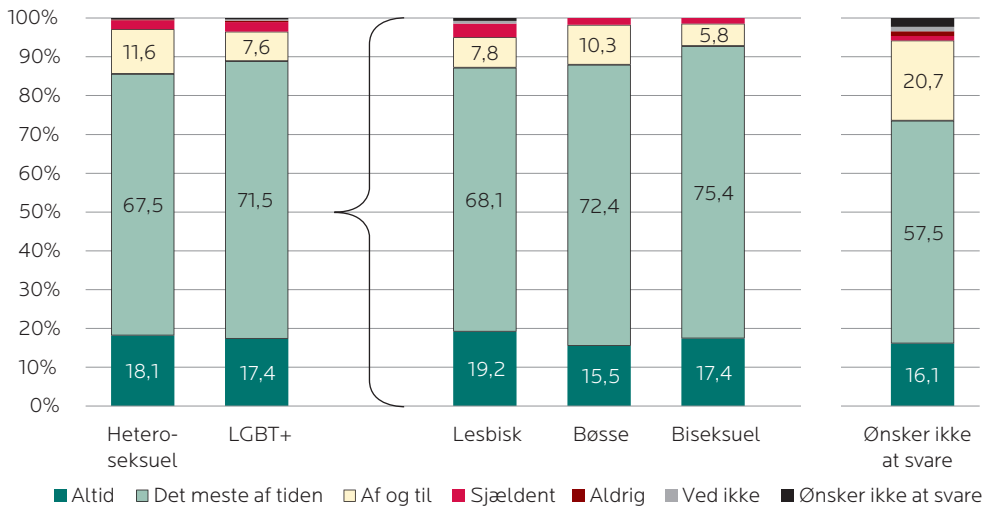
FIGUR 8: HVOR ARBEJDER LÆRERE, DER ER BISEKSUELLE, BØSSER OG LESBISKE?



3.5 ARBEJDSGLÆDE

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, udtrykker samlet set det højeste niveau af glæde ved at gå på arbejde til hverdag. Blandt lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, siger hver femte, at de kun af og til er glade for at gå på arbejde. Samlet udviser biseksuelle lærere med 92,8 procent i svarkategorierne "Altid" eller "Det meste af tiden" den største arbejdsglæde. Forskellene mellem heteroseksuelle og LGBT+-personer er ikke statistisk signifikante.

FIGUR 9: ER DU GLAD FOR AT GÅ PÅ ARBEJDE TIL HVERDAG?



I forhold til arbejdsglæde er det desuden værd at bemærke, at konsulenthuset Ballisager i juni 2019 offentliggjorde "Kandidatanalysen 2019", som viste, at undervisere er den gruppe på det danske arbejdsmarked, der udviste størst arbejdsglæde af alle, idet 85 procent her svarede, at de i høj eller nogen grad er glade for deres job.[50] Det resultat svarer præcis til de heteroseksuelle læreres samlede arbejdsglæde (altid/det meste af tiden) på 85,6 procent i denne undersøgelse.

Når vi kontrollerer tallene for spørgsmålet om arbejdsglæde for påvirkning fra andre variable, er der ikke en signifikant forskel på heteroseksuelle og lesbiske, bøsser og biseksuelle, som går på andet end køn og alder. Mandlige lærere er signifikant mindre glade for at gå på arbejde end kvindelige lærere, og det er uafhængigt af, om vi taler om heteroseksuelle eller homoseksuelle mænd. Kvinder har en højere arbejdsglæde, uanset om de er hetero- eller homoseksuelle. Med andre ord er forskelle i arbejdsglæde drevet af køn snarere end af seksuel orientering. Desuden gør det sig gældende, at jo ældre man er, jo gladere er man for at gå på arbejde som lærer.

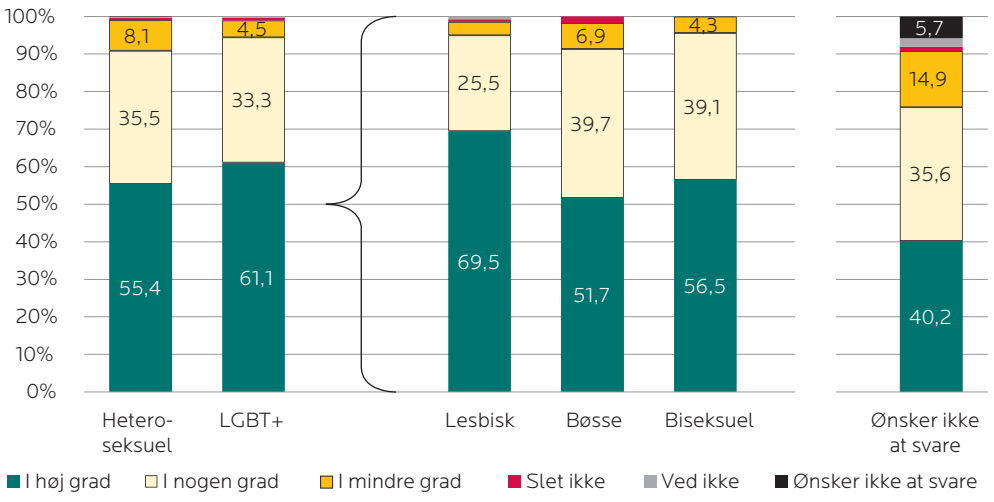
Den store undtagelse findes for lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, hvor det forhold, at de ikke ønsker at svare, slår mere ud end køn og alder. De lærere, der ikke ønsker at svare, har signifikant lavere arbejdsglæde end alle andre.

3.6 INKLUSION I SOCIALT LIV

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, føler sig i lidt højere grad end andre lærere inkluderede i det sociale liv på arbejdet. Lærere, som ikke ønsker at angive deres seksuelle orientering, føler sig i mindre grad inkluderede i det sociale liv på arbejdet.

Blandt lesbiske lærere er det syv ud af ti, der i høj grad føler sig inkluderede i det sociale liv på arbejdet, mens det kun er tilfældet for lidt mere end hver anden lærer, der er bøsse eller biseksuel. I de to grupper siger fire ud af ti, at de kun i nogen grad føler sig inkluderede i det sociale liv på arbejdet.

FIGUR 10: I HVILKEN GRAD FØLER DU DIG INKLUDERET I DET SOCIALE LIV PÅ DIT ARBEJDE?

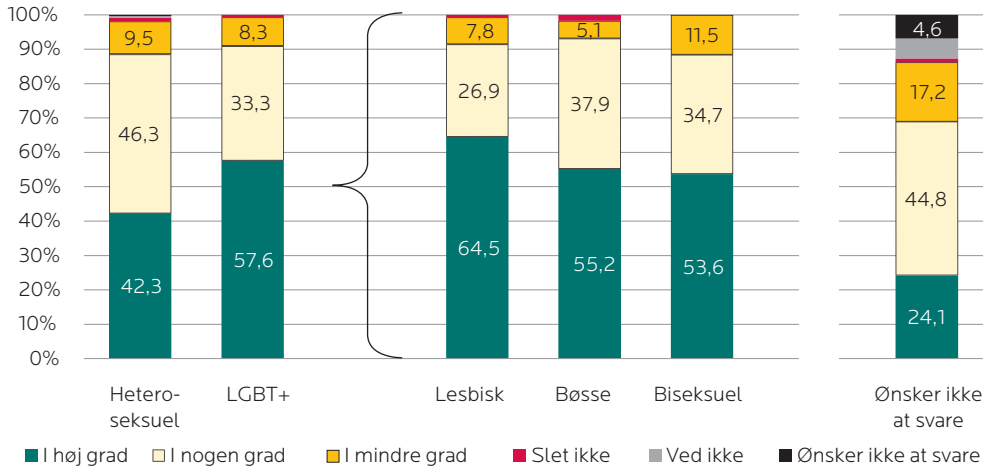


Når vi ud fra modelanalyser kontrollerer for, om en gruppe svarer signifikant forskelligt fra de andre grupper på spørgsmålet om inklusion i det sociale liv, er det kun kategorien af lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, som udviser en signifikant forskel, idet de scorer signifikant lavere end alle andre grupper. Endelig er tidsbegrænset ansættelse negativt associeret med inklusion i det sociale liv på et signifikant niveau.

3.7 PRIVATLIVSSNAK

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, føler i lidt højere grad end heteroseksuelle lærere, at de kan tale om deres privatliv på arbejdet. Figur 11 viser, at næsten to ud af tre af lesbiske lærere føler, at de i høj grad kan tale om deres privatliv på arbejdet, mens det for lærere, der er biseksuelle eller bøsser, kun er lidt mere end hver anden. For lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, er det kun hver fjerde, der føler, at vedkommende i høj grad kan tale om sit privatliv på arbejdet.

FIGUR 11: I HVILKEN GRAD FØLER DU, AT KAN TALE OM DIT PRIVATLIV PÅ DIT ARBEJDE?

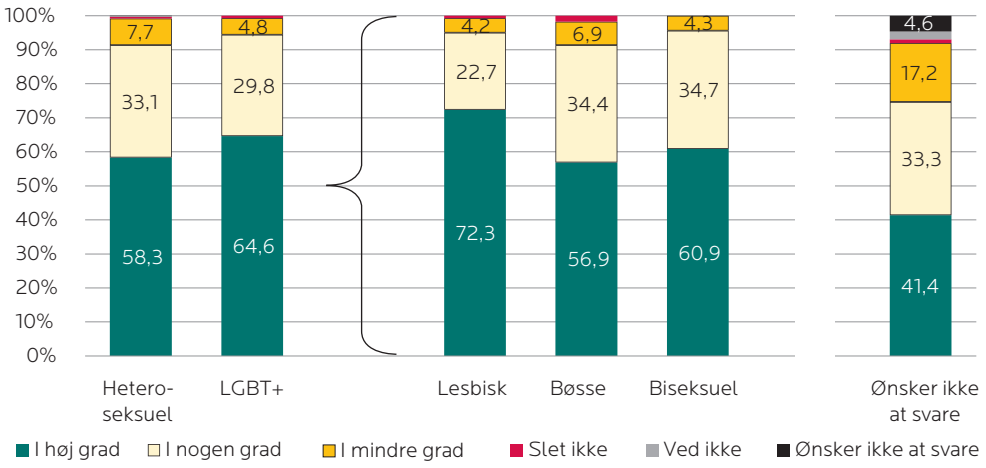


Når vi ud fra modelanalyser kontrollerer for, om en gruppe svarer signifikant forskelligt fra de andre grupper på spørgsmålet om privatlivssnak, er det kun heteroseksuelle mænd og kategorien af lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, som udviser en signifikant forskel, idet de scorer lavere end lesbiske, bøsser og biseksuelle. Endelig er tidsbegrænset ansættelse også negativt associeret med følelsen af at kunne deltage i privatlivssnak.

3.8 FÆLLESSKABSFØLELSE

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, føler i højere grad end andre lærere, at de er en del af fællesskabet på deres arbejdsplads. Figur 12 nedenfor viser, at syv ud af ti lesbiske lærere føler, at de i høj grad er en del af fællesskabet på arbejdspladsen. Lidt mere end hver tredje lærer, der er biseksuel eller bøsse, angiver imidlertid, at vedkommende kun i nogen grad føler sig som en del af fællesskabet på arbejdet. Lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, føler i ringere grad end andre lærere, at de er en del af fællesskabet.

FIGUR 12: I HVILKEN GRAD FØLER DU, AT DU ER EN DEL AF FÆLLESSKABET PÅ ARBEJDSPLADSEN?

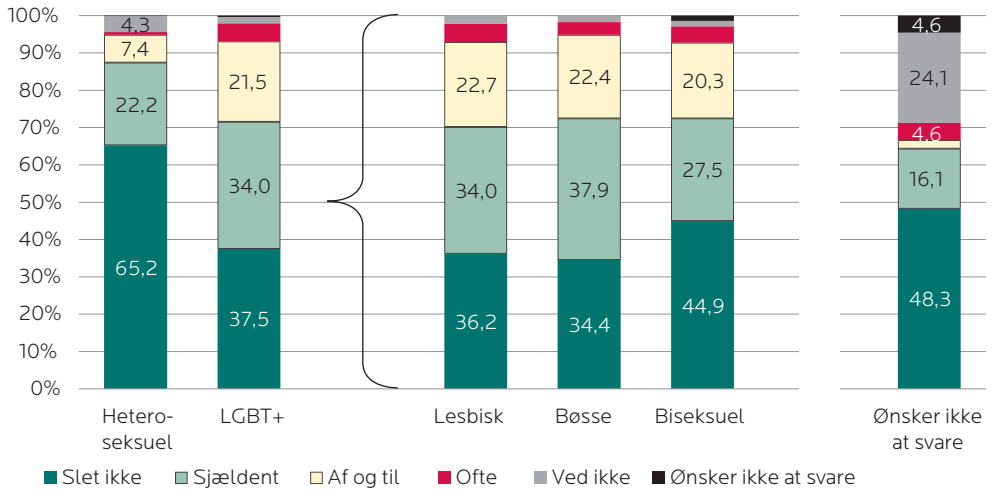


Når vi ud fra modelanalyser kontrollerer for, om en gruppe svarer signifikant forskelligt fra heteroseksuelle kvinder på spørgsmålet om inklusion i fællesskabet, er det kun heteroseksuelle mænd og kategorien af lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, som udviser en signifikant forskel, idet de i mindre grad føler, de er en del af fællesskabet. Tidsbegrænset ansættelse, ung alder og kort tid på arbejdspladsen er også negativt associeret med følelsen af at være en del af fællesskabet.

3.9 NEGATIV LGBT+-OMTALE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, oplever i højere grad end andre lærere, at LGBT+-personer omtales negativt på deres arbejdsplads. Figur 13 nedenfor viser, at næsten to ud af tre heteroseksuelle lærere svarer, at de slet ikke oplever, at LGBT+-personer omtales negativt på deres arbejdsplads. Modsat svarer næsten hver fjerde lærer, der identificerer sig som LGBT+, at vedkommende har oplevet negative kommentarer ofte eller af og til. Forskellen på heteroseksuelle lærere og lærere, der identificerer sig som LGBT+, er statistisk signifikant.

FIGUR 13: HAR DU OPLEVET, AT LGBT+-PERSONER OMTALES NEGATIVT PÅ DIN ARBEJDSPLADS?



Tabel tre nedenfor viser, at negativ omtale især kommer fra elever, mens kolleger udgør den næststørste kilde til negativ omtale af LGBT+-personer.

TABEL 3: HVEM KOM DE NEGATIVE UDSAGN OM LGBT+-PERSONER FRA?

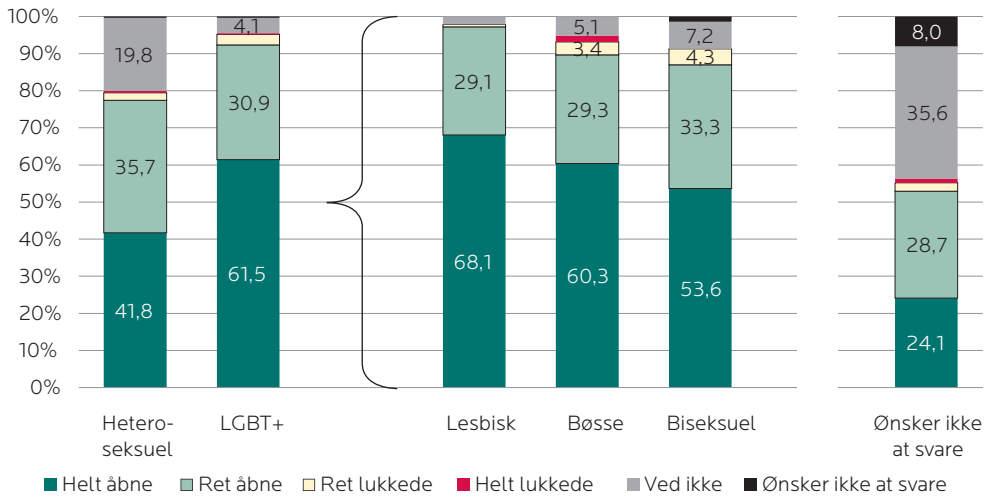
Gruppe	Antal gange angivet
Elever	456
Forældre	65
Kolleger	210
Ledere	29
Andre	15

3.10 LEDELSENS ÅBENHED

Figur 14 viser, at lærere, der identificerer sig som LGBT+, i højere grad end andre lærere vurderer, at deres ledelse er åben overfor undervisere, der er LGBT+. Lesbiske lærere vurderer deres lederes åbenhed overfor LGBT+-personer til at være signifikant større end lærere, der er biseksuelle eller bøsser.

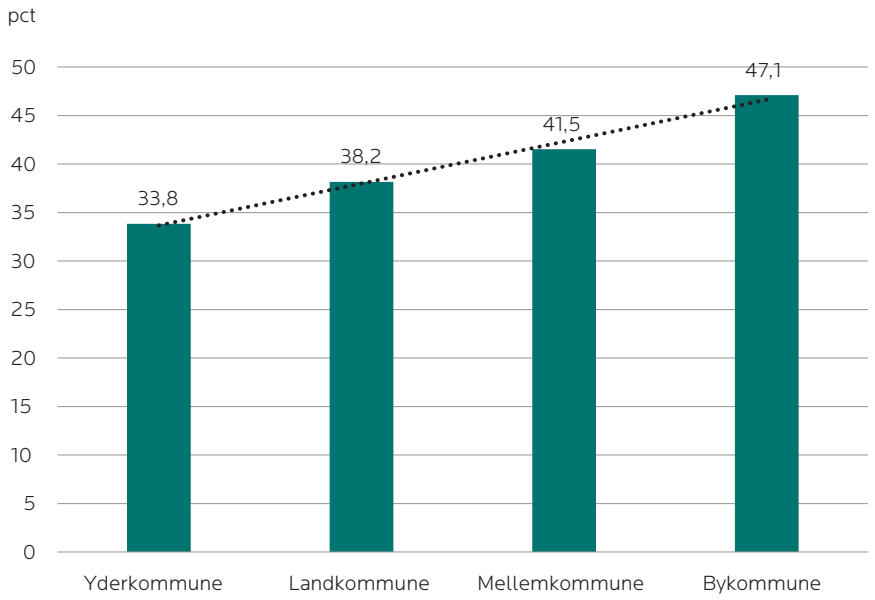
Lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, vurderer i signifikant ringere grad, at deres ledelse er helt åben, og mere end hver tredje i denne gruppe svarer, at vedkommende ikke ved det.

FIGUR 14: HVOR ÅBEN VURDERER DU, AT DIN LEDELSE ER OVERFOR UNDERVISERE, DER ER LGBT+?



Det er i den forbindelse interessant at notere sig forskellen mellem land og by, sådan som det illustreres af figur 15 nedenfor.

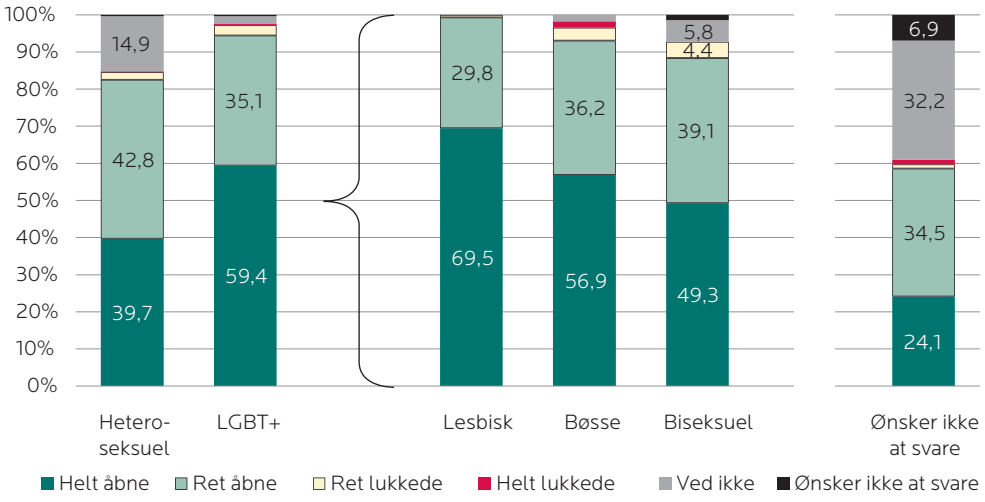
FIGUR 15: ANDELEN AF LGBT+-LÆRERE, DER VURDERER, AT DERES LEDERE ER HELT ÅBNE OVERFOR LGBT+-PERSONER, OPGJORT PER KOMMUNETYPE[51]



3.11 KOLLEGERS ÅBENHED

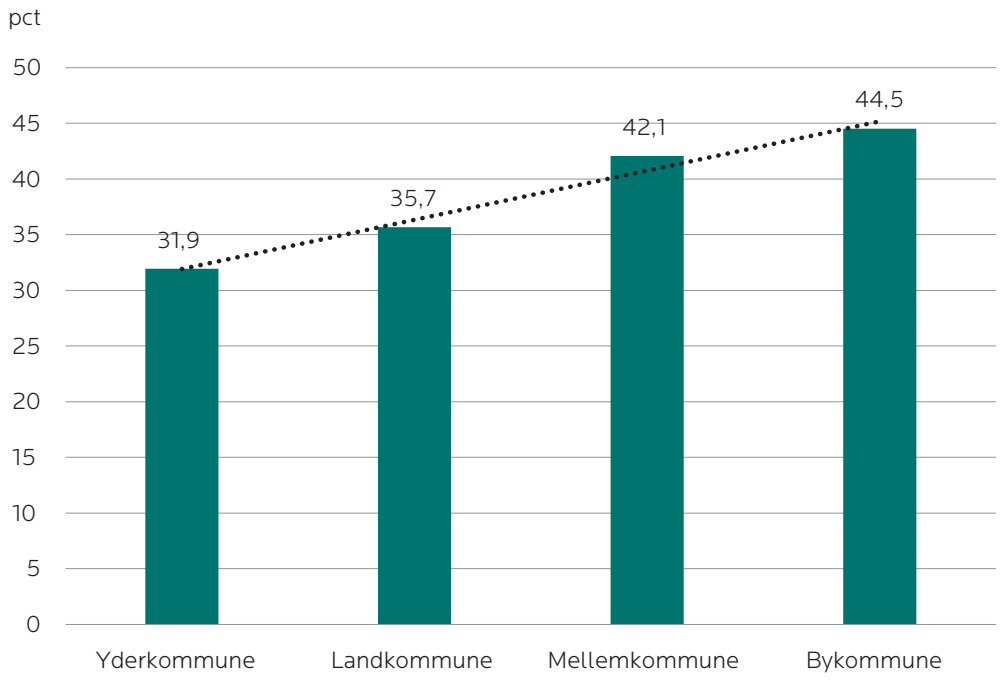
Lærere, der identificerer sig som LGBT+, vurderer i højere grad end heteroseksuelle lærere, at deres kolleger er helt åbne overfor undervisere, der er LGBT+. Figur 16 nedenfor viser, at syv ud af ti lesbiske lærere vurderer, at deres kolleger er helt åbne. Det er kun hver fjerde af de lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, som vurderer, at vedkommendes kolleger er helt åbne, mens hver tredje svarer, at vedkommende ikke ved det.

FIGUR 16: HVOR ÅBEN VURDERER DU, AT DINE KOLLEGER ER OVERFOR UNDERVISERE, DER ER LGBT?



Det er i den forbindelse interessant at notere sig forskellen mellem land og by, sådan som det illustreres i figur 17 nedenfor.

FIGUR 17: ANDELEN AF LÆRERE, DER VURDERER, AT DERES KOLLEGER ER HELT ÅBNE OVERFOR LGBT+-PERSONER, OPGJORT PER KOMMUNETYPE[52]

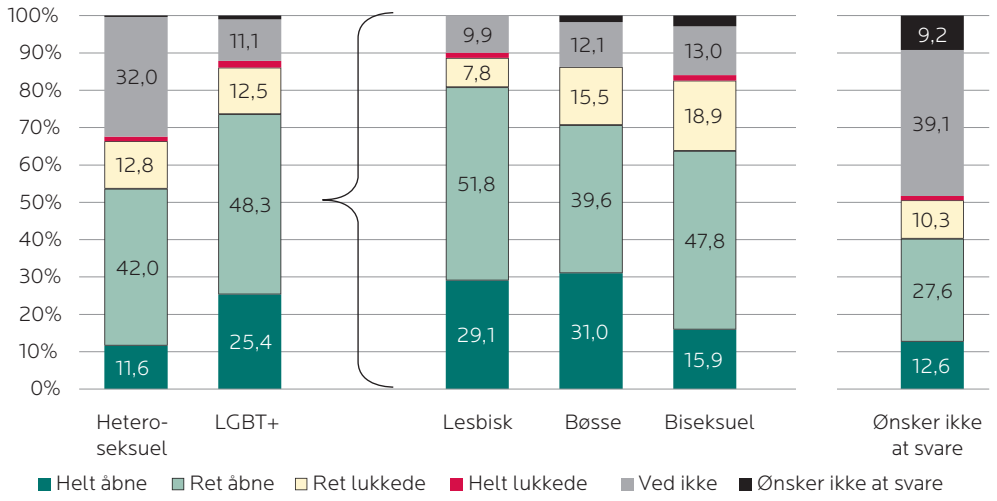


3.12 ELEVERS ÅBENHED

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, vurderer i højere grad end andre lærere, at deres elever er åbne overfor undervisere, der er LGBT+. Figur 18 nedenfor viser, at lesbiske lærere vurderer deres elever til at være mere åbne overfor LGBT+-personer end lærere, der er biseksuelle eller bøsser.

Lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, vurderer i mindre omfang, at deres elever er åbne overfor undervisere, der er LGBT+. Mere end hver fjerde svarer, at vedkommende ikke ved det.

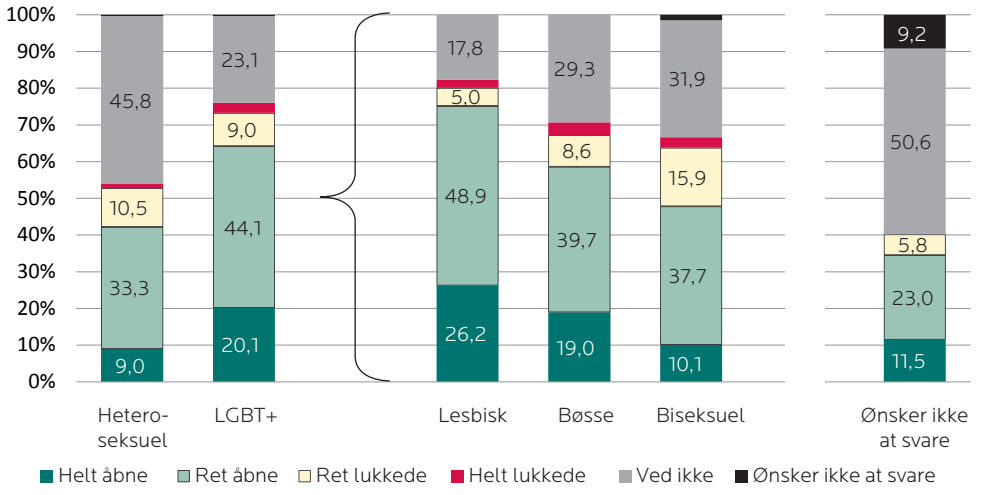
FIGUR 18: HVOR ÅBEN VURDERER DU, AT DINE ELEVER ER OVERFOR UNDERVISERE, DER ER LGBT+?



3.13 FORÆLDRES ÅBENHED

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, vurderer i højere grad end andre lærere, at deres elevers forældre er åbne overfor undervisere, der er LGBT+. Lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, vurderer i mindre omfang end andre lærere, at deres elevers forældre er åbne overfor undervisere, der er LGBT+. Mere end halvdelen af gruppen svarer i øvrigt "Ved ikke".

FIGUR 19: HVOR ÅBEN VURDERER DU, AT DINE ELEVERS FORÆLDRE ER OVERFOR UNDERVISERE, DER ER LGBT+?

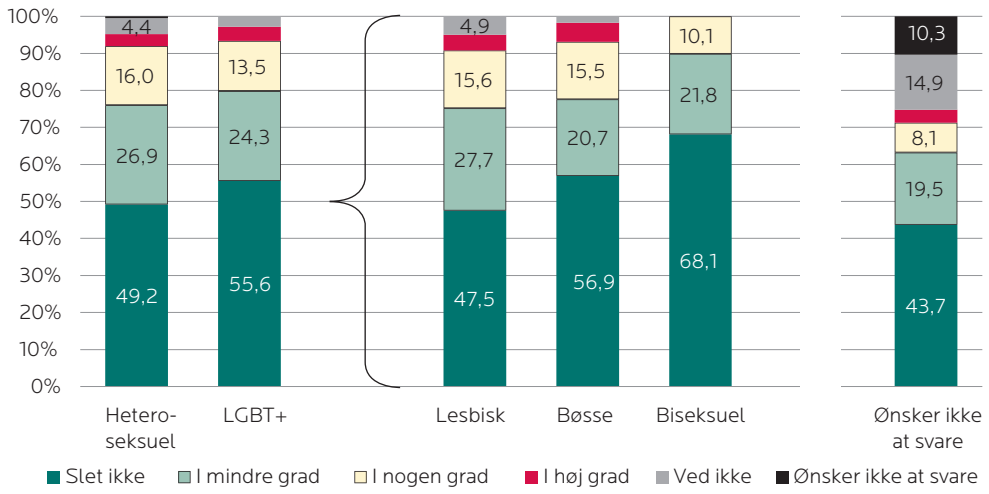


3.14 USIKKERHED VED UNDERVISNING OM SEKSUEL ORIENTERING

Halvdelen af lærerne udtrykker slet ikke nogen usikkerhed i forhold til varetagelse af undervisning om seksuel orientering. Blandt de lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering, er der en betragtelig gruppe, som ikke ved, om de er usikre, eller som ikke har ønsket at besvare spørgsmålet.

Figur 20 nedenfor viser, at lesbiske lærere føler sig mindre sikre ved at varetage undervisning om seksuel orientering end lærere, der er biseksuelle eller bøsser.

FIGUR 20: I HVILKET OMFANG FØLER DU DIG USIKKER VED AT VARETAGE UNDERVISNING OM SEKSUEL ORIENTERING?

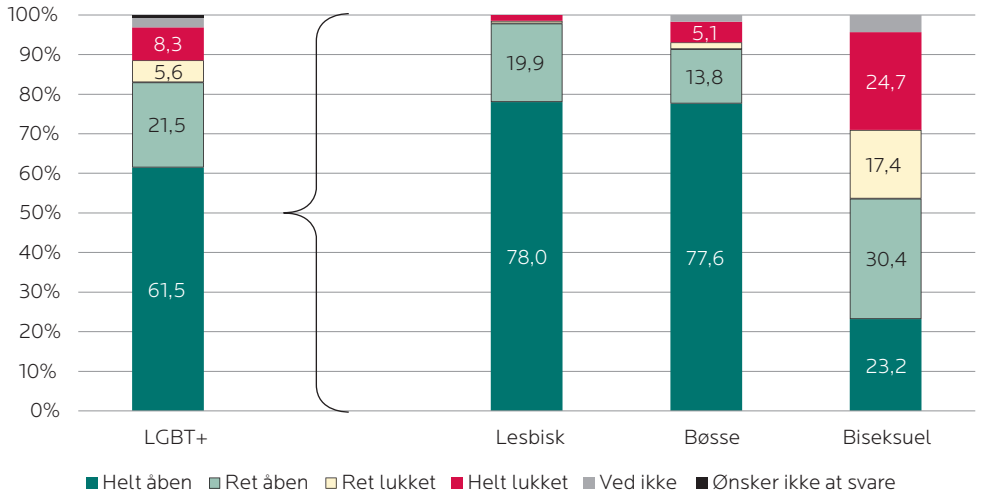


3.15 EGEN ÅBENHED OVERFOR LEDELSEN

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, er i altovervejende grad helt åbne eller ret åbne om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet overfor ledelsen på deres arbejdsplads.

Figur 21 nedenfor viser, at lærere, der er bøsser eller lesbiske, er meget mere tilbøjelige til at være helt åbne overfor deres ledere om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet end de lærere, der er biseksuelle. Man kan gisne om, at biseksuelle ikke har det samme behov, det samme ønske eller den samme motivation for at påberåbe sig en egentlig identitet, som ledelsen skal anerkende. Forskellen er statistisk signifikant.

FIGUR 21: HVOR ÅBEN ER DU OVERFOR DIN LEDELSE OM DIN SEKSUELLE ORIENTERING ELLER KØNSIDENTITET?

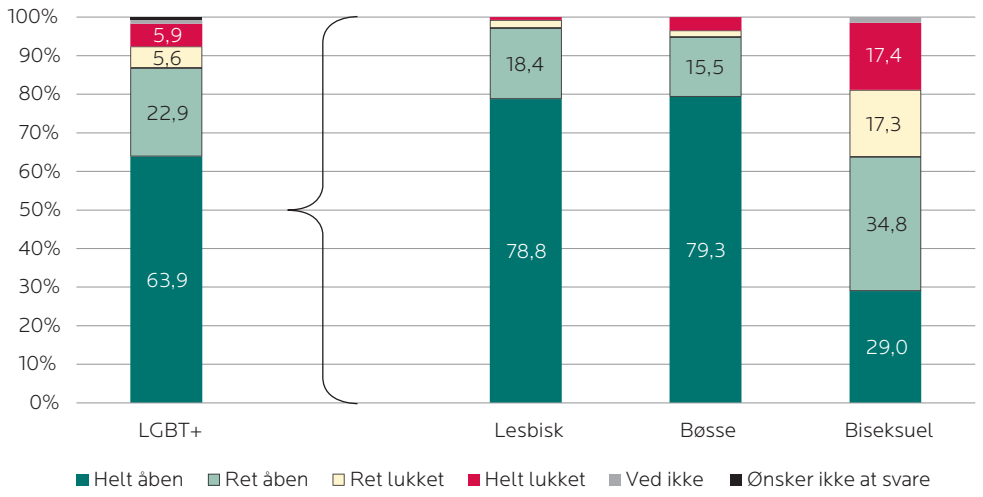


3.16 EGEN ÅBENHED OVERFOR KOLLEGER

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, er i altovervejende grad helt åbne eller ret åbne om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet overfor deres kolleger. Det er kun én ud af ti, som svarer, at de betragter sig som ret lukkede eller helt lukkede. Imidlertid er der formentlig nogle af de lærere, som er helt lukkede om deres seksuelle orientering, der i stedet er at finde i kategorien af lærere, der ikke ønsker at oplyse deres seksuelle orientering.

Figur 22 nedenfor viser desuden, at lærere der er bøsser eller lesbiske, er signifikant mere åbne overfor deres kolleger om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet end de lærere, der er biseksuelle. Man kan gisne om, at biseksuelle ikke har samme behov for, ønske om eller motivation for at påberåbe sig en egentlig identitet, som kollegerne skal anerkende. Forskellen er statistisk signifikant.

FIGUR 22: HVOR ÅBEN ER DU OVERFOR DINE KOLLEGER OM DIN SEKSUELLE ORIENTERING ELLER KØNSIDENTITET?

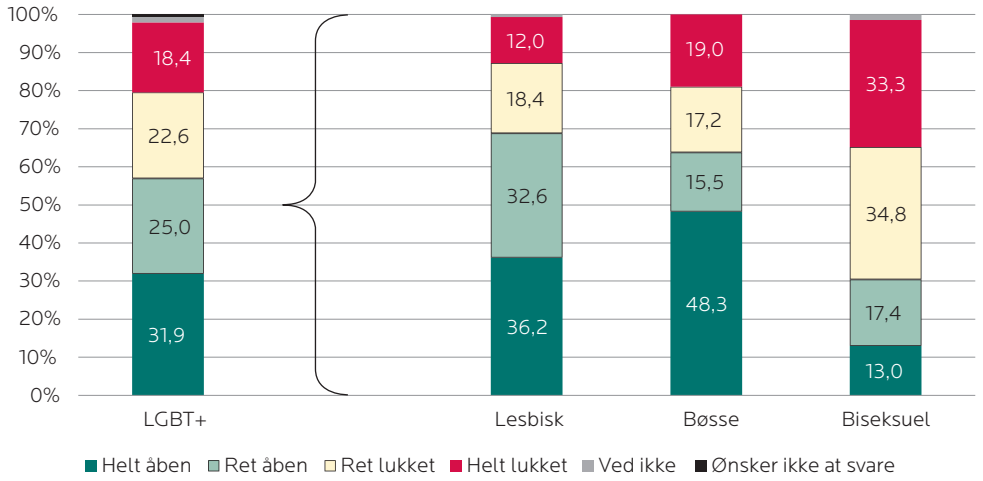


3.17 EGEN ÅBENHED OVERFOR ELEVER

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, er signifikant mindre åbne overfor deres elever om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet, end de er overfor deres kolleger og ledere.

Figur 23 nedenfor viser, at der er en stor andel af de lærere, der er bøsser, som er helt åbne overfor deres elever om deres seksuelle orientering, mens lesbiske lærere fordeler sig mere ligeligt mellem svarkategorierne "Helt åben" og "Ret åben". Samlet set er homoseksuelle lærere signifikant mere åbne overfor deres elever end biseksuelle lærere. Forskellen er statistisk signifikant.

FIGUR 23: HVOR ÅBEN ER DU OVERFOR DINE ELEVER OM DIN SEKSUELLE ORIENTERING ELLER KØNSIDENTITET?

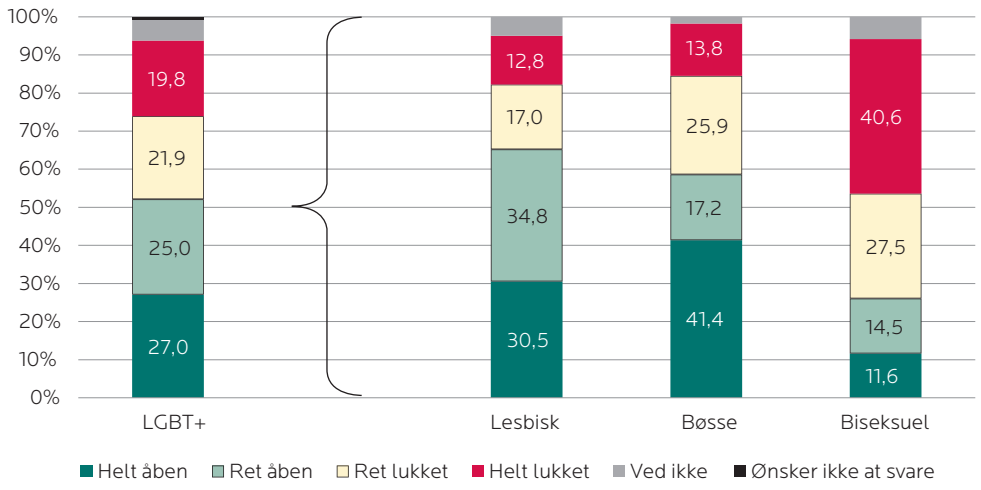


3.18 EGEN ÅBENHED OVERFOR ELEVERS FORÆLDRE

Lærere, der identificerer sig som LGBT+, er signifikant mindre åbne overfor deres elevers forældre om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet, end de er overfor deres kolleger og ledere.

Figur 24 nedenfor viser, at der er en stor andel af de lærere, der er bøsser, som er helt åbne overfor deres elever om deres seksuelle orientering, mens lesbiske lærere fordeler sig mere ligeligt mellem svarkategorierne "Helt åben" og "Ret åben". Samlet set er homoseksuelle lærere signifikant mere åbne overfor deres elever end biseksuelle lærere.

FIGUR 24: HVOR ÅBEN ER DU OVERFOR DINE ELEVERS FORÆLDRE OM DIN SEKSUELLE ORIENTERING ELLER KØNSIDENTITET?



3.19 GRADER AF EGEN ÅBENHED

Af tabel 4 nedenfor fremgår det, at i den samlede gruppe af lærere, der identificerer sig som LGBT+, er hver anden åben[53] overfor alle relationer (kolleger, ledere, elever, forældre), mens lidt mindre en hver fjerde kun er åben overfor kolleger og ledelse.

Der lidt flere lukkede bøsser (5,17 procent) end lukkede lesbiske (1,42 procent), mens 33,3 procent af de biseksuelle lærere er helt lukkede. Forskellen mellem homoseksuelle og biseksuelle lærere er statistisk signifikante.

TABEL 4: LGBT+-LÆRERES ÅBENHED OVERFOR FORSKELLIGE RELATIONER PÅ ARBEJDE

Hvor åben er du overfor...

LGBT+	Kolleger	Ledelse	Elever	Forældre	Pct.
	Åben	Åben	Åben	Åben	50,4
	Åben	Åben	Lukket	Lukket	22,6
	Lukket	Lukket	Lukket	Lukket	10,4
	Åben	Åben	Åben	Lukket	3,5

Hvor åben er du overfor...

Lesbisk	Kolleger	Ledelse	Elever	Forældre	Pct.
	Åben	Åben	Åben	Åben	62,4
	Åben	Åben	Lukket	Lukket	22,7
	Åben	Åben	Åben	Lukket	4,3
	Lukket	Lukket	Lukket	Lukket	1,4

Hvor åben er du overfor...

Bøsse	Kolleger	Ledelse	Elever	Forældre	Pct.
	Åben	Åben	Åben	Åben	56,9
	Åben	Åben	Lukket	Lukket	25,7
	Lukket	Lukket	Lukket	Lukket	5,2
	Åben	Åben	Åben	Lukket	5,2

Hvor åben er du overfor...

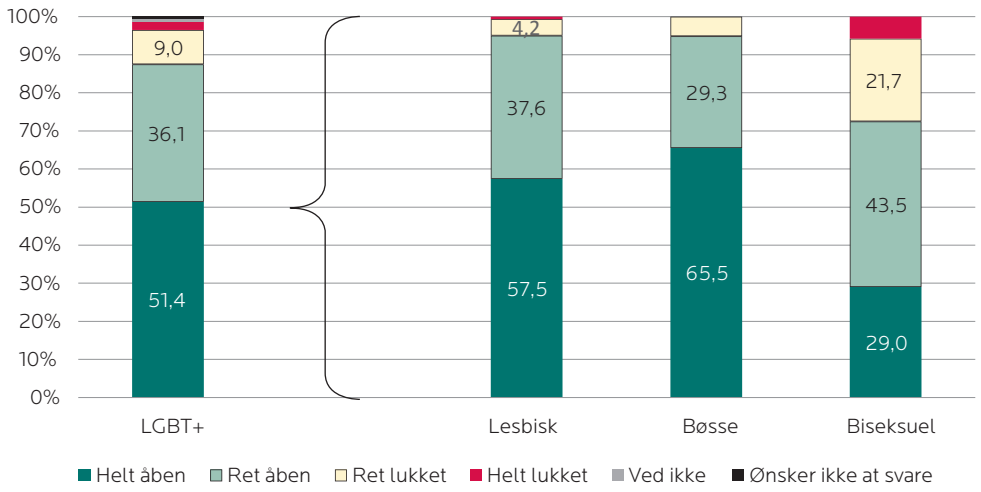
Biseksuel	Kolleger	Ledelse	Elever	Forældre	Pct.
	Lukket	Lukket	Lukket	Lukket	33,3
	Åben	Åben	Åben	Åben	26,1
	Åben	Åben	Lukket	Lukket	21,7
	Åben	Lukket	Lukket	Lukket	8,7

I rapporten "Lige og ulige?" fandt Gransell og Hansen ligeledes, at homoseksuelle var langt meget mere åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen eller uddannelsen end biseksuelle. For homoseksuelle var det 85 procent, som var åbne, mens det for biseksuelle kun gjorde sig gældende for 36 procent.[54]

3.20 EGEN ÅBENHED UDENFOR ARBEJDE

Figur 25 nedenfor viser, at hver anden lærer, der identificerer sig som LGBT+, er helt åben udenfor sin arbejdsplads, mens lidt mere end hver tredje er ret åben. Figuren viser ligeledes, at homoseksuelle lærere er meget mere åbne om deres seksuelle orientering udenfor arbejdspladsen end biseksuelle lærere. Forskellen er statistisk signifikant.

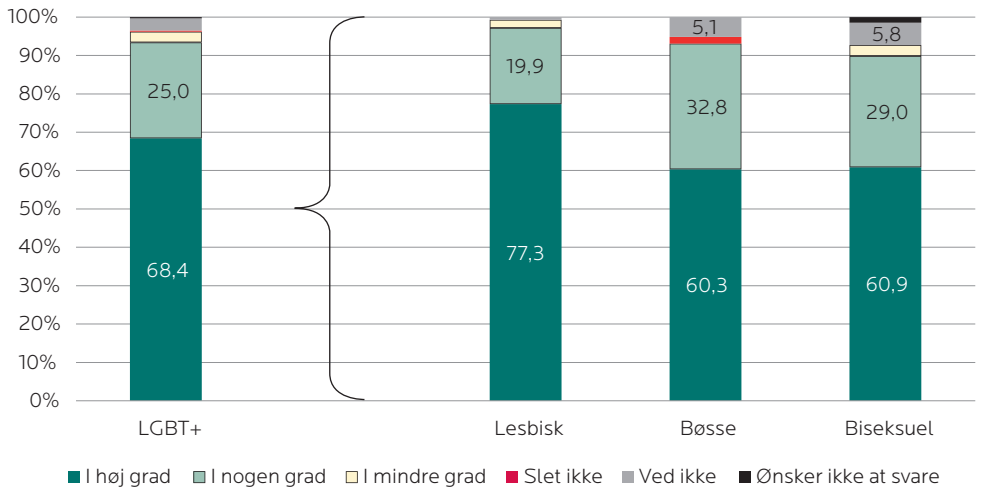
FIGUR 25: HVOR ÅBEN ER DU OM DIN SEKSUELLE ORIENTERING ELLER KØNSIDENTITET UDENFOR ARBEJDSPLADSEN?



3.21 LGBT+-POSITIV ARBEJDSPLADS

Figur 26 viser, at mere end to ud tre lærere, der identificerer sig som LGBT+, oplever, at deres arbejdsplads er positiv overfor LGBT+-personer. Hver fjerde oplever kun i nogen grad, at det er tilfældet. Figur 26 viser, at lesbiske lærere i højere grad end lærere, der er biseksuelle eller bøsser, oplever, at deres arbejdsplads i høj grad er positiv overfor LGBT+-personer. Forskellen er statistisk signifikant.

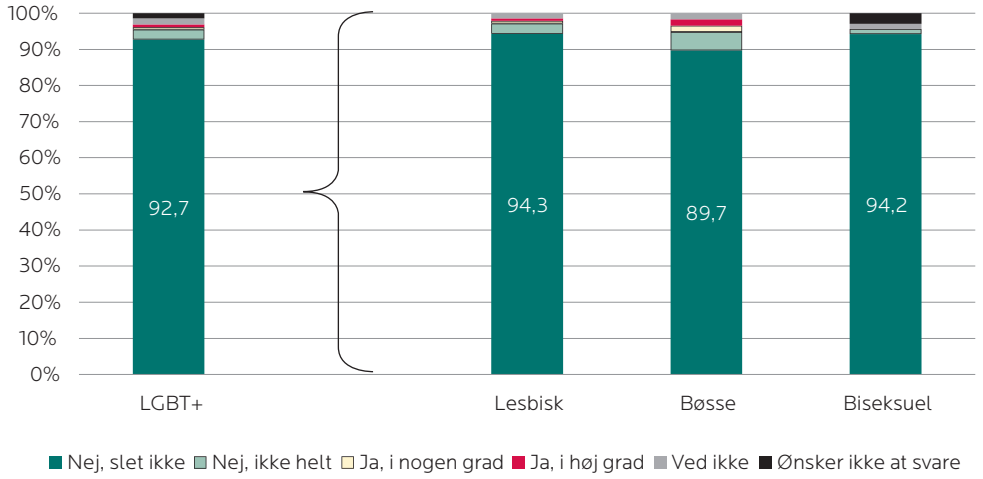
FIGUR 26: OPLEVER DU OVERORDNET, AT DIN ARBEJDSPLADS ER POSITIV OVERFOR LGBT+-PERSONER?



3.22 DÅRLIG BEHANDLING

Figur 27 viser, at ni ud af ti lærere, der identificerer sig som LGBT+, ikke føler, at de bliver dårligere behandlet på grund af deres seksuelle orientering eller kønsidentitet.

FIGUR 27: FØLER DU, AT DU BLIVER DÅRLIGERE BEHANDLET AF DIN ARBEJDSGIVER PÅ GRUND AF DIN SEKSUELLE ORIENTERING ELLER KØNSIDENTITET?

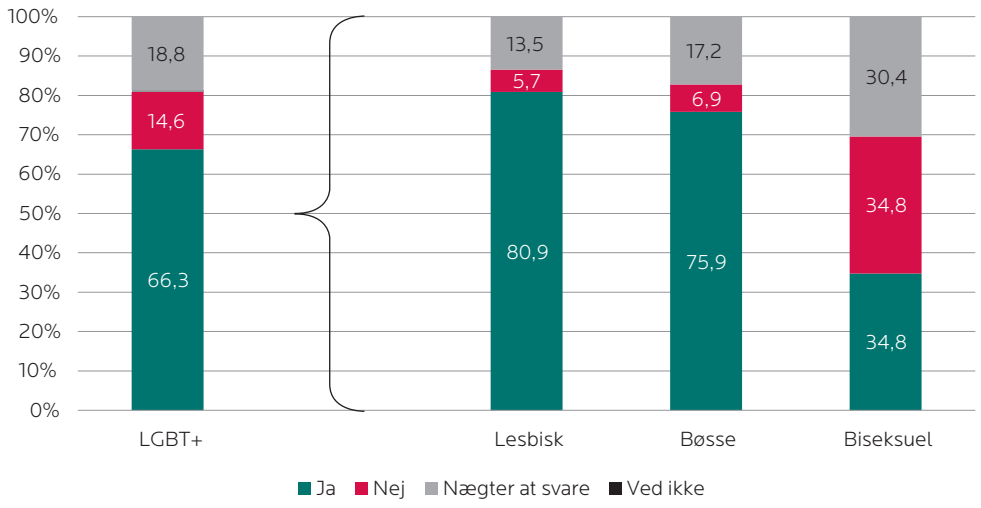


I rapporten "Lige og ulige?" fandt Gransell og Hansen på baggrund af deres surveydata, at det kun var 1 procent af respondenterne, der inden for de seneste 12 måneder havde været udsat for diskrimination.[55] Oplevelser af diskrimination og direkte forskelsbehandling synes således ikke at være særlig udbredte.

3.23 ÅBENHED VED FREMTIDIG ANSØGNING

Samlet set vil to ud tre lærere, der identificerer sig som LGBT+, være åbne om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet, hvis de søger et nyt job. Figur 28 viser imidlertid, at det hovedsagelig er lærere, der er lesbiske eller bøsser, som ville være åbne om deres seksuelle orientering i forbindelse med fremtidige ansøgninger. Kun hver tredje biseksuelle lærer ville være åben i den situation, hvilket er en statistisk signifikant forskel.

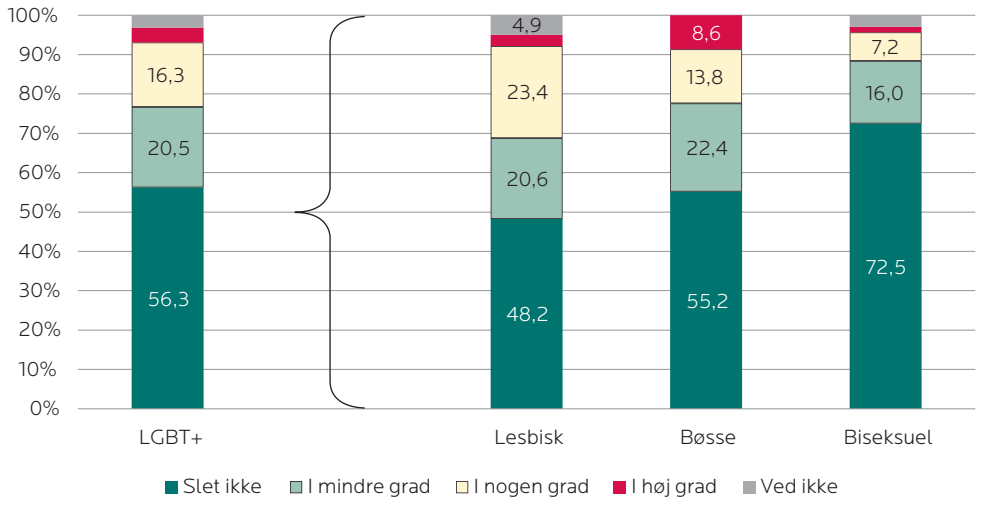
FIGUR 28: VIL DU VÆRE ÅBEN OM DIN SEKSUELLE ORIENTERING ELLER KØNSIDENTITET, HVIS DU SØGER ET NYT JOB?



3.24 SÅRBARHED I FORHOLD TIL VARETAGELSE AF SEKSUALUNDERVISNING

Overordnet føler lærere, der identificerer sig som LGBT+-personer, sig ikke sårbare i forhold til at varetage seksualundervisning. Figur 29 viser, at der er enkelte forskydninger inden for LGBT+-gruppen, hvor biseksuelle lærere føler sig signifikant mindre sårbare.

FIGUR 29: I HVILKET OMFANG FØLER DU DIG SÅRBAR I FORHOLD TIL AT VARETAGE SEKSUALUNDERVISNING?



KAPITEL 4

INDSIGTER FRA DE KVALITATIVE INTERVIEWS

4.1 UDSPRING OG ÅBENHED

Spørgeskemaundersøgelsen viste, at flertallet af de lærere, der identificerer sig som LGBT+, praktiserer en høj grad af åbenhed overfor ledere og kolleger og i noget mindre omfang også overfor elever og deres forældre. Analysen af de kvalitative interviews viser imidlertid, at der bagved åbenhed og udspring ligger mange og lange overvejelser om hvor, hvornår, hvordan og overfor hvem. Ikke overraskende spiller det en stor rolle, i hvilken **situation** man springer ud, og hvilken **relation** man har til dem, man skal være åben overfor. Man kan sige, at udspring og åbenhed altid praktiseres i en kontekst, som den enkelte LGBT+-person på ingen måde er alene om at skabe.

4.1.1 NOGET PÅ SPIL

Der er altid noget på spil i forbindelse med et udspring, sådan som 50-årige Kristian, der er bøsse og arbejder i Københavnsområdet, formulerer det. På spørgsmålet om, i hvilke situationer han oplever det som nervepirrende eller risikabelt at skulle være åben, svarer han:

> "Alle! Altså – der er altid en snert af det. Der er selvfølgelig en skala fra 0-100 eller 0-10 eller et eller andet. Men hver eneste gang talen falder på det, så ... er der en eller anden fornemmelse af, at der er noget på spil. [...] Min opfattelse er, at jo længere tid man har været på en skole, jo flere ved, hvem man er. [...]. Det bliver nemmere som LGBT at være et sted i længere tid, så derfor har jeg, på trods af at vi bliver voldsomt presset [klager over arbejdsforholdene inden for det specifikke område]. Men det har jeg simpelthen accepteret – og accepterer – fordi jeg simpelthen ikke kan skifte skole igen. Når jeg sidder og hører mig selv fortælle det, så kan jeg også huske, hvor hårdt det var, og hvor meget nemmere det har været efter de første to-tre år. Så den omgang magter jeg simpelthen ikke at komme igennem en gang til. Det kan godt være [...] man ender på en skole, hvor ledelsen er fin omkring det og ved, lige præcis hvad de skal gøre – og **har** gjort det, så vejen er banet. Jeg tør bare ikke tage springet [til en ny skole]."

Men hvad er det, der gør udspringet så farligt? Hvad er det, der er på spil. I sit klassiske værk om stigma og håndteringen af anderledes identiteter beskrev Erving Goffman ret præcist, hvordan det, der er på spil for stigmabæreren, er selve vedkommendes menneskelighed.[56] Mødes stigmabæreren med ikkeaccept og

afvisning, er det lig med et udsagn om reduceret menneskelighed. I kontakten med såkaldt normale fører det logisk til en usikkerhed, hvor stigmabæreren frygter, hvad de andre i virkeligheden tænker om vedkommende. Derfor går det også igen i næsten alle interviewene, at det er nemmest at være åben, hvis man har en positiv forventning om, at man vil blive mødt med accept og anerkendelse snarere and fordømmelse og afvisning.

4.1.2 KONTEKSTEN

50-årige Kurt, der er bøsse og arbejder i en forstad til København, betoner således, at der skal være nogle forudsætninger til stede, for at man kan være åben:

> "Det her med at springe ud på arbejdspladsen, det er altså **ikke** bare noget, du gør med dig selv. Du skal altså mærke nogle stemninger, nogle strømninger – og du skal mærke det fra nogle nøglepersoner på en eller anden måde."

Kurt har ret i, at åbenheden og udspringet ikke kan reduceres til at være den enkeltes opgave alene, for vi identificerer os selv i opposition til og i interaktion med andre. Identitet skabes så og sige i et dialektisk forhold mellem "dem" og "os", hvor kategorierne defineres kontekstuelt.[57] Det er derfor vigtigt at vende blikket fra stigmabæreren til selve konteksten, hvis man ønsker at skabe forandring.

58-årige Kristine, der er lesbisk og arbejder i en forstad til København, er tilbageholdende med sin åbenhed og peger på, at det er en forudsætning for udspring, at hun er i en kontekst, hvor hun føler sig tryg:

> "Jeg er ikke sådan en person, der går hen og siger – altså i starten snakker jeg ikke så meget om, at det er en kvinde, jeg bor sammen med. Altså – der skal jeg på én eller anden måde føle mig lidt – [...] at jeg skal være tryg. Jeg taler nok lidt mere sådan i intetkøn på én eller anden måde uden at sige, det er en kvinde. Og så på et eller andet tidspunkt, hvis de siger: 'Nå, men hvad så med din mand?', så siger jeg: 'Nej, men det er altså ikke en mand, det er en kvinde, ikke?"

Noget, der går igen i mange af interviewene, er, at informanterne gerne vil have en såkaldt naturlig anledning til at kunne være åbne. Faktisk ville de fleste nok gerne være foruden at skulle lede efter den helt rette anledning. For ikke alle kan være så heldige som 49-årige Kenneth, der er bøsse og arbejder i en mindre midtjysk by. Han har nemlig været i den helt særlige situation, at han slet ikke behøvede at springe ud på sin første arbejdsplads:

> "Jamen, altså – den skole, jeg startede med at være på, det var jo den skole, min far havde været på hele sit arbejdsliv, og han havde jo selvfølgelig fortalt sine kolleger om både, da vi blev gift og købte hus i byen og så videre. Så mange af dem vidste det på forhånd, så der har aldrig været sådan noget med at skulle springe ud, fordi de vidste det bare i forvejen."

Men for langt de fleste lærere, der identificerer sig som LGBT+, gør det sig gældende, at de mere aktivt må finde en måde at håndtere deres status på i mødet med andre.

4.1.3 EN GOD ANLEDNING

54-årige Hanne, der arbejder i det storkøbenhavnske område, er lesbisk og har gjort nogle forskellige erfaringer med håndteringen af sin seksuelle minoritetsstatus henover årene:

> "Der var nogle elever, der gik mig på klingen. Jamen, de var meget ubehagelige faktisk. De blev ved med at spørge, om jeg havde en kæreste og tralalulalej. Og det svarede jeg sådan lidt undvigende på dengang til at starte med. Altså, her har jeg jo været sådan omkring de 30, ikke, og været lærer i nogle år. Åhhhhrggg – så blev de bare ved, og så havde jeg et emne om Karl Nielsen i musik på det tidspunkt. Og på et eller andet tidspunkt, så fik jeg bare slynget ud: 'Jamen, jeg har en kæreste, og han hedder Karl' [**griner**]. Fordi det var lige det navn, der faldt mig ind. Og så faldt det til ro, og så gik der et års tid, og så havde jeg dem igen. Det var nogle, som jeg havde som vikar. Åhhhhrggg – så begyndte de igen, og så sagde jeg det, som det var. Men der var åbenbart en eller anden nysgerrighed. De gik i 7. klasse eller sådan noget, og de var nogle røvhuller. Men de gik mig på klingen. Jeg havde en ørering i det højre øre dengang, og 'hvorfor har du det?' og alt sådan noget. Sådan noget oplever jeg bare overhovedet ikke længere."

Da Hanne senere skulle have barn sammen med sin kvindelige partner, ændrede situationen sig, idet hun følte, der kom en legitim anledning til at være åben:

> "Så var der nogle af mine kolleger, der sagde: 'Prøv at høre – ud med sproget. Du kan da ikke – så møder du dem i byen eller et eller andet. Fortæl det, som det er – lad være med det der!' Og så sagde jeg: 'Ja, det er måske rigtigt.' Og det var rigtig godt, for så gjorde jeg simpelthen det. Og det er jo så 20-21 år siden nu. Så sørgede jeg for at gå rundt i de klasser, [som] jeg havde, en dag, hvor jeg vidste, at deres klasselærer var der. Og så fortalte jeg dem, jeg sku' ha' et barn sammen en anden kvinde, som jeg levede sammen med. Og det vidste jeg godt, at det var ikke sådan, folk var flest, men sådan her levede jeg – og vi glædede os meget til det der barn. Og da vi så fik Hugo, som var den første, så tog jeg ham med ud og viste ham frem, og alt var skønt, og de syntes, han var nuttet, og alt det her, ikke. [...] Så ja, [...] det har været en virkelig god måde, og der var ligesom en anledning til også at få fortalt det, ikke? [...] Der var en enkelt mor, som vistnok stejlede lidt og sagde, hvad i alverden det var for noget med en lærer, der gik rundt og fortalte sådan noget i timerne. Men så senere blev hendes datter ret glad – jeg tror, det var et eller andet, hvor jeg tror, hun var god til musik [...], hvor jeg roste hende meget, og så **bondede** vi meget – og så blev [...] det ligegyldigt med det."

Senere skiftede Hanne atter job, og det reaktualiserede spørgsmålet om åbenhed:

> "Så tænkte jeg også: 'Fuck mand – nu skal jeg jo til det igen. Altså, så er det jo forfra, ikke? Det er det jo! Altså, man springer jo ud hele livet med jævne mellemrum i forskellige anledninger. Det gør man jo bare. Og jeg tænker – jeg gider ikke at sige det til jobsamtalen i hvert fald. Jeg tror nok, at på mit CV, der står der noget med, at jeg har to børn og ikke andet."

55-årige Susanne, der er lesbisk og arbejder i en købstad på Sjælland, beskriver også, hvordan hun oplever at skulle springe ud igen og igen:

> "Man springer jo ud en million gange, fordi jeg siger jo ikke bare 'Hans', 'Ole' eller 'Jens' eller 'min mand' [...] Så ville folk jo bare sige 'nå-nå'. Siger jeg så 'nå, men – øh – Trille, som jeg er gift med' – så sker der sådan lige ét eller andet, og det er jo sådan, det sker hele tiden."

62-årige Søren, der arbejder i København og er bøsse, er til gengæld holdt helt op med at lede efter den rette anledning. Han vælger at skrive det hele ud på forhånd:

> "Der skal være en ren røv at trutte i fra starten. Det er noget med – **take it or leave it!** Jeg gider ikke forklare noget. Det er selvfølgelig også, fordi jeg er gammel bøsseaktivist. Så der er ting, jeg ikke skal have under bordet, fordi så foregår alting meget lettere. Så kan vi snakke om det. Det handler om ikke at have skjulte dagsordener. [...] Hver gang jeg har været klasselærer for en ny klasse, så har jeg skrevet ud til dem inden: 'Jeg er en mand, så og så gammel, og jeg er gift med Mogens, og jeg har fire børnebørn.' Så ved de det. Det er den sociale status, kan man sige, når man får en ny forældregruppe, så kan jeg sige sådan til dem. Så må de spørge, hvis de vil spørge om noget, og det gør de ikke. Men så har jeg også informeret dem om, at jeg var hiv-smittet, fordi det synes jeg, de havde ret til at vide – især for ti år siden var det anderledes end i dag. [...] Når jeg har fået en ny forældregruppe, så har jeg informeret kollektivt [...] skriftligt først. De får sådan en introduktion. Og jeg har sagt det samme mundtligt på et forældremøde."

I interviewmaterialet findes der eksempler på flere aktivister, der på tilsvarende vis er vant til at agere talsperson på vegne af LGBT+-bevægelsen og derfor kan optræde med en vis pondus, sådan som allerede Goffman bemærkede om talspersoner.[58] Imidlertid er det undtagelsen snarere end reglen, at den enkelte på denne måde fejer alle overvejelser om hvem, hvor, hvornår og hvordan til side i spørgsmålet om udspring og åbenhed.

4.1.4 ÅBENHED OVERFOR HVEM?

I gennemgangen af interviewmaterialet er det slående, at LGBT+-læreres daglige udspring sker overfor mange forskellige voksne og børn. I den forbindelse er det interessant, at 45-årige Henriette, der arbejder på en skole i København, havde den

positive oplevelse at få assistance fra uventet kant under et af sine mange udspring som lesbisk:

> "Jeg sprang tydeligt ud meget tidligt nede i de der 2.-klasser, hvor jeg startede med at undervise. En pige spurgte: 'Har du børn?' Så sagde jeg: 'Jeg har en datter.' 'Hvad hedder din kæreste?' [spurgte hun så], og så sagde jeg: 'Min kæreste hedder Josefine.' 'Men det er da ikke et drengenavn.' 'Nej, det er det ikke. Det er en pige!' 'Jamen, det kan ikke lade sig gøre. Du kan da ikke have fået barn med en anden pige.' Og så inden jeg nåede at svare, så svarede Albert fra klassen [...] han sagde – råbte – det er jo sådan en lille rå gut [**gør stemmen hæs**]: 'Det kan man sgu da godt. Min moster er også lesbisk, skulle det være noget?' Sådan en lille stærk fyr der i 2. klasse, lille, vred dreng. Den fik han lukket, og siden da, der var han 'du kommer bare til mig, hvis der er noget, ikke?' "

Selv om Henriette er meget åben på sin egen skole, har hun undervisnings-aktiviteter på andre skoler og understreger i den forbindelse, at tryghed, en stærk faglighed og ledelsesmæssig opbakning udgør nogle vigtige forudsætninger for, at hun rent faktisk kan være åben:

> "Når jeg står foran en fremmed klasse – hvis de begyndte at spørge om sådan noget, så ville jeg altså ikke svare. Det er sådan irrelevant. [...] På min egen skole, der føler jeg mig tryg. [...] Hvis ikke jeg var stærk fagligt, eller hvis jeg ikke var respekteret for mit fag, så tror jeg ikke, jeg kunne rende rundt der og lege regnbuefanebærer [...]. Jeg kan også mærke, at jeg har ledelsens opbakning – eller bare – jeg har mange fans [**griner**]. Både sådan fra kolleger og sådan oppefra. De gør meget ud af at sige til mig, at de er glade for, at jeg er der, og sådan noget. "

50-årige Kurt, der er bøsse og arbejder i en forstad til København, har tidligere haft et rigtig dårligt forløb på en trosbaseret skole, hvor skolelederen var afvisende og ikkeaccepterende med hensyn til hans homoseksualitet. I sit nuværende job trives han på helt anden vis – og her har han simpelthen skabt naturlige anledninger til åbenhed, blandt andet ved at bringe sin mand med ind på skolen til undervisning:

> "På min nuværende arbejdsplads – der er der ikke nogen, der ikke ved, hvem Thomas er [...]. Overhovedet. [...] Thomas har været ovre og undervise flere gange på min skole i nogle forskellige emner, som er inden for hans fagområde. Og det har både børn og mine kolleger og ledelsen syntes, har været rigtig fedt."

I stort set alle interviews bliver det nævnt, at det at have en konkret partner at referere til gør det meget lettere at skabe en naturlig anledning til at fortælle og være åben.

4.1.5 UDSPRING UDEN PARTNER

Omvendt fortæller LGBT+-lærere, der er singler, at det er svært at finde en god anledning, når man ikke kan binde historien op på aktiviteter med en fast partner. 37-årige Kirstine, der er biseksuel og arbejder i København, fortæller om udfordringen ved at tale om køn og seksualitet, når man ikke har en kæreste:

> "Det kan være, man siger: 'Nå, ja – mig og min kæreste' og så putter man et pronomen på. Og så finder man ud af, hvilket køn der er derhjemme. Man kan sige – det er altid lidt sværere, når man er single, fordi der siger man ikke 'nå, men – nu skal du lige høre, hvem jeg knaldede med i weekenden, og det var tilfældigvis det ene eller det andet.' [...] Her forleden var der en af mine kolleger, der kom og sagde, at hun havde været inde og se [...] Bohemian Rhapsody. Så talte vi om det her med Freddie Mercury, og så siger jeg: 'Jamen, vi har jo altid tænkt på ham som homoseksuel, men han startede jo faktisk med at være heteroseksuel, og så gik han over til at være homoseksuel.' Og så er der en anden kollega, som også identificerer sig som biseksuel, som siger: 'Ja, han var jo nok biseksuel, så,' og så byder jeg ind – så siger jeg: 'Altså – nu er det jo ikke vores partner, der definerer vores seksualitet, men det, som vi selv tænker. Så hvad har han tænkt? Så man kan sige, at der begynder vi at snakke om seksualitet, og hvordan vi definerer os."

Men til trods for Freddie Mercury synes Kirstine, at hun mangler en anledning til at være åben. Samtidig er hun også bange for at blive seksualiseret af sine mandlige kolleger på grund af sin biseksualitet:

> "Når jeg mangler anledningen til at sige noget, så er det ikke fordi jeg tænker 'uha – det er vist ikke så godt, hvis jeg siger det her,' men mere 'hvad pokker skal min anledning være? Nu skal du høre, hvad jeg lavede i weekenden.' Altså – det skal mine kolleger jo ikke vide, uanset hvem jeg har lavet noget med. [...] Jeg ville sagtens kunne pege nogle kolleger ud på min nuværende arbejdsplads, hvor jeg ville tænke 'ædhrr – jeg gider ikke ha', at du ved det! [...] Fordi jeg **ved**, at jeg ville få en eller anden dum bemærkning for det. [...] Især fordi min seksualitet er en pornofiseret seksualitet."

På sin tidligere arbejdsplads havde Kirstine til en julefrokost kysset med en anden kvindelig lærer, hvorefter én af de mandlige kolleger havde sagt: "Uhmm – tak for billedet – nu kan jeg gå hjem og hygge mig med mig selv." Den underforståede mening var, at de to kvinders kys var så frækt for ham at tænke på, at han nu ville gå hjem og masturbere, hvilket Kirstine selvfølgelig oplevede som meget grænseoverskridende og utrygt.

30-årige Lisa, der arbejder i Storkøbenhavn, er biseksuel og træt af at blive prikket til af kolleger i forhold til, hvornår hun finder sig en mand, og hvornår hun skal have børn. Hvis hun ender med at få en kvindelig partner, vil hun tænke sig grundigt om, inden hun vælger fuld åbenhed:

> "Jeg ville i hvert fald tænke over, hvornår og i hvilken situation jeg sagde det, og hvem jeg sagde det til først. Altså – jeg ville have brug for at sige det til nogle af mine tætte kolleger først – altså simpelthen sige 'jeg har fået den her kæreste, og hun hedder...'. Altså – det tror jeg, at jeg ville føle mig tryggest ved – at sige det til nogen af dem, jeg er tæt med."

4.1.6 FANGET MELLEM ROLLER

Ved gennemgangen af de kvalitative interviews tegner der sig overordnet et billede af, at det for biseksuelle lærere er meget komplekst at være åben, hvilket lægger lag til forståelsen af de statistiske kørsler, som viste, at biseksuelle er signifikant mindre åbne end homoseksuelle lærere.

31-årige Jørgen, der har en familie med kone og barn og arbejder i en lille jysk provinsby, fortæller om dobbeltheden ved på den ene side at kunne være åben om sin udlevede biseksualitet overfor sin kone, mens han samtidig opretholder en lukkethed overfor sin arbejdsplads:

> "Det er bare, fordi min kone er så **meganice**, at jeg vidste bare lige med det samme, at jeg kunne sagtens fortælle hende det. [...] Men det er mest det der med ikke at ville identificeres udelukkende som det. Altså – hvis jeg først har åbnet op for det, i takt med at samfundet også er blevet sådan lidt mere large – det kan det sagtens bære. Men det synes jeg bare ikke, det kan i lærerrollen, fordi lærere – som lærer, der er man bare udsat! Vi kan sgu alle sammen huske den der lærer med dårlig ånde eller ham med de grimme bukser. Man er bare på, ikke? De kigger sgu hele tiden på en, så det er det der med ikke kun at blive identificeret som ham, der er homoseksuel eller biseksuel."

Det er, som om Jørgen føler, at enten lever han op til den klassiske lærerrolle[59], eller også påtager han sig den stigmatiserede identitet som biseksuel. I den forbindelse er det interessant, at såvel "lærerrolle" som "biseksuel" kan kvalificere til at indtage identitets- eller statusmæssig forrang fremfor alle andre kendetegn ved en person.[60] Stillet sådan op er det ikke svært at forstå, hvorfor Jørgen vælger lærerrollen frem for rollen som biseksuel. Sidstnævnte inviterer nemlig til en krænkelse af privatlivets fred og tillader grænseoverskridelser, sådan som Goffman for lang tid siden skrev, at det ofte går, hvis et stigma kommer til at overskygge alle andre kendetegn og egenskaber hos et individ.[61]

4.1.7 HJÆLP TIL UDSPRING

I forhold til kommunale vejledninger og fagforeningsstøtte er udspring og åbenhed om LGBT+-forhold på arbejdspladsen et forholdsvis nyt felt. Ingen af de interviewede kunne erindre at være stødt på materialer, der omhandlede de udfordringer, som de kender så godt fra deres hverdagsliv på skolerne.

Michael siger i den forbindelse:

> "Jamen, lærernes fagforening kunne jo måske godt – [...] det kunne da være rigtig godt, hvis det er sådan, at man som medlem ringer og siger ' det er sådan og sådan her med mig, og jeg ved simpelthen ikke lige, hvor meget jeg skal fortælle på min arbejdsplads. Jeg er usikker på, om det er en god idé at inddrage min ledelse. Jeg er usikker på det hele i virkeligheden.' Så kunne det være rigtig godt, at de kunne sige: 'Ved du hvad, vi har lige én, der har særligt forstand på det, så vi sætter dig lige i forbindelse med ham eller hende.' Altså – en form for rådgiver – altså – ja!"

24-årige Lasse, der er biseksuel og arbejder i Århus-området, synes godt, at enten fagforening eller kommune kunne tage initiativ til at højne bevidstheden om LGBT+-læreres forhold:

> "Fra kommunens side – øh – kunne jeg forestille mig, at det ville være rigtig godt – altså jeg ved, at i Københavns Kommune, der har de fast sat sådan en pulje af til noget snak om LGBT [...], hvor Mads Ananda Lodahl[62] – han kommer, og hvor skolerne gratis kan få ham ud og holde nogle foredrag [...]. Det er der jo ikke i sådan en by som for eksempel Aalborg. Altså – det var et godt sted at starte, tænker jeg."

48-årige Pia fra København, der er lesbisk og arbejder i en forstadskommune, havde en større uoverensstemmelse med sin ledelse i forhold til en ansøgning om orlov, hvor hun gerne ville følge med sin partner, der skulle udstationeres i udlandet i tre-fire måneder. Kommunen havde en ligestillingspolitik på området, som skulle dække andre livssituationer end barsel og forældreorlov. Efter et indviklet forløb, hvor Pia følte, at ledelsen udelukkende forsøgte at forhindre orloven, sad hun tilbage med en oplevelse af at være blevet forskelsbehandlet. Da hun gav udtryk for denne følelse, førte det til, at Pia blev indkaldt til tjenstlig samtale, fordi lederen følte sig krænket over, hvad hun oplevede som en anklage om forskelsbehandling. Pia forklarer:

> "Jeg tænkte bare: 'Nej, nu vender billedet den helt forkerte vej.' Altså – det var mig, der var blevet forskelsbehandlet, og pludselig er det hende, der sidder og føler sig krænket. Jeg kunne slet ikke få det til at passe i mit hoved, vel. Så jeg var simpelthen til [...] noget, der nærmest lignede en tjenstlig samtale, og det blev lagt i min personalemappe, og jeg skal [...] komme efter dig. Op til mødet havde jeg snakket med min tillidsmand. Jeg havde forberedt mig på mødet, jeg havde undersøgt, at [kommunen] har sådan en ligestillingspolitik, der også handler om nogle folk, der er i en anden livssituation. Og der står noget med religion og handicap og noget. Der står ikke noget med seksualitet, men det ligger ligesom implicit mellem linjerne! [...] Den havde jeg fundet frem, og den [...] syntes jeg ikke, de levede op til. Og det har jeg problematiseret overfor min fagforening også og sagt. Det synes jeg, de skal hive fat i."

50-årige Kurt har også en oplevelse af at passe dårligt ind i kommunens familielivspolitikker:

> "På sådan et meget overordnet plan i forhold til sådan noget med omsorgsdage og så videre. Altså – der synes jeg, at jeg mærker [...] som bøsse, [...] der ikke lige passer ind i [...] normalområdet, som nogen har skabt [...]. Altså – der synes jeg det er irriterende, at man skal sige, at man er nødt til at tage sig en sygedag, hvis man skal tage sig af nogen."

53-årige Peter spidsformulerer fornemmelsen af som barnløs LGBT+-person at være den, der trækker læsset:

> "Altså – på sådan et lidt politisk niveau. Altså – jeg synes simpelthen, at som barnløs LGBT'er, der kan jeg bare få lov til at komme hver dag. Jeg kan ikke få en orlov på noget som helst tidspunkt af nogen som helst grunde."

4.1.8 OPSAMLING: UDSPRING OG ÅBENHED

På basis af de 22 interviews fremstår udspring og åbenhed langt mindre ligetil end i de statistiske kørsler præsenteret i forrige kapitel. Selv om mange praktiserer en høj grad af åbenhed på deres arbejdsplads, er det for flertallets vedkommende noget, de gør efter nøje overvejelse af situationen, relationen og konteksten. Skoleledelserne har derfor et særligt ansvar for at sende et signal om, at der er plads til mangfoldighed og rummelighed på lige netop deres skole. Rent lovgivningsmæssigt har de også ansvaret for at sikre et trygt og chikanefrit arbejdsmiljø. Fagforeningerne kan også styrke deres indsats på området, så deres medlemmer ved, at de kan hente råd og vejledning om udspring og åbenhed der.

Omvendt skal hverken skoleledere eller tillidsrepræsentanter ud og presse den enkelte lærer til en åbenhed, som vedkommende ikke er tryg ved. 47-årige Michael, der er bøsse og arbejder i Århus-området, opsummerer det ganske fint:

> "Man skal jo ikke sådan **outes** [...]. Der skal jo ikke komme en skoleleder, der siger 'hmmm – jeg har sådan lidt en fornemmelse af, at du måske er [homoseksuel] – har du selv tænkt over det? Og tænker du ikke, at det er noget, vi skal hjælpe dig med at få fortalt til elever og forældre?' Aaarh – sådan skal det ikke være. Det skal være i ens eget tempo, men det det er klart, at hvis man ved, at sådan er det med mig, og jeg er lærer – og det er jeg i øvrigt glad for, og jeg synes jeg er god til det, men jeg kan ikke overskue, hvordan jeg skal forene det med – altså en åbenhed i forhold til, at jeg er LGBT? Så er det jo selvfølgelig supervigtigt, at enhver skoleledelse er klædt på til at håndtere det rigtigt, sådan at de ikke sidder og siger øhhh-bøøøøh – mmmm – det ved vi sørme ikke."

4.2 KRITISKE HÆNDELSER OG FORLØB

I spørgeskemaundersøgelsen svarer ni ud ti, at de ikke har oplevet at blive dårligt behandlet. Ved begyndelsen og afslutningen i deres interviews siger de fleste informanter da også noget i stil med, at de ikke synes, at de har så meget at fortælle, og at det, de "har at fortælle, jo nok ikke er værd at skrive hjem om". Men lytter man ordentligt efter, gemmer der sig nogle voldsomme historier i de fortællinger, som de 22 lærere har delt.

Et godt eksempel er 53-årige Peter, der arbejder i en forstadskommune til København. På falderebet til interviewets afslutning siger han til intervieweren:

> "Jeg kan jo mærke, at når du spørger, så kommer jeg i tanke om nogle ting, som jeg egentlig bare sådan har tænkt 'nå, det var nok ... ned-i-rygsækken-med-det-agtigt', ikke?"

Helt konkret var Peter lige ved at glemme at fortælle om dengang, der var nogen, som på skolemuren ud mod den offentlige vej havde malet en graffiti, hvor der stod "Peter er bøsse".

> "Og det kunne jeg godt mærke – det syntes jeg ikke, var rart. Og det fik min ledelse altså også malet over med det samme, og så har der ikke været noget siden. Men der tænkte jeg bare – hvor kommer det fra? Og det var sådan – det var på nogle bygninger, hvor jeg underviste, og hvor jeg var inde i, ikke? Det var sådan – det stod direkte ud til vejen. Det var ufedt, kan jeg huske."

Undervejs i interviewene bliver der fortalt om både stort og småt, og da vi ikke har materiale baseret på kvalitative interviews med heteroseksuelle lærere, er det svært at vurdere, i hvilket omfang de på tilsvarende vis har deres privatperson i spil på så radikal en måde, som ovenstående og nedenstående episoder vidner om.

Selv om spørgeskemaundersøgelsen fortæller en positiv historie om arbejdsglæde og åbenhed for lærere, der identificerer sig som LGBT+, så er det vigtigt at have med i billedet, at der stadig findes kritiske episoder ude i det danske skolelandskab, hvor lærere bliver chikanerede på grund af deres status som LGBT+-personer.

Uddragene er udvalgt, så de eksemplificerer oplevelser med chikane udøvet af henholdsvis ledere, kolleger, familier og elever. Nogle af fortællingerne har tydeligvis været mentalt gemt væk, og i nogle tilfælde kan man alene ud fra den afbrudte fortælleform fornemme, at det er svære emner at tale om.

4.2.1 CHIKANE FRA LEDERE

50-årige Kurt, der er bøsse og arbejder i en forstad til København, arbejdede tidligere på en trosbaseret skole, hvor han gennem ti år oplevede at blive chikaneret af sin skoleleder. Selv om han havde stort fagligt udbytte af at arbejde på skolen, var det samlet set en skidt oplevelse med helbredsmæssige omkostninger:

> "Jeg blev faktisk mere og mere syg af at arbejde der, fordi den skoleleder, som var der på det tidspunkt, han forfulgte mig, kan man sige – i forhold til det der [homoseksualiteten]. Det var i hvert fald min oplevelse. [...] Det var for eksempel sådan noget med, hvad for noget tøj jeg havde på. Og det ved jeg godt, at en skoleleder selvfølgelig kan bestemme. [...] Men der var jo ikke nogen andre, der fik at vide – hvad jeg ved af, i hvert fald. Så var det sådan noget med, at når jeg omtalte Thomas [**Kurts mand**] – og vi var jo gift på det tidspunkt, ikke?[...] Så når jeg omtalte Thomas, så 'hvem taler du om?'. Skolelederen spurgte, [...] hvis jeg sad og fortalte om noget, 'nå, men nu skal vi til Frankrig', eller 'Thomas har fri fra [arbejde] og bla bla bla'. [Så sagde skolelederen:] 'Hvem er det nu lige, Thomas er?' – og sådan på den måde, ikke? Det var fandeme hårdt. [...] Han vidste udmærket godt, hvem det var. [...] Sådan som jeg opfattede det, så var det for, at det skulle være usikkert! Det skulle skabe, det skulle skabe én eller anden form for usikkerhed for mig."

I forbindelse med en orlovsansøgning bad skolelederen Kurt om ikke at nævne Thomas i den skriftlige ansøgning, som skulle forelægges bestyrelsen. Kurt tror ikke, at det var bestyrelsen, der havde et problem. Adspurgt om han kunne være åben overfor eleverne, svarer Kurt:

> "Nej, nej, nej, nej. Det kunne jeg slet ikke. Og det kunne jeg slet ikke have – altså, jeg fornemmede jo slet ikke hans opbakning. Men der var jo ikke nogen af mine kolleger, der ikke vidste det. Men da vi blev gift på det tidspunkt på rådhuset – øh – mens jeg arbejdede der. Der kom jo ikke nogen hilsen fra skolen, men det gjorde der fra mine kolleger [...], ikke? [...] Så var der faktisk også på et tidspunkt, hvor jeg sad og talte med ham om noget, og så siger han sådan: 'Nu skal det ikke hedde sig, at skolen her er en særlig god arbejdsplads for bøsser!' [...] Og der var der – jeg ved, at der var i hvert fald én mere som var bøsse, men som heller ikke var det åbent."

Det endte med en sag, hvor Kurt imidlertid manglede beviser for skolelederens ytringer og handlinger. I stedet måtte han skifte til en anden skole, og i samme ombæring fik han støtte fra Danmarks Lærerforening, som bevilligede psykologbistand, så han kunne få hjælp til at lægge de traumatiske begivenheder bag sig.

4.2.2 CHIKANE FRA KOLLEGER

55-årige Susanne er lesbisk og arbejder i en købstad på Sjælland. Hun har tidligere haft lederfunktioner og havde i den forbindelse en mærkelig oplevelse, da hun blev ansat:

> "Den første gang jeg fik job som skoleleder, hvor jeg boede sammen med Trille, der var det sådan, at den anden leder, der var der, hun havde bare meddelt med det samme: 'Ja, hun skulle kraaaaftedme ikke arbejde et sted, hvor der kom en eller anden som mig.' Nå, o.k. – det var jeg jo lidt overrasket

> over. Vi kendte overhovedet ikke hinanden. Så søgte hun væk, og det var bare sådan helt det første. Og det var det eneste, jeg nogensinde nåede at mærke [af ubehagelige ting] – sådan rent kollegamæssigt – på den skole. Det undrer mig vildt, at hun havde sagt sådan. [...] Måske har hun været i krise. [...] 'Nå, ja – men det er da fint, du søger væk, altså – fordi vi skal have et samarbejde, hvis du skulle være min viceinspektør. Så skulle vi jo kunne fungere sammen.'"

45-årige Kirsten, som arbejder i en mellemstor jysk provinsby og er lesbisk, oplevede som nyuddannet lærer at blive overfuset af en kollega under en social sammenkomst:

> "Jeg har haft en episode, lige da jeg var færdiguddannet som lærer, som faktisk sad i mig i lang tid. [....] Det var til den allerførste personalefest. Jeg var kommet **megagodt** ind i fællesskabet i det der team og det der nærmiljø, som jeg var i, med sådan en gruppe på otte-ti lærere. Der var en masse unge lærere og unge fyre, og det var sådan nogle fodboldfyre, og jeg er jo også sådan en fodboldpige, så vi havde det simpelthen så sjovt. Så var der en anden lærer på skolen, som ikke var en del af det der, og jeg vidste simpelthen ikke engang – jeg vidste simpelthen ikke, hvad hun hed. Hun kom til den der fest til mig kl. tolv om aftenen eller sådan noget og sagde helt umotiveret, hvor jeg stod – jeg stod faktisk og snakkede med en anden, og så siger hun til mig: 'Din store, fede, højtråbende lebbe, gå dog hjem!' – og jeg blev sådan helt 'hvad? Hva' sagde hun?'. Så jeg spurgte hende faktisk: 'Må jeg lige spørge, hvad sagde du egentlig til mig?' [...] Så sagde hun igen: 'Din store, fede, højtråbende lebbe, gå dog hjem!' Og så satte jeg øllen, og så gik jeg ud og tog min jakke, og så tog jeg hjem. Og så har jeg hørt efterfølgende, at der blev et værre ramaskrig, efter at jeg var gået og sådan noget, men der var jeg bare nødt til at gå. Jeg ville slet ikke tale ind i det der."

Efterfølgende skete der ikke noget, selv om skoleledelsen blev orienteret om hændelsen af andre lærere. Det foregik jo uden for arbejdstiden, lod man forstå. Til gengæld mødte Kirsten tilfældigt den chikanerende lærer på en café i den efterfølgende ferieperiode. Og selv om vedkommende forsøgte at komme igen med undskyldninger, var Kirsten ikke modtagelig for den slags ude midt i offentligt rum. Derfor kom episoden til at ligge ubearbejdet hen de to efterfølgende år, indtil den anden lærer fangede Kirsten på tomandshånd til en ny personalefest og fik sagt helt og fuldt undskyld, så de kunne lægge det bag sig. I dag ville Kirsten være gået til sin ledelse:

> "Hvis jeg talte om den der episode der med nogen, så kunne jeg godt begynde at blive rigtig ked af det og begynde at græde – øhh – i lang tid efter, så den var virkelig gået ind på mig. Og det er også, fordi den var uafsluttet, fordi jeg egentlig selv fik sagt til hende: 'Du skal bare gå' Der, hvor hun egentlig forsøger at sige undskyld, der var jeg ikke klar til at tage imod

> hendes undskyldning. Men det er jo helt klart, der var en ledelse, der skulle have været inde over, fordi selvfølgelig havde de hørt det."

4.2.3 CHIKANE FRA FORÆLDRE

55-årige Susanne, der er lesbisk og arbejder i en købstad på Sjælland, har haft en oplevelse med familien til en dreng i 1. klasse, som angreb hende på baggrund af hendes seksuelle orientering, da hun havde taget kontakt for at drøfte og løse nogle adfærdsproblemer hos drengen. Først var faren imødekommende og samarbejdsvillig og indvilgede i at være i beredskab, hvis drengen flippede ud i klasseværelset og kastede rundt med møbler og inventar. Men da så dagen oprandt, hvor Susanne ringede efter ham, skete der noget andet:

> "Så kunne jeg godt mærke, at der var han altså sådan lidt mere prikken og sagde 'ja, ja – men det skulle han nok'. Og så gik der ikke ret lang tid, så kom der en ordentlig smøre fra ham, som var både til mig og til min leder. [...] Han kaldte mig de værste ting: 'Sådan én som mig skulle aldrig nogensinde have lov til at have noget med børn at gøre, og de var nemlig kristne hjemme i deres familie, meget overbeviste.' Det havde jeg aldrig nogensinde oplevet noget af [griner]. Det var noget, han sagde, og at jeg burde jo som sådan – altså fordi de havde den kristne overbevisning, så synes de, at det var helt forkert, at deres barn skulle have sådan en lærer som mig. [...] Jeg havde jo fortalt det i klassen, og han var jo med det samme sådan en, der bare sagde, da jeg sagde det: 'Bvaaadrr mand – er du lebbe, mand?' Sådan en lille orm – sådan en lille rod. Og de andre børn – de havde jo aldrig hørt ordet [lebbe] før, så de var jo vildt overraskede, ikke? Så tror jeg, de fjernede barnet. Jeg tror, de flyttede ham efter en-tre-fire måneder. [Herefter kommenterer Susanne på de smædebreve, som faren havde skrevet om hende] Jeg gik bare op og sagde til min leder: 'Ved du hvad – det er ikke mig, det der! Jeg er ikke en del af at blive svinet til. Det er ikke derfor, jeg står hernede og løser denne her arbejdsopgave, så det vil jeg bare ikke.'"

Susannes oplevelser vidner om, at både børn og deres familier udgør et publikum for den åbenhed, som en lærer lægger for dagen. Imidlertid fortæller mange af de interviewede lærere, at de yngste elever er de nemmeste at håndtere, fordi de endnu ikke har så mange fast etablerede forestillinger. Anderledes kan det se ud i de større klasser, hvor køn og seksualitet er kommet mere i spil, og hvor der kan udvikle sig en negativ gruppedynamik.

4.2.4 CHIKANE FRA ELEVER

50-årige Kristian, som er bøsse og arbejder i Storkøbenhavn, kan berette om flere voldsomme episoder, hvor hans seksualitet er kommet i spil på en dårlig måde på arbejdspladsen. Den ene episode udspillede sig i en 7.-klasse, som han havde i en geografitime placeret i en ydertime om fredagen. Klassen havde ifølge Kristian "nogle stride drenge", som voldte ham noget besvær:

> "Så tænkte jeg 'i dag skal jeg sådan ligesom tage rummet og ikke give dem plads til at lave et eller andet'. Så jeg stiller mig ud midt i rummet i stedet for at sætte mig oppe ved katederet. Så jeg har stået der ude i klasserummet og – øh undervist, skal vi sige en halv time, før jeg vender mig om og ser oppe på tavlen, at der er en, der har skrevet 'Kristian, din fede svans'. Med store fede bogstaver over hele tavlen. Og det går så op for mig, at det har stået der i al den tid, jeg har været i rummet. Og der prøvede jeg at gå til deres klasselærer og matematiklærer. Der er altid sådan ligesom to faste lærere tilknyttet klasser eller dem, der har de fleste timer i klasserne. Og der oplevede jeg heller ikke sådan den store – øh – lydhørhed overfor, hvorfor det skulle være et problem: 'Det var vel bare ... drengestreger.' Og det, synes jeg ikke, det var! Øh – det gik faktisk op for mig [informanten begynder at græde og stemmen bævrer], at det var værre end drengestreger. Så, øhh ... så forstummede det i løbet af at par år."

På tværs af interviewene tegner der sig et billede af, at det kan være en stor udfordring at håndtere elever fra 7. til 10. klasse. Navnlig elever i de store klasser, som en lærer ikke har i en masse timer i et fast skema. Lærere kan dog også være sårbare overfor tilråb og kommentarer fra elever i mindre klasser, som de ikke selv er tilknyttet.

Er læreren åben, sådan som det er tilfældet for 45-årige Henriette i København, så kan man faktisk aldrig vide, hvornår man bliver mødt af et tilråb. For er man fortrolig med en enkelt klasse, er det selvsagt en viden, som deles med hele skolen:

> "Der var denne her dreng i kantinen, der – øh: 'Hva' Henriette, hvad hedder din kæreste?' Kom så, ikke? Spring ud for hele – for i hvert fald en halv skole, der. Man går sådan rundt og siger 'åhrrr – pis, gid jeg havde kunne råbe et eller andet svar tilbage'. Arhhgg. Jeg gad fandeme ikke – altså – åhh. [...] Der har [også] været en episode med en dreng, som da jeg trådte ind i hans klasse [...] i 5. klasse. Han havde det meget svært, I know. [...] Og så, idet jeg trådte ind i klassen, så flippede han fuldstændig ud – altså – han flippede sikkert ud over noget andet. Og så [råbte han]: 'Aaaad, aaaad, ad, ad – du er bøsse, du er bøsse. Ad – gå væk, gå væk!' Og så løb han rundt i klassen. [...] Og så alle de andre, de var sådan 'Hvad sker der? Hvad sker der?'. 'Ad, ad, hun er bøsse, hun er bøsse.' [...] Jeg prøvede bare at holde fokus, men han var meget voldsom. Og jeg tror også, at han råbte en del ad mig den periode, der. Hver gang jeg gik forbi der, hvor de hang ud, de der 5.-klasser, så åbnede han altid døren og råbte 'ad, hun er bøsse'. Og så kunne man sådan høre det ned [...] til nogle af de yngre klasser, der sådan kiggede efter mig og sådan noget: 'Hvad er der med hende?' [...] Og der var et par kolleger, som kom hen og spurgte, om jeg var okay og sådan noget, fordi det var sådan fysisk ret voldsomt. Altså – han væltede rundt i klassen og kastede sig rundt, som om der var trådt en sygdom [i form af Henriette] ind i klassen, ikke? [...] Det er benhårdt derude.

> Men der har jeg et meget stort filter for at kunne være derude. Jeg er meget tryg og rolig –han havde det svært [...], og det forklarer det hele. Det er selvfølgelig ikke rart for mig, men det går nok."

4.2.5 OPSAMLING: KRITISKE HÆNDELSER OG FORLØB

Uddragene i dette afsnit vidner om, at det kan være en barsk omgang at være åben LGBT+-lærer, selv om resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen viser, at lærere, der identificerer sig som LGBT+-personer, sjældent føler sig dårligt behandlet. Men selv hvis vi antager, at episoderne beskrevet ovenfor er undtagelser, der bekræfter reglen, så er de værd at hæfte sig ved.

Et navn og en seksuel orientering skrevet anonymt på en mur eller en tavle. Et tilråb på tværs af en propfyldt kantine. Fem grimme ord sagt i en sen nattetime til en personalefest. En udeblevet bryllupslykønskning. Det er alt sammen størrelser, som har krævet meget mere end en overmaling, en våd tavleklud eller en forkølet undskyldning at viske bort.

I de tilfælde, hvor det ikke handlede om skoleledelsen selv, udgjorde episoderne i sig selv en god anledning for skolernes ledelse til at træde i karakter og vise, hvilket skolemiljø man gerne vil have. Med inspiration fra Fields skriver Roien, Simowska og Graugaard således om skolens moralske klima, hvor sprogbrug, omgangsformer og tavse antagelser om krop, køn, seksualitet, etnicitet og kultur tilsammen udgør den skjulte læreplan.[63] Hver gang man lader episoder som ovenstående passere uden at handle på det, bærer man ved til et utrygt miljø for alle.

4.3 JULEFROKOST OG SOMMERFEST

Som det fremgik af Kirstens oplevelse med at blive overfuset af en kollega beskrevet i forrige afsnit, åbner sociale sammenkomster nogle gange op for situationer, hvor LGBT+-lærere føler, at de kan komme i klemme. Når stemningen er mere løssluppen og sproget mere frit, ryger der tilsyneladende flere grænseoverskridende spørgsmål eller finker af panden. Eventuelt opstår der situationer, hvor køn, krop og seksualitet kommer i spil i forhold til humor, hvilket indebærer en risiko for, at andre "gør sig morsomme på min bekostning", sådan som flere lærere ordret har udtrykt det. Helt generelt efterlader gennemgangen af interviewene det indtryk, at de traditionsrige julefrokoster og sommerfester udgør et utrygt rum, hvor man som LGBT+-person skal have paraderne oppe – ikke nede.

4.3.1 SELSKABSLEG OG HUMOR

50-årige Kristian, der berettede om oplevelsen med eleverne i en 7.-klasse, som havde skrevet grimme ting på tavlen bag ham, kontaktede noget tid efter det gennemførte interview vores interviewer per mail, fordi han var kommet i tanke om endnu en hændelse, som havde påvirket ham negativt:

> ”Hej Rikke
>
> Tak for sidst. Det var, som jeg sagde til dig, noget af en øjenåbner, som jeg har tænkt mig at gå videre med her på skolen. Jeg havde selvfølgelig en oplevelse mere, som jeg havde fortrængt. Jeg er godt klar over, at den ikke kommer med i interviewet, men her får du den alligevel på skrift.
>
> Jeg havde været på min nuværende skole i tre-fire år, da jeg havde en voldsomt ubehagelig oplevelse til en julefrokost. Vi holder altid julefrokost på lærerværelset, hvor bordene bliver sat på række, otte-ti personer ved hvert bord. Efter at vi har spist, begynder det bord, jeg sidder ved, at tale mere løs[sluppen]t. En foreslår en selskabsleg. Den går ud på, at man efter tur skal mime en ansat på skolens bevægelser, og så skal de andre gætte, hvem det er. Vores (blandt mine kvindelige kollegaer meget populære) unge mandlige tilkaldevikar rejser sig resolut op og begynder at ’svanse’, hvorefter hele bordet griner, og en yngre kvindelig kollega nærmest skriger ’det er Kristian!’. Ung mandlig tilkaldevikar bekræfter, og alle griner.
>
> Jeg ved ikke, hvad der sker herefter. Jeg er meget berørt af det og tror egentlig, at jeg bruger min energi på at komme så hurtigt ud af lokalet som muligt uden at vække yderligere opsigt. Reaktionen kommer efter jul. Jeg sidder på lærerværelset til en pause, og ung mandlig tilkaldevikar kommer ind i lokalet. Jeg kan mærke, at jeg er ved at bryde sammen ved hans blotte tilstedeværelse. Jeg trækker en fortrolig kvindelig kollega med ud på gangen og fortæller hende grædende om episoden. Hun slår det hen og siger, at det nok bare er mig, der oplevede det voldsommere, end det var.
>
> Brug det til, hvad du vil. Jeg tænker, at det ikke har været spildt for mig lige at skrive det ned. Utroligt, at jeg kunne glemme det ...
>
> Hilsen Kristian
>
> P.S. Hvad vil det sige at svanse? Mit bud er at han spidsede læberne, satte hænderne i hofterne og plirrede med øjnene. Jeg kan egentlig ikke huske det. Men der er ingen tvivl om, hvad budskabet var.”

Muntre selskabslege og lejlighedssange er en helt indgroet del af mange julefrokoster og sommerfester. Som i tilfældet ovenfor kan legen udvikle sig til en problematisk størrelse, hvis en morsomhed i udtalt grad bliver til på enkeltpersoners eller minoritetsgruppers bekostning. For hvad skal den enkelte gøre? Hvis Kristian havde haft åndsnærværelse og styrke til at reagere i den pludselige situation, ville det kræve, at han ødelagde den såkaldt gode stemning. Da han senere forsøger at betro sig til en nær kollega, da den dårlige oplevelse kommer tilbage til ham ved gensynet med tilkaldevikaren, bliver han afvist.

Kristian synes ellers selv, at han er meget god til at omgå det homoseksuelle emnefelt med humor, selv om han også føler sig sanktioneret i forhold til, hvor såkaldt homoseksuel han har lov til at tage sig ud:

> "Altså – jeg broderer for eksempel. Jeg tænker ikke, at det er, fordi jeg er bøsse. Men jeg tænker, at jeg er et menneske, der godt kan lide at brodere. Så jeg tænker ikke, at det er – øh – specielt. Så det kan jeg godt omtale. Jeg er samtidig – øh – altså, jeg tror også, at jeg sådan passer ind i mange af de der fordomme, folk har om, hvordan det er at være bøsse. Jeg er vild med popmusik, jeg har alle de der kvindelige – øh – idoler. Jeg er vild med melodigrandprix. Jeg prøver selv at gøre mig morsom over det, fordi jeg godt selv kan se, at det er skægt. Jeg er ikke til heavy metal eller et eller andet. Men jeg synes nogle gange, at det så bliver ligesom bemærket ekstra, hvis jeg for eksempel taler om Rue Pauls Drag Race[64], eller et eller andet, så er der selvfølgelig nogen, der lige skal ... jamen, det er sgu lidt svært, fordi det kan jo også bare være noget, der foregår inde i mit hoved. [...] Så jeg tænker, om det er et eller andet med, at vi skal passe på som LGBT'ere ikke – vi må endelig ikke være det for meget eller på den forkerte måde – eller for meget, så det passer ind i nogle stereotyper."

Problemet med stereotyper går igen i de forskellige interviews. 55-årige Susanne har således oplevet at blive udsat for, hvad hun kalder småhomofobiske vittigheder og spørgsmål fra kolleger, såsom "hvem er det, der leger far hjemme hos jer?" og "hvem får gaven på fars dag?". Det får hende til at opsummere:

> "Jeg har det bare sådan – okay – du har ikke forstået, hvordan det er med vittigheder? [...] Homoseksuelle – de må lave deres egne vittigheder om sig selv, og dem må de sige højt, og det samme gælder mænd og kvinder – og øhhh – hvad hedder det – tokulturelle og alt mulig andet. Altså – sådan er reglen bare, ikke? Altså, man må godt lave vittigheder om sig selv."

Imidlertid er det ikke en spilleregel, som alle Susannes kolleger følger. Eksempelvis er der en kvindelig kollega, som bliver ved med at komme med mærkværdige spørgsmål til Susanne om, hvorvidt hun ikke skal have en thaipige derhjemme, om hun ikke gerne vil sidde ved siden af den nye, flotte kvindelige lærer til julefrokosten, og så videre.

> "Og jeg havde det bare sådan 'hvorfor siger du det til mig? [...] Er det for at provokere mig eller hvad?' [....] Jeg kunne faktisk se, at mine andre kolleger, de syntes, det var pinligt, altså de syntes, det var sådan lidt 'hvorfor siger hun det?'. [...] Jeg havde på ingen måde behov for at snakke med hende [...], når jeg følte, at hun altid sådan lidt skulle gøre sig morsom på min bekostning. Så derefter [...] man kan sige, jamen, kan man holde sig væk? Man kan jo ikke bare helt holde sig væk fra kolleger, vel? Man kan ikke helt gå udenom dem – øh – jeg var desværre i team med hende, ikke? Så det blev jeg jo nødt til at tåle, ikke?"

Hvad man må tåle, hænger naturligvis også sammen med, hvad man selv siger til andre. 53-årige Peter fortæller, at selv om han nogle gange kan føle sig ramt af humor og vittigheder om LGBT+-personer, så oplever han selv at have en rem af huden:

> "Jeg har nogle gange følt – og så har jeg sagt 'ej, det synes jeg, det var ikke i orden, det der!'. Men jeg er selv lidt for god til at lave sådan meget – **dirty jokes** på en eller anden måde. Så når jeg selv gør det, så må jeg jo også tage lidt engang mellem, tænker jeg."

62-årige Søren forklarer, at der "er en mellemklassepænhed i skoleverdenen", som er helt forskellig fra at være på en "mandearbejdsplads":

> "Altså, jeg kom fra den grafiske branche. Den var fuld af jødevittigheder og bøssevittigheder og perkervittigheder og [...] jeg ved ikke hvad. Og det var en del af jargonen, og det var sjovt. Og så kommer man i skoleverdenen, hvor det er så forbudt at have blondinevittigheder og alt muligt andet, ikke? Det er så ukorrekt at have vittigheder om minoriteter i skoleverdenen, så derfor er de der ikke. Det er lidt kedeligt altså! Jeg synes, de er ret sjove. Og man mangler lidt nogle gange den humor, kan man sige. Men der er jo en grund til, at de ikke er der. Det er, at vi skal have en opdragende funktion. Så derfor ... skal vi have dem ind i et undervisningsforløb og sige 'godt! Nu **brainstormer** vi på alle de bandeord eller sjove ord eller vittigheder, vi kan finde på.'"

37- årige Kirstine fremhæver ligeledes, at skolerne er kvindedominerede, og at det farver den humor, der praktiseres:

> "Der er jo ikke særlig meget en sådan skurvognsagtig humor– eller jargon – på lærerværelser. Øh – primært fordi der [griner] er så mange kvinder, tit."

45-årige Kirsten, der selv fortæller, at hun godt kan grine af en lummer vittighed, har decideret opfordret til, at kollegerne på lærerværelset skulle dele vittigheder om LGBT+-personer i stil med Sørens pædagogiske forslag ovenfor:

> "Det er ikke så lang tid siden, at vi sad og fortalte vittigheder – øh – på arbejdet. Og så sagde jeg sådan for sjov: 'Jeg undrer mig over, at der aldrig er nogen, der fortæller homovittigheder til mig. Jeg kender ikke nogen,' sagde jeg så. Og så skal jeg ellers lige love for, at jeg fik dem [sagt med glæde]. Og det var bare – det var faktisk sjovt. [...] Jeg tror også, det var befriende for dem, for jeg syntes fandeme, de var sjove. Altså – jeg grinte virkelig af dem. Og jeg grinte jo helt vildt meget af mig selv, og jeg kunne godt se det morsomme i, at 'ej, den må du da kende, Kirsten?' 'Nej,' sagde jeg så bare [griner]. 'Jeg har aldrig hørt den før.' Og så blev det nærmest tre dage, hvor jeg simpelthen skulle have den ene efter den anden. Ja, det var sgu bare sjovt."

I flere interviews fortæller mandlige LGBT+-lærere i øvrigt om særlige herrefrokoster, som de mandlige lærere afholder, fordi de er i undertal på arbejdspladsen. 36-årige Jonas fortæller om fællesskabet omkring herrejulefrokosten på hans arbejdsplads:

> "Det er sådan en tradition, vi har holdt i hævd – øh – og den har jeg i mange år været med til at planlægge og arrangere. Og det er jo sammen med en masse mænd, ja, både pedeller og lærere fra den ene og den anden afdeling – øhmm – og ledere, hvor alle er med, og hvor vi så laver mad sammen og spiser sammen og synger sjofle sange. Altså – og jeg – hvad hedder det – er 100 procent lige så meget velkommen som alle andre, og altså det – selv om det er testosteron og mandehørm og vittigheder og råben og skrigen og konkurrencer og sådan noget, så har det intet at gøre med, om jeg kan deltage på grund af min seksualitet. Altså – det har aldrig nogen sinde været på tale, og jeg har aldrig nogen sinde følt det sådan."

I den forstand er selskabeligheden og humoren altid både situationel, relationel og kontekstuel. For hvem er det, der siger hvad om hvem og med hvilken intention inden for hvilken ramme? 29-årige Sigurd, der er bøsse og underviser i København, uddyber, hvordan oplevelsen af en humoristisk tilgang varierer afhængigt af tid, sted og modtager:

> "Jeg har en kollega, som jeg synes, ret tit taler om min seksualitet – altså nævner den eller siger et eller andet, sådan i spøg – hvor jeg har været 'nu tror jeg også, at du har tærsket nok rundt i det, kammerat!'. Og så er der andre gange, hvor det er sjovt at lave – øh – sexjokes med hinanden, fordi det er sjovt at lave sexjokes med hinanden. [...] Men det er det der med at kende sin besøgelsestid – eller hvad skal man sige – så er der andre gange, hvor man bare tænker 'så var det heller ikke sjovere'. [...] Hvis nu du var ude med dine kolleger, og [...] du er en lesbisk kvinde – og dine kolleger sagde 'nå, du vil ha' en håndbajer, vil du ikke?'. [...] Som jo et eller andet sted er stødende, men så alligevel afhænger det også enormt meget af den, som siger det – øh – og det ene sekund kan det måske være okay, når én siger det, og det andet sekund er det måske ikke okay."

4.3.2 JULEFROKOST OG PRIVATSNAK

Julefrokoster giver imidlertid ikke kun anledning til humor, fest og ballade, men er også en tid til at komme hinanden ved og tale om andet end arbejde. For nogle LGBT+-lærere kan det være en anstrengende tanke, fordi det nærmest bliver en nødvendighed at springe ud før eller til julefrokosten. Det var således i tilknytning til den første julefrokost på hans nuværende arbejdsplads, at Kristian oprindeligt havde indledt med åbenhed overfor sine kolleger:

> "Den der julefrokost tænker jeg stadigvæk tilbage på som – øh – anstrengende, fordi jeg tænkte, [...] 'jeg magter ikke det her med 'min kæreste

> er bla, bla, bla''. Altså – det der med at tale om sin mand i – hvad hedder det – tredje person. Så jeg var sådan overtydelig i forhold til [at nævne sin mand]. [...] Jeg syntes jo det var latterligt, at jeg skulle sidde og sige 'min kæreste, som er en mand. Jeg bor sammen med en mand. Jeg er bøsse.' Altså – det er jo sådan noget, jeg ikke har gjort i rigtig mange år. Men det blev sådan tydeligt for mig [at det var nødvendigt], fordi [jeg kunne] mærke, at her sku' jeg være i et godt stykke tid [...], og at nu ville jeg bane vejen for mig selv og min fremtid der på stedet. [...] Det håndterede jeg ved at være overåben. [...] Jeg ville virkelig sørge for, altså det var nærmest på grænsen til det latterlige med, at man sad og talte om et teaterstykke, som jeg så 'har været inde at se med min mand' [griner]. Altså det var sådan – at prøve at få det skubbet ind alle steder, fordi jeg tænkte, 'jamen så er der ikke noget med, at de behøver at gå og tale om det. Så ved de det alle på én gang.'"

Mens julefrokosten for nogle kan være anledningen til at få kommunikeret meget eksplicit til hele kollegagruppen, er personalefester for andre en anledning at lade informationer om deres seksuelle orientering sive lidt til nogle få af de kolleger, som man umiddelbart føler sig tryg ved. 30-årige Lisa, der er biseksuel og underviser i Storkøbenhavn, forklarer:

> "Til fester, hvor man ligesom bliver lidt mere løssluppen, så har man [...] nogle gange haft mulighed for at sidde og snakke med nogen om ens privatliv, fordi det er også det, når man sidder på et lærerværelse, så er der tit sådan rigtig mange forskellige mennesker, og så er man ikke tæt med dem alle sammen, så det er i hvert fald ikke der [man åbner op]. [...] Jeg kan komme i tanke om en sommerfest, hvor – det var simpelthen sindssygt varmt, så vi sad alle sammen udenfor – vi var gået udenfor, og så sidder vi der og vi snakker – og så [...] begynder folk [...] at snakke sådan lidt om det her med kærester og alle de unge vikarer, de sad der og de havde jo travlt med at skulle videre i byen [griner] og alt sådan noget. Og så kom det sådan naturligt op, det her med, sådan – øh – jeg tror, det var min kollega, hun hedder Mette, [...] hun syntes, det var lidt spændende, [at] de unge, de [...] var sammen med så mange forskellige. Jeg kan ikke huske, præcis hvad hun sagde. Men hun [fik] ligesom sagt, at hun syntes, det var spændende, men hun forstod det heller ikke rigtigt, hvor jeg var sådan 'jamen, det gør jeg' – eller 'sådan er jeg i hvert fald, jeg har gjort begge dele', og så snakkede vi om det, og hun spurgte nemlig også om sådan noget: 'Nå, men hvad så, altså – bliver du gift med en mand?' – og så var jeg sådan 'åh – det ved jeg sgu ikke – altså!'."

4.3.3 OPSAMLING: JULEFROKOST OG SOMMERFEST

Personalefester udgør centrale begivenheder for det sociale liv på enhver arbejdsplads. Selskabeligheden understøttes ofte af underholdende indslag og aktiviteter. I takt med indtaget af alkohol kan stemningen typisk blive mere fri og løssluppen end til hverdag, hvilket stemmer overens med manges forventning til, hvad en god personalefest skal kunne. Dermed bliver personalefesten også til en

begivenhed, hvor paraderne er nede, og hvor hverdagens pænhed og korrekthed kan blive sat på standby.

Som det beskrives af nogle LGBT+-lærere i interviewene, er der en risiko for, at fordomme om køn, krop og seksualitet, som ellers ikke kommer til udtryk i hverdagen på arbejdspladsen, pludselig kan få lov til at fylde. Udtrykt på en anden måde kan man sige, at julefrokosten eller sommerfesten nogle gange udgør et utrygt rum, hvor den enkelte risikerer at blive afkrævet svar, seksualiseret eller gjort til grin på grund af sin seksuelle orientering. Omvendt er der andre LGBT+-lærere, som fortæller om en særlig tryghed i at kunne bruge personalefestens frie rum til at lade oplysninger om deres køn eller seksualitet sive lige så stille til kolleger, som de føler sig trygge ved.

Uanset hvad, er det vigtigt at understrege, at personalefester udgør en central arena i forhold til køn, krop og seksualitet, som ikke kan adskilles fra skolens samlede miljø og kultur. Tværtimod kan man hævde, at det lige præcis er til personalefesten, at skolens normer og værdier kommer til udtryk i praksis. Derfor nytter det heller ikke noget, hvis en skoleledelse hævder, at begivenheder under personalefester ligger udenfor personalepolitikkens område. Der skal signaleres ja til sjov og festivitas og nej til chikane og krænkelser.

4.4 SPROGBRUG OG SEKSUALUNDERVISNING

Hvis der er noget, der går igen på tværs af alle interviews, er det beklagelsen af, at eleverne i grundskolen i vidt omfang benytter ordet bøsse/bøsserøv (og i mindre udstrækning lebbe) som standardskældsord i skolegården. Det fremgår af spørgeskemaundersøgelsens resultater, at lærere, der selv identificerer sig som LGBT+, i langt højere grad hører, at eleverne omtaler LGBT+-personer negativt. Ud fra analysen af interviewene kan det konstateres, at mange LGBT+-lærere føler, at de har et særligt ansvar for at gribe ind overfor den negative sprogbrug relateret til køn, krop og seksualitet.

Betoningen af det særlige ansvar går igen i forhold til seksualundervisningen, hvor LGBT+-lærerne over en kam peger på ideen om den autentiske lærer[65], når de som 62-årige Søren for eksempel siger: "Man må som lærer altid byde ind med sig selv." Men hvilken betydning har det for hverdagen, når man bevæger sig rundt på skoler, hvor bøsse og homo er de mest anvendte skældsord?

4.4.1 BØSSE OG LEBBE

I forhold til at adressere elevernes sprogbrug forklarer Søren mere specifikt:

> "Der er noget om de små børn, som jeg synes er en observation, jeg har gjort. Det er dem, det er [de små børn i skolen], der siger 'bøsse'. De bruger det som skældsord. Det gør de ikke, når de er kommet op i 4.-5. klasse, der er det ved at være slut. Og der har jeg jo så den [...] særlige power til at gå hen og hive de her to drenge op og sige 'du skal kraftedeme ikke kalde ham for

> bøsse. Det er mig der er bøsse her, og det ved du godt!' Og de bliver jo totalt paf, når jeg står og siger, at jeg er bøsse, fordi så sker der et eller andet med de her drenge. Der krakelerer hele det der bandeord. Og jeg siger 'du skal ikke sige, at han er bøsse!'. Og så: 'Godt – nu vil jeg godt have, at du forklarer mig, hvad er en bøsse?.' Og så kommer ungen jo på skideren, ikke? [...] Jeg reagerer meget voldsomt, hver gang de bruger det som et bandeord. Men jeg bruger det også som en pædagogisk situation til at sige 'det er her, jeg har pligt til at være mig, være tydelig'. For alle de andre vil jo også gå ind og sige 'du må ikke kalde hende bøsse, du må ikke kalde hende luder' og alt muligt andet. Øh – det fyger jo med bandeord i skolen. [...] Men der er et eller andet fantastisk ved at stå som sådan en 62-årig mand med to rollinger der, der råbte 'bøsse' efter hinanden og hive op i dem, der [...]. Du kan lige se billedet for dig, ikke? 'Du skal kraftedeme ikke kalde ham for bøsse, det er mig, der er bøsse!' Så er det ligesom [...], magien i ordet forsvinder."

Søren betoner dog samtidig, at ingen lærer skal presses til at være åben, men at det er godt for skolens miljø, hvis der er LGBT+-lærere, som finder styrken til at bruge sig selv:

> "Hvordan kan man være en åben bøsse i en skoleverden og have succes ud af det, ikke? Altså – jeg synes, jeg er en succeshistorie forstået på den måde. Jeg har et godt liv. Jeg har et godt lærerliv. Jeg oplever ikke diskrimination. Og det er ikke diskrimination, når nogle børn kalder hinanden for bøsser. Det er det ikke overfor mig. Det er en pædagogisk opgave."

55-årige Susanne forklarer, at hun bruger den lange forklaring for at gå i rette med den negative sprogbrug:

> "Homo. Bøsse. Lebbe. Så sent som i dag, jeg har sådan en stor plakat om verdenshistorien hængende inde i begge klasser. Og nederst står der noget om homo sapiens, så så de ordet homo. Så var de jo fuldstændig færdige, de der drenge. 'Homo,' sagde jeg, 'det betyder bare menneske, altså prøv nu lige ...' 'Nå, gør det det?' Ja, det vidste de jo ikke. Sagde, det er latin. [...] Bøsse bliver brugt rigtig meget og er vel nærmest det værste skældsord. [...] Jeg snakker dem lidt mere ihjel, end jeg siger 'hov, hov, hov, det må du ikke'. Og så, fordi det falder jo tit sådan som sådan [vrænger med stemmen] 'adr, bøsse'. Så siger jeg så: 'Jeg synes faktisk ikke, det er i orden, at I bruger en seksuel orientering som et skældsord. Det synes jeg ikke, er i orden, fordi hvad betyder det? Hvorfor siger du det? Er der en grund til det?' Og sådan en lang dialog, og jeg er jo sådan én, der ikke giver op – jeg bliver jo ved med at diskutere med dem, til de simpelthen er – ja – nærmest er ved at kaste op over det, og sådan må det bare være."

47-årige Michael fra Århus forklarer, hvordan det altid lige gibber i ham, selv om han har et mere afslappet forhold til brugen af homo og bøsse:

> ”Vores elever er jo, som danske børn er i dag [...], og siger ’åhr, din bøsserøv’ eller ’homo’ eller sådan noget. Det bruger de jo i flæng, ikke? Jeg kan især høre det, når jeg har været ovre på biblioteket, som ligger i den afdeling, hvor de ældste elever holder til, altså hvor overbygningen er. Så det er primært dem, der kommer derhen og sidder og laver gruppearbejde [...]. Og de der 7.-, 8.-, 9.-klassers sprogbrug er jo ... altså med ’fuck’ i hver anden sætning og også rigtig tit ’din homo’ eller ’din bøsserøv’ eller sådan noget, der. Der er altid lige et eller andet i mig, der sådan lige [laver knirkelyd] rører på sig, når jeg hører det. Men jeg kan også konstatere, og det er ikke for at sige, at det er okay, men jeg kan konstatere, at måden, de bruger udtrykkene på har slet ikke den samme betydning, som hvis jeg [sagde det]. Det kan nogle gange nærmest have sådan et venskabeligt præg – øhh – sådan lidt kækt slå-på-skulderen-agtigt, men ikke sådan, fordi man er på sur på den anden. Det er det ikke. [...] Og er det i orden? Nej, det er det da overhovedet ikke. Men er det min kamp at få dem til at lade være med at bruge de udtryk? Nej, det tænker jeg så heller ikke, det er!”

Modsat Michael er der mange af de øvrige LGBT+-lærere, som bliver så vrede over brugen af bøsse som skældsord, at de faktisk benytter det som anledning til at være mere åbne, end de plejer at være. 58-årige Kristine fra Storkøbenhavn fortæller:

> ”For eksempel drenge. De kan jo godt i [...] slutningen af indskolingen, der i 3.-4. klasse, altså, de kan være meget, meget sådan tætte og ligge oven i hinanden og [griner], og så på et tidspunkt kom der sådan et ’bøsse’. Det sagde børnene til hinanden, og jeg syntes, det kom ud på sådan et plan, hvor jeg syntes, det var simpelthen ikke okay. Og i det hele taget med, hvis jeg hører det, der bliver sagt, så påpeger jeg det også. Men der snakkede vi egentlig om det, og så sagde jeg også: ’Altså – for øvrigt er jeg – er jeg selv til’ – jeg kan ikke huske, hvordan jeg formulerede det, men jeg sagde: ’Jeg er selv homoseksuel og bor sammen med en kvinde.’ [...] Jeg kan bare mærke, at rent følelsesmæssigt, der tænkte jeg: ’Nej, nu må du, nu [griner], nu bliver jeg nødt til på én eller anden måde at bruge mig selv.’”

Kristian vil heller ikke finde sig i mere:

> ”Og jeg vil simpelthen ikke finde mig i det. Hver eneste gang jeg hører det, påtaler jeg det. [...] Så hvis jeg kommer gående tilfældigt forbi [på gangen med mine egne elever] så tænker jeg ’to fluer med et smæk, mine ser, at jeg påtaler, at der er nogen, der siger noget grimt’. Ja, jeg er sårbar, men jeg er også derovre, hvor jeg ikke vil finde mig i noget længere, så jeg accepterer ikke noget længere, som jeg accepterede tidligere. Jeg stopper op nu og siger fra overfor det. Jeg ved – det foregår jo stadigvæk, og jeg vil sige, at jeg synes, det er blevet mindre. Eller også, så [griner lidt], det kan jo også have sådan en effekt, at ’åhr, der kommer han, nu må vi hellere lade være med

> at sige det, fordi så ved vi, at han påtaler det'. [...] Jeg har jo stået i mange situationer, hvor de siger sådan noget: 'Jamen, det er jo bare sådan noget, vi siger'. 'Ja – det kan godt være, men du skal bare vide, at det, du siger, det betyder noget, og du skal overveje, hvad det gør ved andre mennesker, det, du siger.'"

Kurt påtaler brugen af bøsse som skældsord blandt eleverne, men synes ellers ikke at tage det så tungt:

> "Selvfølgelig hører jeg børn sige 'åhr, din bøsse!'. Det hører jeg! Øhm ... men hvis jeg hører det, så plejer jeg altid at sige 'prøv lige at høre, tal lige ordentligt!'. Sådan tror jeg faktisk mest, jeg siger... og det er lidt sjovt, at de gør det, fordi de ved jo godt, at jeg er bøsse. Og selv om de respekterer mig, så gør de det alligevel. Altså – det er sådan lidt – lidt pudsigt."

Sigurd, som også er træt af, at bøsse er så udbredt et skældsord blandt eleverne, fortæller, at han ofte forsøger at udfordre dem med hensyn til, hvad de mener, når de siger, at en sang er en 'bøssesang' osv. Men på hans skole er det ligesom på de andre skoler, at der ikke er en decideret sprogpolitik:

> "Altså, det er op til den enkelte lærer. Og jeg tror egentlig, de fleste lærere er ret enige om sprogbrug, men jeg tror, der er rigtig mange lærere, der har enormt svært ved at tale om, hvordan vi taler om sprogbrugen med eleverne. Hvordan siger vi 'du skal ikke sige, at nogen er homo, fordi så kan de blive kede af det – og det må man ikke sige'. 'Åhr, fuck, okay, hvad gør man så?' Så siger man ' det er overhovedet ikke et skældsord.'"

4.4.2 SEKSUALUNDERVISNING

En del af LGBT+-lærerne har god erfaring med at tage aktivt del i seksualundervisningen på deres skoler. De fleste lærere refererer således til Uge Sex, der er den store nationale kampagne, som civilsamfundsorganisationen Sex & Samfund har kørt hvert år siden 2008 i ugen lige inden vinterferien.

For Jonas på Sjælland blev Uge Sex over tid en anledning til at træde i karakter og opfatte sin homoseksualitet som en særlig ressource. Det var også i forbindelse med kampagnen, at han endte med at blive helt åben om sin homoseksualitet overfor hele elevgruppen på sin skole:

> "Der var en af mine kollegaer, der spurgte, om jeg ville komme op og snakke om det at springe ud i forbindelse med Uge Sex. Jeg havde snakket med mine egne klasser om det. Og det ville jeg gerne, fordi det syntes jeg, gav mening for mig at gøre. Og så syntes jeg egentligt, det var interessant. Vi fik en ... altså det var nogle meget lyttende og interesserede elever. [...] Jeg fik det sådan – at det kunne egentlig godt være, at man kunne ændre folks opfattelse. Det er ikke, fordi jeg siger, at folk har en forkert opfattelse, men

> sådan ... øge åbenheden ... om det at være homoseksuel, så det ikke behøver at være så tabubelagt. [...] Jeg oplever jo også denne her sådan – øhh – tone i skolegården, hvor der bliver råbt homo og bøsse og sådan noget. Og jeg kommenterer tit på det, og det er, som om de bliver taget med fingrene nede i kagedåsen, når jeg siger noget, fordi de ved, 'åh hov, det var jo ikke sådan ment, det var det ikke'. Hvor jeg ligesom gør meget ud af at sige 'jamen, du mener det negativt. Og hvis du ikke er herre over det, du siger, så skulle du måske overveje at tænke dig om en ekstra gang.' Jeg siger det egentlig med et glimt i øjet og med lidt humor, sådan at det ikke bliver sááááá ... og jeg går slet ikke og bærer nag overhovedet, og jeg bliver ikke sur eller stødt over det, men jeg synes bare, det er sådan nogle små ting, hvor jeg tænker, det kan vi godt blive bedre til."

På den måde praktiserer Jonas allerede ideen om én hel og sammenhængende skole, hvor det budskab, der sendes i seksualundervisningen oppe i klasseværelset, stemmer overens med det klima, der findes i skolegården og på gangene.[66] Kirsten fra Nordjylland er også aktivt involveret i Uge Sex og advokerer for nødvendigheden af at sikre god undervisning om minoritetsspørgsmål:

> "Jeg synes jo i hvert fald, at Sex & Samfund har lavet noget rigtig godt materiale om homoseksualitet, og – øh – og jeg synes også, at det skal være obligatorisk i 9. klasse, at man arbejder med, eller både i 8. og 9., at man i samfundsfag arbejder med minoriteter og herunder homoseksualitet eller andre seksuelle orienteringer. Altså – det synes jeg virkelig er mega, mega vigtigt. Og jeg tænker jo også, at der er noget omkring den der rummelighed, øh – mangfoldighed i en personalegruppe. [...] Det er rigtig vigtigt, at man simpelthen tænker, når man ansætter folk, at mangfoldighed er en styrke. At man holder fast i det."

Mangfoldighed i lærergruppen er ikke alene med til at styrke seksualundervisningen, men får også særskilt værdi, når lærerne, som det ofte er tilfældet, stiller sig til rådighed for interviews og samtaler med projektgrupper i de store klasser, hvor LGBT+-emner er ret populære. Susanne fortæller:

> "Nogle af de store piger er kommet og har spurgt sådan rent interessemæssigt, ikke? Og jeg har været med i utallige projektopgaver. Hold da op, hvor jeg har – og hvor de har spurgt om seksualitet og det at springe ud. Og det ene og det andet, og hvordan alt muligt."

Peter stiller sig også beredvilligt til rådighed:

> "Så er jeg ofte udsat for, at når 9. klasse, enten min egen eller andre klasser, skal lave projektopgave, så synes de, at homoseksualitet er meget spændende. Og så skal jeg udspørges om alt muligt: 'Hvornår fandt du ud af det? Hvordan fandt du ud af det? Hvordan gør du? Og hvordan sådan, og

> hvor går man hen? Og dit og dut og dat og frem og tilbage.' Og nogle gange, så svarer jeg, og jeg siger også til dem 'det kan godt være, at der er nogle spørgsmål, jeg synes er for personlige, og så vil jeg ikke svare på dem'. Og så prøver jeg også altid at råde dem til at kontakte landsforeningen [LGBT Danmark] og snakke med dem."

Kirstine refererer specifikt til ideen om den autentiske lærer, når hun reflekterer over, i hvilket omfang man kan forvente af LGBT+-lærere, at de bruger deres egen seksuelle orientering i undervisningen:

> "Som lærere taler vi om den autentiske lærer, som er den, der går ind og er sig selv. Det er ikke en bestemt lærer, du skal ikke være jonglør. Du skal ikke være det ene og andet, men du skal bare være autentisk, og en måde at være autentisk på, det er også, at du bringer dig selv i spil. [...] Der er forskel på, om jeg bringer mit privatliv i spil, eller jeg bringer min person i spil. Men hvis det giver mening for dig i din undervisning netop at tale om din ægtefælle eller et eller andet [...] inden for nogle rammer. For jeg synes jo heller ikke, du skal tale med eleverne [om], at 'nu skal du høre, hvor meget jeg drak mig i hegnet i weekenden, og jeg gjorde det ene og det andet'. Det synes jeg personligt ikke er relevant i nogen sammenhæng. [...] Min ene pointe var i virkeligheden at sige 'er det nødvendigt, at man som lærer fortæller om sin seksualitet?'. Det er det ikke nødvendigvis, men det skal i hvert fald være sådan, at det er en mulighed for mig, hvis det er relevant at bringe i spil, og det giver god mening i en eller anden sammenhæng, at, at vi fortæller, og det kan skabe noget forståelse [...]. Selv om det [...] ville hjælpe mine elever til egentlig at føle sig trygge ved at springe ud, men [...] jeg skal stadig også have lov til at sige 'ja, men det bliver ikke mig, der bliver rollemodellen i det her'. Det skal bare omvendt være muligt, at jeg gør det, uden at der er repressalier forbundet med det. Så man kan sige – fra ledelsens side skal man jo ikke presse sine ansatte til, at de skal ud og fortælle et eller andet privat, men jeg synes, det, man skal gøre – og det synes jeg, er en skoleindsats – det er, man skal have fokus på sproget."

Og det er selvfølgelig på ingen måde en logisk følge af en LGBT+-status, at man skulle have særlige forudsætninger eller en motivation for at forestå seksualundervisningen. Hanne fra Storkøbenhavn forklarer om sit forhold til seksualundervisning:

> "Det er sgu så længe siden igen. Åhhhr, ha, ja! Og jeg kommer til at grine, fordi jeg kan huske en pige, der spurgte om 'gør det ondt første gang?'. Og så sagde jeg 'altså, ... nu er jeg måske ikke den allerallerbedste at spørge, vel?'. Men altså, for helvede: 'Slap af, så kommer det jo alt sammen nok.' Det er så længe siden, jeg har haft det og det var ikke min livret at ha´ seksualundervisning, men det kan godt være, at det ikke ville have været det under nogen omstændigheder, ikke? [...] Jeg er heller ikke typen, der sådan er

> venner med mine elever, og det har ikke noget at gøre med, om jeg er det ene eller andet. Det har noget at gøre med, at jeg er en autoritet – eller det skulle jeg meget gerne være, synes jeg. Jeg er deres lærer. Det betyder ikke, at vi ikke kan ha´ det sjovt og alt muligt – men altså, så [**sukker let**]. Det der med ligefrem at snakke sex, jeg ved ikke. Ja, jo – det skal man, og det er fint. Der er nogen, der gør det. Der er nogen, der er skidegode til det. Det er måske ikke lige min spidskompetence."

Sigurd, som er involveret i LGBT+-aktivisme, er fortørnet over, at seksualundervisning ikke er obligatorisk på læreruddannelsen:

> "Det er fuldstændig hul i hovedet, at man kan gå igennem en læreruddannelse uden et SSF-kursus, som handler om seksualundervisning, sundhedsfremme og familiekundskab. [...] Jeg tror, det vil være rigtig, rigtig godt at italesætte, hvad [...] det betyder, at der er nogle, der har nogle andre livserfaringer, som ikke er normative, når andre mennesker formoder alle mulige ting. Hvad vil det sige ikke at være en del af normen? Hvad betyder det? Hvad gør det ved mennesker? Både fordi vi så kan tale om 'hvad gør det ved elever?', men også om 'hvad gør det ved lærere?'. Så man kan sige, den normkritiske del her er meget, meget, meget vigtig og fuldstændig [...] underkendt i uddannelserne."

4.4.3 OPSAMLING: SPROGBRUG OG SEKSUALUNDERVISNING

På tværs af interviewene efterlyser LGBT+-lærerne, at der udvikles sprogpolitikker eller vejledende materialer, som kan klæde lærere bedre på til at tackle den negative sprogbrug ude på skolerne. Hvordan skal man angribe situationen pædagogisk? Er der forskel på, om det er i eget klasserum eller ude på gangen med andres elever? Hvad skal reaktionen være på en grim kommentar? At det er forkert? At det skal stoppe? At skolen ikke finder sig i det? Som det er nu, blafrer det lidt i vinden, hvordan lærere bedst tackler de forskellige hverdagssituationer med negativ sprogbrug, og måske især for LGBT+-lærere, som har deres egen identitet på spil i forbindelse med løsningen af denne pædagogiske udfordring.

Som Roien, Simowska og Graugaard bemærker om det overordnede projekt med seksualundervisning, er det både "forvirrende og problematisk, hvis eleverne lærer ét i klasseværelset, men oplever noget helt andet i skolens øvrige rum".[67] Tilsvarende påpeger Sørensen, Löfgren-Mårtenson og Månsson, at forekomsten af negativ sprogbrug kan have store konsekvenser for LGBT+-elever, som kan udvikle minoritetsstress af at færdes i et utrygt rum, hvor de bliver talt grimt om. Alene derfor er det vigtigt, at der i alle skolens rum slås hårdt ned på negativ sprogbrug, som har til hensigt at nedgøre, mens det måske kun er nødvendigt at spørge kritisk ind til sprogbrug, som alene virker ureflekteret.

Hvorvidt den enkelte LGBT+-lærer skal gå ind og bruge sig selv i forhold til seksualundervisning, er et spørgsmål, som nogle af LGBT+-lærerne efterlyser

hjælp til bedre at afklare. Hvis den enkelte lærer kan finde en styrke og en tryghed i med åbenhed om egen orientering at varetage seksualundervisning, vil det imidlertid kunne være til stor gavn for skolens samlede klima af åbenhed. På et helt overordnet niveau tyder gennemgangen af interviewmaterialet på, at der er plads til forbedring for så vidt angår undervisningen i både normkritik og seksualundervisning på læreruddannelserne.

4.5 FYSISK KONTAKT OG OMKLÆDNING

Det er veldokumenteret i den pædagogiske litteratur, at mandlige lærere i almindelighed udviser stor agtpågivenhed i forhold til fysisk kontakt med elever, fordi de er bange for at blive anklaget for pædofili.[68] Dette gør sig i endnu højere grad gældende for homoseksuelle mandlige lærere, idet der historisk har været en sammenblanding af den seksuelle orientering mod mænd og den seksuelle orientering mod børn.

Interviewmaterialet viser imidlertid, at også homoseksuelle kvindelige lærere udviser agtpågivenhed, fordi de frygter at blive genstand for anklager om berøring eller beluring fra navnlig piger i udskolingen. Frygten sætter sig igennem i forhold til både fysisk kontakt og håndteringen af omklædningssituationer i forbindelse med undervisning i idræt og svømning. Alligevel oplever flertallet den fysiske tæthed med deres elever som så vigtig for deres lærerrolle, at de ikke afholder sig fra kontakt, men til gengæld er meget påpasselige og gør sig mange overvejelser.

4.5.1 FYSISK KONTAKT

Søren fortæller, at den fysiske kontakt med eleverne altid står lidt i skyggen af forestillingen om en farlig mandlig seksualitet. På hans skole har de oven i købet haft en pædofilisag, så der er opmærksomheden overfor fysisk kontakt skærpet:

> ”Der er skoleverdenen på mange måder præget meget af kvindekønnet, og derfor er den farlig set fra forældrenes synspunkt – [den mandlige seksualitet]. Selvfølgelig også fordi de fleste pædofilisager handler om mænd. [...] Men vi har en generel debat om det her – heldigvis – på min skole om, hvordan er vi fysisk sammen med børnene, fordi der er forskel på – jo større børnene bliver rent højdemæssigt, [...] jo mere betragter vi dem som nogen, vi ikke skal røre ved. Mens de er helt små børn, også selv om de går i 4. klasse, har vi meget mere omsorgsfornemmelse over for dem. [...] Bag det verbale ligger der sådan en umiddelbar instinktiv fornemmelse af, at jo mindre et menneske, jo mere omsorg giver vi det. [...] Der jo i alle de her børn en udvikling hele tiden, så det er utrolig vigtigt at mærke, hvor er det nu? Fordi de forandrer sig, jeg forandrer mig stort set ikke. [...] Jeg er meget fysisk. Jeg giver mange krammere, altså til dem, jeg har været klasselærer for. De får masser af kram. [...] Men jeg har ikke været [klasselærer højere oppe] end 6. klasse. Men der kan du – i 6. klasse kan du mærke – der er nogen, der ikke vil mere og ikke skal mere. Og det er barnet, altid barnet, der skal vurdere, om det vil have et kram. Det er ikke mig, der skal vurdere det. Det er barnet. Hvis

> barnet vil, og jeg synes det er okay, så vil jeg godt. Men jeg er et meget fysisk menneske, så jeg giver mange kram. [...] Så jeg skal jo hele tiden mærke, det er uanset, om jeg er homo eller hvad, ikke? Jeg skal bare ikke gå ind over barnets grænser. [...] Det er voldsomt, når der kommer en krænkelsessag på en skole, for vi vil gerne holde fast i nærheden til barnet, og vil godt holde fast i den relation, hvor vi er varme og omsorgsfulde."

Af samme grund udtrykker Peter tryghed ved, at han ikke arbejder nede i indskolingen på sin skole:

> "At være mand i indskolingen og nogle gange skulle trøste og have på skødet og sådan noget, det tænker jeg bare – det er bare et **no go!** Det skulle jeg slet ikke. Og jeg vil også sige, de første mange år var jeg meget sådan ikke fysisk med mine elever. Det er jeg lidt mere afslappet med nu – og jeg kan godt gå hen og tage om skulderen på en dreng, og nogle af dem kommer over og rører mig i hovedet, og nogle giver mig massage på skulderen og sådan nogle ting. Både drenge og piger. [...] Og nu kan jeg også godt give dem nogle knus og sådan noget. De første år var jeg meget sådan forsigtig med det. Nu tror jeg, at jeg føler mig mere sådan tryg i, at det kan jeg godt. Og de første år var jeg også meget bevidst om, at jeg ikke skulle være alene med elever i et lukket lokale."

49-årige Kenneth, som er bøsse og arbejder i en østjysk provinsby, fortæller:

> "I starten, hvor jeg var helt grøn, der var det [sådan at] første gang en lille pige hoppede op og satte sig på skødet af mig, jeg gik jo fuldstændig i baglås. Det der med at lære, hvor tæt er det i orden at være med børnene, og det tænker jeg i hvert fald for hovedparten af de mandlige lærere – uanset om det er drenge eller piger – eller hvordan ens orientering er, er det noget, man gør sig nogle tanker om. [...] Nogle steder er der jo begyndt at komme regelsæt om, hvad der er i orden, og hvad der ikke er i orden. Der er også en af mine elever fra sidste år, en dreng på 14 – jamen, han har altså bare brug for at få et lille kram om morgenen engang imellem, men altså – det er ham, der kommer til mig, og så længe han kommer hen til mig og har brug for at få et kram, så får han selvfølgelig det."

53-årige Henrik, som arbejder på en skole i Vestsjælland, har ikke selv nogen lyst til at kramme folk, så for ham er det lidt anderledes:

> "Jeg undgår, at de skal sidde på skødet af mig, men det er, fordi – de er så store, at de er for gamle til at sidde på skødet. Også, selv om de gerne vil. Og det har ikke noget med, at jeg er bøsse, at gøre. Jeg er ikke specielt glad for at kramme folk og sådan."

Henriette fra København er glad for, at hun primært underviser nede på mellemtrinnet:

> "Hvis jeg havde de større elever – altså udskolingselever – [...] der er jeg simpelthen ikke fysisk med – fysisk med dem, når vi render rundt. Det er mere, når vi danser, nogle gange. Jeg tror bare generelt, at jeg er meget mere sådan – når man så er i teenageårene, så skal man ikke mere. Der er en sfære der – de skal have lov at være fysiske med hinanden."

Kurt fortæller, at anbefalingerne fra fagforeningssiden er helt entydige, men at han ikke kan agere i så snæver en ramme:

> "Jeg er meget kropslig. [...] Jeg rører også ved børnene og sådan – altså der, hvor man selvfølgelig må gøre det, ikke? Fordi det er sådan, jeg er som person. Jeg skulle virkelig lægge bånd på mig selv, hvis jeg ikke måtte gå og lægge hånden på en elevs skulder – om det var en dreng eller en pige, altså. Det skulle jeg virkelig. [...] Jeg kender også holdningen fra fagforeningen, og den er jo helt klar: '**Don't**. Lad være med at gøre det – fordi du ved aldrig, hvad der kommer ud af det.' [...] I hvert fald i den kreds, hvor jeg arbejder, og hvor det er formanden – der fra kredsen – der udtrykker det på den måde, ikke? Hun ville aldrig gøre det. Med den viden, hun har, og sager, der er blevet kørt i hovedforeningen, så ville hun aldrig gøre det."

Jonas er mere ubekymret, når han siger:

> "Altså, jeg får dagligt mange krammere af mine elever, men det er også både drenge og piger. Og jeg spekulerer ikke over, hvem jeg får fra – altså hvilket køn, der giver mig en krammer, fordi det jo på ingen måde er seksuelt. Og det er det jo heller ikke for eleverne, det er jo som menneske, fordi de sætter pris på én."

Sigurd understreger, at han opfatter den fysiske kontakt som en del af hans professionalisme:

> "Jeg synes det ville fuldstændig forfærdeligt, hvis jeg ikke kunne nusse mine børn i hovedet eller i [håret]. Afhængigt af hvilken alder de har, så kan kram have mange forskellige former. Så det gør jeg meget bevidst. Jeg sørger for, hver dag jeg er i min 6.-klasse, i hvert fald at forsøge at komme forbi og røre ved alle eleverne, om det så er en hånd på skulderen eller lige nusse dem på ryggen, eller et klap på hovedet eller sådan nogle ting. Det synes jeg, er sindssygt vigtigt, så de kan mærke mig fysisk. De kan mærke, at jeg er en voksen, der giver omsorg, uden at det er seksuelt. [...] Men jeg har en pædagogisk – øh – professionel relation til børnene, og det er også at være fysisk med dem. [...] Jeg yder omsorg. Når børn er kede af det, så trøster jeg dem. De må godt sidde på mit skød. Jeg vil godt give dem et nus i håret. De

> må godt komme over og give en krammer. Det er helt vildt vigtigt, at børnene oplever den relation."

Generelt udtrykker de interviewede lærere således en ret stor parathed til at have fysisk kontakt med eleverne, men de har alle på forskellig vis gjort sig overvejelser over, hvordan det kan foregå på børnenes præmisser. Faktisk udtrykte de langt større utryghed i forhold til omklædningssituationer.

4.5.2 OMKLÆDNING

På Michaels skole var der en pige og hendes familie, som havde anklaget en kvindelig LGBT+-kollega for at have kigget på hende på en ubehagelig måde, hvilket prægede stemningen omkring omklædning i forbindelse med skolens idrætstimer.

> "Jeg tænkte 'nå, pyhh! Godt, jeg ikke har idræt med den aldersgruppe.' Fordi der ligger noget potentielt nede under overfladen med, at eleverne pludselig kan komme i tanke om, at man kigger for meget, når de står under bruseren – eller er for meget til stede eller kommer for tæt på, eller man kunne forestille sig en hel masse, sådan – ting, store elever kunne komme i tanke om. Så det kan jeg bare huske, jeg tænkte 'godt, at det slet ikke er mit område, det der ovre i idrætsområdet'."

Kenneth har også haft forbehold overfor omklædning til idræt:

> "Den eneste situation, jeg som underviser – altså, hvor jeg har gjort mig tanker omkring, det, det var i starten, da jeg skulle være lærer i idræt. Det tog mig faktisk fem-seks år, inden jeg ikke følte mig ubehageligt tilpas, når jeg skulle være i omklædningsrummet. Mest når det var ældre elever, fordi jeg ville synes, det var forfærdeligt, hvis der var nogle af børnene, som lige pludselig fik en tanke: 'Nå, står han nu og stirrer?'"

Susanne oplevede på et tidspunkt, at det var lidt problematisk at have idræt med de store piger:

> "På et tidspunkt, der gav det mig altså nogle problemer, ikke? Og så havde jeg det sådan – øh – det gad jeg ikke. Altså – så havde jeg det sådan: 'Så lægger jeg det væk, så har jeg bare de små.' Og så droppede jeg på et tidspunkt helt at have idræt, ikke? Og og det var, fordi jeg har haft idræt, fordi jeg var den yngste i mange år, og så får man idræt, og jeg kunne smaddergodt lide at have idræt, men jeg kan bare mærke, at der er et eller andet – sådan sket noget i kulturen [...], som gør, at [...]det havde jeg ikke lyst til mere. Altså – jeg havde ikke lyst til at skulle have idræt med piger mere. Jeg ved ikke [...], det er bare sådan nogle reaktioner, jeg har fået. [...] Da jeg havde sådan de der 6.-7.-klasser, der, [...] var der omklædningsrum til pigerne, og jeg var meget opmærksom på at sige 'jeg er herinde, hvis der er nogen, der har brug for noget hjælp, så kan I banke på'. Men jeg var aldrig ude, hvor de skiftede

> tøj, og det er jo egentlig forkert, for det bør man. Det bør man faktisk være som idrætslærer. Der er mange forskellige grunde. Man bør se: Er de vildt overvægtige? Er de vildt undervægtige? Øh – hvordan ser deres tøj ud? Hvordan ser deres undertøj ud? Det er lidt sådan noget man skal kigge efter, når man er idrætslærer – er de velholdte – eller er der noget [problematisk med deres hygiejne]?"

Peter, som har haft en lesbisk kollega, som blev anklaget for "at kigge", er helt klar i spyttet, når det kommer til at afvise opgaven som idrætslærer:

> "Jeg har fra starten sagt – jeg vil ikke være vikar i idræt. Det har jeg været meget få gange i de 16 år. Jeg tror, det er to gange, alligevel – og det har været af nød. [...] Men jeg har sagt, jeg ikke vil være vikar i idræt, jeg vil ikke derover, fordi at, at, at – jeg skal bare ikke være i klammeri med nogle drenge, der pludselig kan sige et eller andet om, at jeg stod og gloede på et eller andet. Det skal jeg bare ikke."

Kristine, som har en fortid som topidrætsudøver, har også gjort sig sine overvejelser og taget en række forholdsregler:

> "Jeg har altid klædt om i lærerområdet, men derfor er jeg jo også kommet ind til børnene og været der, når de klædte om. Så har jeg nok haft den der følelse, at hvis der så er nogen, der har vidst, at jeg var til – til kvinder – at så ligger der lidt det der med at – tænker de nu et eller andet, fordi jeg kommer ind i omklædningsrummet? Men jeg vil altså også sige, at, at der er virkelig sket meget med hensyn til det at være nøgne overfor hinanden. Også børnene imellem. [...] Måske kan man sige, at jeg tager nogle forholdsregler, uden at jeg sådan er helt klar over det. De er, at jeg så ikke går så tit derind, men man kan også sige, at hvis de nu – jeg ligesom havde videreført det der med at være i omklædningsrummet [fra tidligere i karrieren] – og så sørgede for, at de gik i bad og sådan noget – så nu er det nærmest blevet lidt unaturligt for mig, fordi jeg ikke kommer ud i deres omklædningsrum, og som regel kommer jeg kun lige ud, når de sådan måske har været i bad – eller – næsten har fået tøj på."

I forhold til omklædningssituationen viser interviewene, at lærerne er på lidt af en opgave i forhold til at balancere udfordringen med at holde opsyn og holde øje med elevernes overordnede ve og vel, samtidig med at de prøver ikke at være til stede på en intimiderende måde. Flere afviser blankt at påtage sig opgaven og demonstrerer på den vis, at der virkelig er noget på spil i forhold til håndteringen af børn i omklædningsrum.

4.5.3 OPSAMLING: FYSISK KONTAKT OG OMKLÆDNING

De fleste af de interviewede lærere beskriver sig selv som fysiske mennesker, der med enkelte undtagelser ikke går af vejen for at give deres elever en krammer. Det

er simpelthen en del af den professionelle opgave at være fysisk nærværende, udtrykker flere. Alle betoner imidlertid, at det skal være barnets grænser, der er styrende for, hvilken fysisk kontakt der er i lærer-elev-relationen. Groft sagt lader det til, at lærerne ikke lader sig begrænse af frygt for anklager om berøring i offentligt rum.

Når det kommer til afholdelsen af idrætstimer og udfordringen med omklædning, er langt flere lærere bekymrede over, hvad navnlig større elever kan tænke. Foranlediget af, at mange kender til lokale sager, hvor lærere har været under anklage for "at kigge på en ubehagelig måde", sådan som flere af lærerne har berettet om eksempler på fra deres skoler, tager de enten en række forholdsregler, eller de forsøger helt at undgå at undervise i idræt. Læreren står dermed med en besværlig udfordring, for hvordan kan man være til stede som den ansvarlige voksne, hvis man samtidig skal forsøge at holde sig på afstand inde i læreromklædningen? Homoseksuelle og biseksuelle lærere har indlysende en større udfordring end andre lærere i den situation, og det lader ikke til, at de kan hente råd og hjælp i vejledningen om emnet.

KAPITEL 5

KONKLUSION OG ANBEFALINGER

5.1 OPSAMLING

Hvordan man end vender og drejer det, er Danmark et progressivt land for så vidt angår rettigheder for LGBT+-personer. Næsten fire årtiers fremgang med hensyn til love og regler har sat sig tydeligt igennem i danskernes sociale og moralske værdier, hvor det nu kun er 4 procent, der finder sex mellem to personer af samme køn helt uacceptabelt sammenlignet med hele 34 procent tilbage i 1981.[69] Til trods for denne positive udvikling har LGBT+-personer stadig en signifikant dårligere fysisk og psykisk sundhedstilstand end almenbefolkningen,[70] og tidligere undersøgelser har dokumenteret, at det kan være svært for LGBT+-personer at være åbne om deres privatliv, når de går på arbejde.[71] [72]

Resultaterne af nærværende undersøgelse af åbenhed og trivsel blandt grundskolelærere, der identificerer sig som LGBT+, er på én og samme tid både overraskende og paradoksale. Overraskende, fordi den nationalt repræsentative spørgeskemaundersøgelse dokumenterer et imponerende højt niveau af daglig arbejdsglæde[73], god social trivsel og stor åbenhed om egen seksuel orientering blandt LGBT+-lærere, hvilket står i kontrast til de tidligere undersøgelser. Paradoksale, fordi de kvalitative interviews med 22 LGBT+-lærere rundt omkring i Danmark samtidig vidner om, at den enkelte lærer dagligt færdes i et miljø, hvor negativ sprogbrug om LGBT+-personer blandt eleverne hører til dagens orden, og fordi mange på ét eller flere tidspunkter i deres karriere som skolelærer har haft ubehagelige oplevelser, hvor elever, kolleger eller ledere har chikaneret dem på grund af deres seksuelle orientering.

Hvordan kan man forklare dette paradoks? Først og fremmest arbejder flertallet af lærerne i den offentlige grundskole, hvis formålsparagraf indeholder følgende passus: "Skolens virke skal [...] være præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati."[74] Det er med andre ord ikke tale om hvilken som helst arbejdsplads, men om en sektor, hvis opgave det blandt andet er at fremme rummelighed og mangfoldighed. Ud fra de svar, som 288 selvidentificerede LGBT+-lærere har givet på de spørgsmål, som vi har stillet dem, lader det til, at grundskolen i Danmark helt overordnet udgør en god arbejdsplads for medarbejdere, der falder uden for den heteroseksuelle norm.

Faktisk har LGBT+-lærere ud fra en overfladisk betragtning en lidt højere arbejdsglæde og føler sig lidt bedre inkluderede i arbejdspladsens sociale liv

og som en del af fællesskabet med mulighed for at dele privatlivssnak. Når vi kontrollerer for andre faktorer såsom køn, alder, skolestørrelse og kommunetype, er de umiddelbare forskelle mellem heteroseksuelle lærere og LGBT+-lærere ikke statistisk signifikante. Men i hvert fald har de det som minimum lige så godt som heteroseksuelle lærere, hvilket giver god mening i lyset af grundskolens formålsparagraf. Imidlertid er vi nødt til at tage et generelt forbehold.

Vi kan ikke vide, om der i spørgeskemaundersøgelsen findes en svarskævhed i forhold til gruppen af LGBT+-personer. Med hjælp fra Danmarks Statistik er vi gået efter den højeste standard inden for stikprøvebaserede spørgeskemaundersøgelser, men det afhjælper ikke den metodiske problemstilling, at der ikke findes et udtømmende eller kvalificeret bud på, hvor stor den sande LGBT+-population er. Kort sagt er det svært at vide, hvor mange LGBT+-lærere, der ikke har ønsket at svare. Vi har få eller ingen besvarelser fra transkønnede og interkønnede lærere. Ud fra alder og kommunetype kan vi desuden gisne om, at vi har en underrepræsentation af ældre lærere i yderkommuner og landkommuner.

Det er meget muligt, at der er færre LGBT+-lærere ude på landet, men det kan også skyldes, at der er færre LGBT+-lærere, som rent faktisk har svaret, at de identificerer sig som LGBT+ ude i land- og yderkommuner. Hvis det er tilfældet, er de i stedet at finde blandt de 88 lærere, som ikke har ønsket at besvare spørgsmålet om seksuel orientering. Denne gruppe har signifikant ringere arbejdsglæde, føler sig dårligere inkluderede i det sociale liv og i fællesskabet og svarer, at de har sværere ved at deltage i privatlivssnak. Samtidig er det en gruppe, hvor vi finder en overrepræsentation af ældre lærere i landkommuner. Da vi samtidig har fundet en signifikant forskel imellem mellem land og by for så vidt angår åbenhed i forhold til LGBT+-personer, vil det give god mening, hvis der i gruppen findes individer, der er så lukkede om deres LGBT+-status, at de heller ikke har ønsket at være åbne i en anonym spørgeskemaundersøgelse.

Udover de positive resultater er spørgeskemaundersøgelsen interessant, fordi der viser sig at være en signifikant forskel på homoseksuelle og biseksuelle i forhold til spørgsmålene om åbenhed. De biseksuelle er ganske enkelt ikke nær så åbne. Da vi ikke har spurgt, om respondenterne ville ønske, at de kunne være mere åbne, er det svært at konkludere, i hvilket omfang det udgør et problem for dem. Fra de kvalitative interviews kan vi imidlertid konkludere, at de biseksuelle lærere i endnu højere grad end de homoseksuelle lærere oplever, at de mangler en legitim anledning til at være åbne. Har de allerede en partner at referere til, inviterer det til nærgående spørgsmål om parforhold og monogami. Har de ikke en partner, oplever nogle kvindelige biseksuelle informanter, at deres seksualitet bliver betragtet nærmest som en pornografisk fantasi af nogle af deres mandlige heteroseksuelle kolleger.

De kvalitative interviews dokumenterer først og fremmest, at udspring og åbenhed ikke bare er et projekt for den enkelte LGBT+-lærer. Der er altid en eller flere

modtagere af informationen på den anden side, og derfor er graden af mulig åbenhed helt afhængig af både situation, relation og kontekst. "Der er vigtigt, at jeg kan føle mig tryg, hvis jeg skal være åben," fortæller de fleste LGBT+-lærere. Snarere end på afsenderens ærlighed beror åbenhed således på modtageres evne til at sikre tryghed. Der skal med andre ord være et trygt miljø at springe ud i.

Alle skolens aktører er i den forbindelse vigtige, men mest central er skoleledelsen, hvis accept og opbakning er første skridt. Herefter følger kollegerne, dernæst eleverne og endelig deres familier. Spørgsmålet om åbenhed og lukkethed udgør derfor på ingen måde et enten-eller. Det er mere korrekt at tale om grader af åbenhed, som den enkelte veksler imellem, afhængigt af hvilken sammenhæng vedkommende befinder sig i. Nogle gange kollapser ringene af fortrolighed, så informationen rejser på tværs af sammenhænge. Ens fortrolige kolleger kan sladre med andre kolleger. Ens egne elever kan fortælle det til andre elever på skolen. Informationer fra sociale medier eller andre sammenhænge kan finde vej ind i skolens liv. Uanset hvad, er det ikke bare et spørgsmål om at være henholdsvis inde i eller ude af et skab. Det er en fortløbende proces, hvor den enkelte skal håndtere et stykke information af intim karakter på en måde, så vedkommende på en og samme tid kan bevare både professionalisme og personlig integritet. Eller, som informanterne så fyndigt udtrykker det: "Man springer ud en million gange," og "der er altid noget på spil."

Andre gange er den enkelte så uheldig at få uønsket hjælp til delingen af den intime viden. Den skrives på skoletavlen eller på skolemuren eller råbes ud over hele kantinen. Den afsløres i selskabslege til julefrokosten eller råbes ind i hovedet på én. De enkelthændelser, som nogle af informanterne har delt med vores interviewer, er ud fra enhver betragtning stærkt grænseoverskridende og helt uforenelige med et trygt og sikkert arbejdsmiljø. Alligevel udtrykker informanterne stor begejstring for deres arbejde, og det må bero på, at enkelthændelserne udgør undtagelser fra en regel, hvor skoleledelserne almindeligvis griber ind. Eller måske er de blevet for gode til at anvende det pædagogiske **buzzword** pyt, som er blevet en opskrift på robusthed på institutioner og arbejdspladser i Danmark.[75] Det er i den forbindelse bekymrende, hvis ideen om robusthed knyttes for tæt til individet i stedet for til det overordnede arbejdsmiljø.

Hvad informanterne til gengæld ikke siger pyt til, er elevernes brug af ordene bøsse, lebbe og homo som standardiserede skældsord i skolemiljøet. Responsen varierer fra en fuldbyrdet identifikation: "Jeg er bøsse. Du skal ikke kalde nogen bøsse!"; over en insisterende spørgen: "Er du overhovedet klar over, hvad du siger?"; til fastholdelsen af en norm: "Sådan et sprog bruger vi ikke her!". Men ingen lader sprogbrugen passere, og næsten alle siger, at de oplever, at de som LGBT+-personer har et særligt ansvar i forhold til at beskytte (fremtidige) LGBT+-elever mod et skolemiljø, hvor homofobiske udtryk florerer i skolegården og på gangene. Måske derfor bemærker LGBT+-lærere i signifikant højere grad end heteroseksuelle lærere, at der tales grimt om LGBT+-personer.

Det lader ikke til, at der tales grimt om LGBT+-personer i skolens andre rum såsom lærerværelset. Imidlertid udgør personalefester tilsyneladende begivenheder, hvor den løsslupne form kan gå over i en fri tone, der kan opleves som utryg for LGBT+-lærere. Fordomme om køn, krop og seksualitet, som ikke er i spil i hverdagen, kan pludselig komme på banen. Det er ikke sjovt at føle, at andre gør sig morsomme på ens bekostning, men det er lige præcis, hvad nogle af informanterne har følt, når deres seksualitet er blevet sat i spil under selskabslege eller i forhold til planlægning af bordplan forud for personalefester. Det er derfor vigtigt at understrege, at personalefesten også er en del af det formelle arbejdsmiljø.

Ifølge både resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen og indsigterne fra de kvalitative interviews, lader LGBT+-lærere til at have et afslappet forhold til seksualundervisning. Nogle bruger Uge Sex-kampagnen som anledning til at træde i karakter som den autentiske lærer, der har et særligt perspektiv at byde ind med. Andre ønsker ikke at bringe sig selv i spil, men overordnet synes det ikke at være seksualundervisning, som får LGBT+-lærere til at føle sig sårbare. Det samme kan man sige om dagligdagens fysiske kontakt med eleverne, hvor LGBT+-lærere ligesom andre lærere er bevidste om på én og samme tid at drage omsorg og respektere barnets grænser.

Omklædning i forbindelse med idræt og svømning er til gengæld en størrelse, som er kilde til stor bekymring blandt de fleste af de 22 LGBT+-lærere, som vi har interviewet. Helt konkret står de overfor den udfordring at være til stede i omklædningsrummet og sikre, at alle kommer i bad og opretholder ordentlig hygiejne. Men samtidig resulterer situationen i en forlegenhed, fordi de kønsopdelte baderum fungerer ud fra en underliggende præmis om, at kønsopdelingen sikrer mod et seksualiseret rum, hvor den voksne i kraft af sit køn ikke har en interesse i eleverne. Det får de interviewede LGBT+-lærere til at føle sig sårbare overfor anklager om at sende ubehagelige blikke. Alene tanken om, at en elev kunne "tro noget" rider mange som en mare.

5.2 ANBEFALING 1: SKOLELEDERE

Denne undersøgelse har vist, at forudsætningen for, at LGBT+-lærere kan agere med åbenhed, er, at de bliver mødt med en åbenhed. Med andre ord er følelsen af tryghed en forudsætning for, at LGBT+-lærere kan springe ud på arbejdspladsen. Den, der står forrest i forhold til at møde LGBT+-lærere med åbenhed, er skolelederen. Skolelederen bør derfor ikke vente på, at lærere giver sig til kende, men kan løbende kommunikere og understrege, at mangfoldighed og rummelighed – også i forhold til LGBT+-spørgsmål – er en del af skolens værdigrundlag. Eventuelt kan dette ekspliciteres i skolens nedskrevne værdigrundlag.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor, at:

- Skoleledere bør være meget tydelige i forhold til at sikre åbne og inkluderende arbejdsmiljøer for LGBT+-personer på den enkelte skole.

5.3 ANBEFALING 2: DANMARKS LÆRERFORENING OG FRIE GRUNDSKOLERS LÆRERFORENING

Nogle af de LGBT+-lærere, som er blevet interviewet til denne undersøgelse, har stået i situationer, hvor de ikke vidste, om de problemer, som de havde, faldt ind under fagforeningens paraply. Flere efterlyste også, at fagforeningen opkvalificerer sit hovedkontor med medarbejdere, som har besidder spidskompetencer i forhold til at støtte op om LGBT+-lærere, der har brug for hjælp til at håndtere deres LGBT+-status i arbejdsøjemed. Specifikt i forhold til åbenhed efterspurgte LGBT+-lærere vejledninger eller materialer, der kan klæde den enkelte på til at træffe beslutninger om grader af åbenhed på arbejdspladsen.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor, at:

- Lærernes fagforeninger bør styrke deres tilbud til lærere, der identificerer sig som LGBT+, så de ved, at de kan trække både på den lokale tillidsrepræsentant og på hovedkontorets ressourcer, hvis de får behov for det.

5.4 ANBEFALING 3: LIGESTILLINGSMINISTEREN

Gennemgangen af love og regler viser, at dansk ret beskytter LGBT+-personer mod diskrimination på arbejdsmarkedet. Således er seksuel orientering udtrykkeligt beskyttet efter forskelsbehandlingsloven, og kønsudtryk og kønsidentitet er blevet indfortolket i ligebehandlinglovens beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af køn.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor, at:

- Ligestillingsministeren bør tage initiativ til, at de danske love og regler ændres, så det fremgår udtrykkeligt, at forskelsbehandling på baggrund af kønsudtryk og kønsidentitet er beskyttede diskriminationsgrunde.

KAPITEL 6

APPENDIKSER

6.1 APPENDIKS A: SPØRGESKEMAET I TEKSTFORMAT[76]

1. Hvad er din alder? __
2. Betragter du dig som ... (Mand/Kvinde/Andet: Uddyb/Ønsker ikke at svare)
3. Er det korrekt, at du er beskæftiget med undervisning på grundskoleniveau? Fx ansat som lærer i 0.-10. klasse eller på VUC (Ja/Nej)
4. Hvad er dit ansættelsesforhold? (Fastansat/Tidsbegrænset/Ved ikke)
5. Hvor mange år har du undervist på grundskoleniveau? __
6. Hvor mange år har du været på din nuværende arbejdsplads? __
7. Hvor mange elever er der omtrent på din nuværende arbejdsplads? __
8. Er du glad for at gå på arbejde til hverdag? (Af og til/Aldrig/Altid/Det meste af tiden/Sjældent/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
9. I hvilken grad føler du dig inkluderet i det sociale liv på dit arbejde? (I høj grad/I mindre grad/I nogen grad/Slet ikke/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
10. I hvilken grad føler du, at du kan tale om dit privatliv på dit arbejde? (I høj grad/I mindre grad/I nogen grad/Slet ikke/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
11. I hvilken grad føler du, at du er en del af fællesskabet på arbejdspladsen? (I høj grad/I mindre grad/I nogen grad/Slet ikke/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
12. Hvordan vil du beskrive din seksuelle orientering? (Anden orientering: Uddyb/Biseksuel/Bøsse/Heteroseksuel/Lesbisk/Queer/Ønsker ikke at svare)
    [Heteroseksuelle skilles fra her]
13. Hvor åben vurderer du, at dine kolleger er overfor undervisere, der er LGBT+? (Helt lukkede/Helt åbne/Ret lukkede/Ret åbne/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
14. Hvor åben vurderer du, at din ledelse er overfor undervisere, der er LGBT+? (Helt lukkede/Helt åbne/Ret lukkede/Ret åbne/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
15. Hvor åben vurderer du, at dine elever er overfor undervisere, der er LGBT+? (Helt lukkede/Helt åbne/Ret lukkede/Ret åbne/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
16. Hvor åben vurderer du, at dine elevers forældre er overfor undervisere, der er LGBT+? (Helt lukkede/Helt åbne/Ret lukkede/Ret åbne/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
17. Har du oplevet, at LGBT+ omtales negativt på din arbejdsplads? (Af og til/Ofte/Sjældent/Slet ikke/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
18. Hvem kom de negative udsagn fra? Vælg gerne flere (Andre/Elever/Forældre/Kolleger/Ledere/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
19. I hvilket omfang føler du dig usikker ved at varetage undervisning om seksuel orientering eller kønsidentitet? (I høj grad/I mindre grad/I nogen grad/Slet ikke/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)

20. Hvor åben er du overfor dine kolleger om din seksuelle orientering eller kønsidentitet? (Helt lukket/Helt åben/Ret lukket/Ret åben/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
21. Hvor åben er du overfor din ledelse om din seksuelle orientering eller kønsidentitet? (Helt lukket/Helt åben/Ret lukket/Ret åben/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
22. Hvor åben er du overfor dine elever om din seksuelle orientering eller kønsidentitet? (Helt lukket/Helt åben/Ret lukket/Ret åben/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
23. Hvor åben er du overfor dine elevers forældre om din seksuelle orientering eller kønsidentitet? (Helt lukket/Helt åben/Ret lukket/Ret åben/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
24. Hvor åben er du om din seksuelle orientering eller kønsidentitet uden for en arbejdssammenhæng? (Helt lukket/Helt åben/Ret lukket/Ret åben/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
25. Oplever du overordnet, at din arbejdsplads er positiv overfor LGBT+? (I høj grad/I mindre grad/I nogen grad/Slet ikke/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
26. I hvilket omfang føler du dig sårbar i forhold til at varetage seksualundervisning på grund af din seksuelle orientering eller kønsidentitet? (I høj grad/I mindre grad/I nogen grad/Slet ikke/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
27. Føler du, at du bliver dårligere behandlet af din arbejdsgiver på grund af din seksuelle orientering eller kønsidentitet? (I høj grad/I mindre grad/I nogen grad/Slet ikke/Ved ikke/Ønsker ikke at svare)
28. Vil du være åben om din seksuelle orientering eller kønsidentitet, hvis du søger et nyt job? (Ja/Nej/Nægter at svare/Ved ikke)
29. Institut for Menneskerettigheder vil gerne foretage kvalitative interviews med lærere, der identificerer sig som LGBT+. Kunne du have lyst til at deltage i et interview? (Ja/Nej)

6.2 APPENDIKS B: DOKUMENTATION FRA DANMARKS STATISTIK

Dokumentation af interviewundersøgelser

Kvalitetsdeklaration

Tabel 1. Samlet

Opgave	Lærere i Grundskolen 2018
Kunde	Institut for Menneskerettigheder
Delopgaver udført af: Population Stikprøve Dataindsamling	 Danmarks Statistik Danmarks Statistik Danmarks Statistik
Population	60.334 personer
Bruttostikprøve	13.278 personer
Adressebeskyttelse mv.	154 personer
Nettostikprøve	13.124 personer
Antal svar (fulde besvarelser)	**6.588 personer**
Delvise	323 personer
Antal svar med både delvise og fulde besvarelser	6.911 personer
Svarprocenter (fulde besvarelser): af bruttostikprøve af nettostikprøve	 49,6 pct. **50,2 pct.**
Indsamlingsmetode	Web
Bortfaldskategorier og delvise	2 Delvist gennemført 323 3 Nægter 28 4 Øvrigt bortfald 1 9 IP ikke kontaktet 154 10 Ikke truffet 6184
Undersøgelsesperiode (web-telefon-post)	Web 4. september 2018 - 7. januar 2019
Rykkerudsendelse	**Første udtræk** - Udsendelse af digital post (samt alm. postbrev til personer, der er fritaget for digital post den) d. 04.09.18 - Rykker 1 udsendelse med digital post d. 12.09.18 - Rykker 2 udsendelse med digital post d. 26.09.18 **Andet udtræk** - Udsendelse af digital post (samt alm. postbrev til personer, der er fritaget for digital post den) d. 23.11.18 - Rykker 1 udsendelse med digital post d. 30.11.18 - Rykker 2 udsendelse med digital post d. 12.12.18
Sprog og oversættelse af brev og skema	Nej
Anvendt tolkning på andre sprog	Nej
Pilotundersøgelse	Nej
Opregning og vægtning af data	Nej

Tabel 2. Første udtræk

Opgave	Lærere i Grundskolen 2018
Kunde	Institut for Menneskerettigheder
Delopgaver udført af: Population Stikprøve Dataindsamling	 Danmarks Statistik Danmarks Statistik Danmarks Statistik
Population	11.635 personer
Bruttostikprøve	11.635 personer
Adressebeskyttelse mv.	137 personer
Nettostikprøve	11.498 personer
Antal svar (fulde besvarelser)	**5.767 personer**
Delvise	285 personer
Antal svar med både delvise og fulde besvarelser	6.052 personer
Svarprocenter (fulde besvarelser): af bruttostikprøve af nettostikprøve	 49,6 pct. **50,2 pct.**
Indsamlingsmetode	Web
Bortfaldskategorier og delvise	2 Delvist gennemført 285 3 Nægter 25 4 Øvrigt bortfald 1 9 IP ikke kontaktet 137 10 Ikke truffet 5.420
Undersøgelsesperiode (web-telefon-post)	Web 4. september 2018 - 7. oktober 2018
Rykkerudsendelse	- Udsendelse af digital post (samt alm. postbrev til personer, der er fritaget for digital post den) d. 04.09.18 - Rykker 1 udsendelse med digital post d. 12.09.18 - Rykker 2 udsendelse med digital post d. 26.09.18
Sprog og oversættelse af brev og skema	Nej
Anvendt tolkning på andre sprog	Nej
Pilotundersøgelse	Nej
Opregning og vægtning af data	Nej

Tabel 3. Andet udtræk

Opgave	Lærere i Grundskolen 2018
Kunde	Institut for Menneskerettigheder
Delopgaver udført af: Population Stikprøve Dataindsamling	 Danmarks Statistik Danmarks Statistik Danmarks Statistik
Population	48.699 personer
Bruttostikprøve	1.643 personer
Adressebeskyttelse mv.	17 personer
Nettostikprøve	1.626 personer
Antal svar (fulde besvarelser)	**821 personer**
Delvise	38 personer
Antal svar med både delvise og fulde besvarelser	859 personer
Svarprocenter (fulde besvarelser): af bruttostikprøve af nettostikprøve	 50,0 pct. **50,5 pct.**
Indsamlingsmetode	Web
Bortfaldskategorier og delvise	2 Delvist gennemført 38 3 Nægter 3 9 IP ikke kontaktet 17 10 Ikke truffet 764
Undersøgelsesperiode (web-telefon-post)	Web 23. november 2018 - 7. januar 2019
Rykkerudsendelse	- Udsendelse af digital post (samt alm. postbrev til personer, der er fritaget for digital post den) d. 23.11.18 - Rykker 1 udsendelse med digital post d. 30.11.18 - Rykker 2 udsendelse med digital post d. 12.12.18
Sprog og oversættelse af brev og skema	Nej
Anvendt tolkning på andre sprog	Nej
Pilotundersøgelse	Nej
Opregning og vægtning af data	Nej

Generelt om population og stikprøve

Skal have bopæl i Danmark

Udover den eventuelle afgrænsning af populationen, som kan være lavet ud fra Danmarks Statistiks registre eller kundens egne registre, så afgrænses personer i populationen af den seneste befolkningsstatus. Den dannes hvert kvartal 30 dage efter kvartalsafslutning dvs. at 1. januar er klar primo februar osv.
For at tælles med i den danske befolkning, skal man have bopæl i Danmark og have tildelt et CPR-nummer.

Kvalitet af cpr

CPR's befolkningsstatus er ret præcis. Usikkerheden på den samlede befolkning er få promille. Kun ved undersøgelser, hvor personer har flyttet ind og ud af Danmark, kan der være en større usikkerhed.

Personer som flytter til udlandet

Personer, som flytter ud af Danmark, er ikke tvunget til at lade det registrerer nogen steder. Der er derfor en mindre gruppe personer, som stadig er registret som en del af den danske befolkning, på trods af at de ikke længere har adresse i Danmark.

Udenlandske studerende

Uddannelsessøgende skal have et CPR-nummer for at blive optaget på en dansk uddannelse. De skal dog også være optaget på studiet før de kan få opholdstilladelse, og der kan derfor være et mindre antal personer, som ikke tælles med.

Adressebeskyttelse

Omkring 0,5 pct. af den danske befolkning har adressebeskyttelse, hvilket betyder, at de ikke deltager i interviewundersøgelser fra Danmarks Statistik. Desuden er der personer i Danmark som ikke kan kontaktes pga. at der ikke er oplysninger om deres adresse. I denne undersøgelse er det 1,2% (137 af 11.635)

Sikring af repræsentativitet i undersøgelser

Danmarks Statistik danner populationer med udgangspunkt i Befolkningsregisteret (CPR) samt øvrige registeroplysninger. I denne proces anvender vi et unikt person-ID for alle personer (en anonym CPR-nøgle). Vi tester og fejlsøger data for at sikre at hver person kun optræder én gang i vores population.
Efter at vi har lavet stikprøvedesignet, danner vi stikprøven ved hjælp af SAS Proc SurveySelect. Her anvender vi SRS-metode (Simple Random Sample). Denne metode giver samme tilfældige udvalgschance (uden tilbagelægning) for alle deltagere. Metoden danner en ny tilfældig seedning hver gang og dermed en sikring af, at det ikke er de samme personer, som bliver udvalgt fra populationen gentagene gange.
Du kan læse mere om PROC SURVEYSELECT funktionen her

SAS-koden

Kodeeksempel:

```
proc surveyselect
  data=pop_select sampsize=10050
  method=srs out=stikip
  OUTSIZE STATS;
run;
```

Udvalgssandsynligheden

Vi kan også udvælge en stratificeret stikprøve, hvor der er forskellige udvalgssandsynligheder. Derfor gemmer vi altid udvalgssandsynligheden og stikprøvevægten for alle deltagere i undersøgelsen.

Test og kvalitetssikring

Efter dannelse af stikprøven, så tester og fejlsøger vi for dubletter. Vi laver tabeloversigter på hhv. population og stikprøve for at se om sammensætningen er nogenlunde ensartet på en række baggrundsvariable (køn, alder, herkomst, uddannelse, indkomst mv.) Herudover tester vi også for om der er udvalgt flere på samme bopæl, og om bopælen er en særlig adresse (med mange personer eller ugyldig adresse).
Vi validerer herefter stikprøven op mod en aktuel CPR-befolkning (få dage gammel) for at sikre os, at vi har korrekte oplysninger på alle deltagere, samt frasortering af beskyttede, døde og udvandrede personer.
Ved at anvende denne metode og tilhørende fejlsøgningsproces sikrer vi os at vores stikprøver er repræsentative for den population de er udtrukket fra.

Danmarks Statistiks begreber

Populationen Vores definition af population er efter match med seneste kvartals-befolkningsstatus.

Bruttostikprøve Den udvalgte bruttostikprøve fra populationen er uden hensyn til adressebeskyttelse og seneste flyttede/døde.

Nettostikprøve Nettostikprøve indeholder personer, der kan kontaktes efter seneste cpr-opdatering. Adressebeskyttede personer er ikke med. Ligeledes er personer, som står med 'Rådhusadresser' dvs. hjemløse og personer uden fast adresse mv. heller ikke er medregnet. (vejkode 99). Forskellen på brutto og netto er i denne undersøgelse 143 personer.

Undersøgelsesforløbet

Telefonsøgning Vi laver et dataudtræk med interviewpersonen og op til tre øvrige personer i husstanden over 18 år. Vi anvender den seneste adressekode fra CPR. Har der været en flytning inden for de seneste måneder, så medtager vi også den tidligere adressekode. Data sendes til telefonnummerberigelse.

Brev til interviewperson Vi sender altid et brev, e-mail eller digital post til interviewpersonen inden vi starter interview. Har vi fundet et telefonnummer, så skriver vi normalt det i brevet. Hvis personen ønsker at blive kontaktet på et andet nummer, er dette muligt ved at henvende sig til Danmarks Statistik. Ligeledes opfordrer vi i brevet til at indsende et telefonnummer på mail, hvis vi ikke har fundet noget nummer på interviewpersonen.

Web og telefonundersøgelser Ofte har vi en kombination af web- og telefonundersøgelse evt. også postskema. I brevet til interviewpersonen sender vi adgangskode, så personen selv kan udfylde skemaet på internettet. De har normalt 8-14 dage fra udsendelse til at udfylde på nettet, før vi begynder at kontakte pr. telefon.

Svar

Svar Vi tæller kun fuldt gennemførte interviews med i svarprocenten.

Svarprocent Vi udregner normalt svarprocenten ud fra nettostikprøven. Der kan dog tages højde for eventuelle *ikke relevante*.

Dataindsamlingsmetode Det vil fremgå med hvilken metode data er indsamlet med. Telefon, web eller postskema.

Bortfaldskategorier

Ikke truffet Vi har fundet telefonnummer, og har måske haft kontakt (eller optaget/ikke svar), men vi har ikke kunne gennemføre interview.

Nægter Vi har haft kontakt til interviewpersonen, der har meddelt at han/hun ikke ønsker at deltage. Denne kategori inkluderer også delvist gennemførte interviews.

Øvrigt bortfald Det er personer, som har sygdom/handicap eller er døde, samt personer som er væk fra hjemmet i interviewperioden. Vi har normalt haft kontakt til en anden end interviewpersonen i husstanden.

Forkert telefonnummer/ophørt Denne kategori omfatter personer, hvor vi får 'nummer i uorden'/'tre klang', samt personer der er flyttet fra adressen uden mulighed for telefonisk kontakt.

Ikke fundet nummer Vores telefonsøgning har ikke fundet et telefonnummer til interviewpersonen.

Ikke truffet Forsøgt kontaktet med den valgte dataindsamlingsform, fx mindst 5 opringninger, og ikke fået kontakt eller svar

Særligt for denne undersøgelse

Population og stikprøve

Målgruppen er defineret ved:

- Alder 20 – 67 år
- Beskæftigelse med undervisning på grundskoleniveau pr. 31.12 2016. Disco-grp = (234100, 234110, 234120, 234130)
- Arbejdsgiver er :
  - Skole = arb_hoved_bra_db07 = 852010, 852020
  - Kommuner = arb_hoved_bra_db07 = 855900,879020,881010

Populationen indeholder på den baggrund 60.334 personer.

Der blev udtrukket 11.635 personer til bruttostikprøven i første udtræk, dvs. 19,3% af populationen indgår i stikprøven i første udtræk.
Nettostikprøve til første udtræk indeholder 11.498 personer, da 137 personer i bruttostikprøven har adressebeskyttelse.

Tilføjede baggrundsvariable

"Familietype" er tilføjet som baggrundsvariabel.

Kommunetype er blevet defineret pba. kommunekoden for arbejdspladsen.

Tabel 4. Inddeling af kommuner i kommunetype

Kommunetype	Kommunekode
Yderkommune	360,400,482,492,550,573,665,671,707,741,760,773,779, 787,820,825
Landkommune	306,326,376,390,420,430,440,450,479,480,510,530,540, 561,563,575,580,657,661,706,730,756,766,791,810,813, 840,846,849,860
Mellemkommune	183,185,260,316,320,329,330,336,370,410,607,615,630, 710,727,740
Bykommune	101,147,151,153,155,157,159,161,163,165,167,169,173, 175,187,190,201,210,217,219,223,230,240,250,253,259, 265,269,270,340,350,461,621,746,751,851

Der udtrukket en supplerende bruttostikprøve (andet udtræk) på 1.643 personer hvor af 17 var adressebeskyttet. Nettostikprøven i andet udtræk er således på 1.626. Denne stikprøve er udtrukket blandt populationen, som ikke var udvalgt i første udtræk. Denne (rest) population er inddelt i 5 strata. Alle i strata *Registreret (eller ophævet) partnerskab* og *Par af samme køn* er udvalgt til stikprøve. Fra strata *Landkommuner* er der udvalgt 815 og fra *Mellemkommuner* er der udvalgt 510. Der er ikke udvalgt nogen i strata *Andre*.

Tabel 5. Strata i det andet udtræk

I alt	48699
strata	
Registreret (eller ophævet) partnerskab	200
Par af samme køn	118
Landkommuner	14.048
Mellemkommuner	7.968
Andre	26.365

6.3 APPENDIKS C: KVALITATIV SPØRGEGUIDE

INTERVIEWGUIDE, LGBT+-LÆRERE

Intro/warmup
Hvorfor/hvordan valgte du at blive lærer?
Hvor studerede du? Hvilke steder har du arbejdet?
Hvor længe har du arbejdet som lærer/det sted, du arbejder nu?
Hvilke fag og klassetrin underviser du primært?
Hvordan identificerer du dig? Fx bøsse, lesbisk, biseksuel, transperson, andet.
Hvilken seksualitet/kønsidentitet har dine ledere, dine kolleger?

Køn(sidentitet) i arbejdslivet
Hvordan kommer køn i spil på din arbejdsplads? Hvordan er fordelingen af mænd og kvinder m.m.? Har du kolleger, som ikke ciskønnede (forklar eventuelt)?
Er der efter din opfattelse stærke normer for kønnet adfærd på din skole? Beskriv gerne.
I hvilke situationer i dit arbejdsliv føler du, at du kan være dig selv, og i hvilke føler du ikke, du kan være dig selv?

Seksualitet i arbejdslivet
I hvilke situationer ville du sige, at seksuel orientering dukker op på din arbejdsplads (heteroseksuel/ikke-heteroseksuel)?
Har du en partner/kæreste (eller flere)? Hvordan identificer din kæreste/partner sig?
Ved alle dine kolleger, at du er kæreste med en kvinde/(lesbisk/biseksuel), ikke er heteroseksuel eller lignende?
Er der nogen, der ved det? Hvem ved det? Hvordan ved de det?
Hvordan fortalte du det? Beskriv situationen.
Er det tilfældigt, eller er det et bevidst valg at fortælle det?
Hvordan fandt de ud af det, fortalte du det, eller hvad var anledningen?
Er der forskel på, hvem du fortæller det til?
Eller er det i nogle bestemte situationer, du fortæller det?
Hvilke? Kan du komme i tanke om et eksempel? Prøv at beskrive situationen.
Kan du eventuelt huske en bestemt situation, hvor du brugte anledningen til at springe ud/fortælle det? Kan du beskrive det?
Har der været en situation, hvor du tænkte, at "her burde jeg fortælle det"/"her er det bedst ikke at fortælle det?"
Hvem på din arbejdsplads ved det ikke?
Hvad med børnene/eleverne? I din egen klasse, på skolen/institutionen generelt?
Hvad med elevernes forældre og familier? Gør du dig overvejelser i forhold til præsentationen af dig selv til forældremøder? I nye klasser osv.?
Hvad med lokalsamfundet – tænker du over, om du bliver set med din kæreste/partner i din fritid/under indkøb osv.?
Hvor åben eller lukket er du i dine profiler på sociale medier (hvis du har profiler)?

Har du gjort dig tanker om, hvad man kan søge af informationer om dig online? Hvilke?
Har du oplevet, at elever eller andre har fundet information om dig online?
I hvilke situationer tænker du over at undgå fysisk kontakt med kolleger/elever (fx undgå at lægge en hånd på skulderen, omklædning, badning, fester på arbejde, andre ting)?
Ville du sige, at der generelt er en stemning på din skole, som lægger op til åbenhed? (Eksempel) Hvordan det?
Er der nogle situationer, hvor du har oplevet, at det ikke var o.k. at være åben? Kan du give et eksempel?
Kan du komme i tanke om, hvilke gode grunde der kan være til at være lukket omkring sin seksualitet på din arbejdsplads?
I hvilke situationer oplever du det som stressende/angstfuldt/nervepirrende/nervøst/risikabelt at være åben – eller undgår det?
Gør du dig selv nogen tanker omkring repræsentation i undervisningsmaterialer? Fx at undgå at medtage litteratur eller materialer, hvor der optræder ikke-heteroseksuelle/transkønnede?
I hvilke situationer bliver der talt om sex eller seksualitet på arbejdspladsen? (Seksualundervisning, flirt?)
Oplever du, at din egen seksuelle orientering påvirker din seksualundervisning? Hvordan? Hvordan ikke?
Er der nogle situationer, hvor du har følt dig utilpas på grund af vittigheder eller måden, der bliver talt på i forhold til seksuel orientering? (Hvordan synes du konkret, at de her ting dukker op?)
Er bøsse et skældsord? Hvad med lesbisk/andre identitetskategorier?
Synes du, at der gøres forskel på LGBT+- og andre lærere?

Best practice/fremtiden:
Hvilket ansvar synes du, din arbejdsplads/kommunen/lærernes fagforening har i forhold til at sikre dig og andre ikke-heteroseksuelle gode arbejdslivsvilkår?
Hvad vil du gerne have, at de gør?

6.4 APPENDIKS D: LISTE OVER MEDLEMMER AF BAGGRUNDSGRUPPEN

Baggrundsgruppen for nærværende undersøgelse udgøres af:

- Uddannelsespolitisk konsulent Bolette Larsen, Danmarks Lærerforening
- Hovedbestyrelsesmedlem Regitze Flannow, Danmarks Lærerforening
- Konsulent Søren Teglskov, Skolelederforeningen
- Projektleder Trine Hagelskjær Pedersen, Sex & Samfund
- Projektleder Andreas Beck Kronborg, LGBT Danmark
- Bestyrelsesformand Lars Henriksen, Copenhagen Pride
- Professor Christian Graugaard, Sexologisk Institut, Aalborg Universitet
- Ph.d.-studerende Line Anne Roien, Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet
- Ph.d.-studerende Jannick Friis Christensen, Diversity and Difference Platform, Copenhagen Business School
- Konsulent Rikke Voergård-Olesen, www.normvaerk.dk
- Ligebehandlingschef Maria Ventegodt, Institut for Menneskerettigheder
- Analytiker Tinne Steffensen, Institut for Menneskerettigheder
- Presserådgiver Janne Bruvoll, Institut for Menneskerettigheder
- Kommunikationsmedarbejder Oliver de Mylius, Institut for Menneskerettigheder
- Kommunikationsmedarbejder Sophie Kaarsgaard Sales, Institut for Menneskerettigheder
- Studentermedhjælp Josefine Bjørnholm, Institut for Menneskerettigheder
- Chefkonsulent Bjarke Oxlund, Institut for Menneskerettigheder.

6.5 APPENDIKS E:[77] 40 ÅRS FREMSKRIDT FOR LGBT+-RETTIGHEDER I DANMARK

1981 – Sundhedsstyrelsen sletter homoseksualitet som sygdomsdiagnose fra listen over sygdomme.

1987 – Der vedtages en antidiskriminationslovgivning, som blandt andet gør det ulovligt at diskriminere homoseksuelle.

1989 – Der kommer en registreret partnerskabslov, som næsten sidestiller par af samme køn med ægtefæller.

1996 – Der vedtages en lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, hvor seksuel orientering er inkluderet.

1999 – Den danske lovgivning ændres, så registrerede partnere nu kan adoptere hinandens børn med stedbarnsadoption. Udenlandske statsborgere, som har boet i landet i to år, kan indgå registreret partnerskab.

2004 – Statsborgerkrav i forbindelse med indgåelse af registreret partnerskab lempes yderligere.

2004 – Lempelse af bevisbyrde ved forskelsbehandling.

2004 – Straffelovsændring: Skærpende omstændighed, hvis forbrydelse sker på grund af antagelse om offerets seksuelle orientering.

2006 – Forbuddet i lov om kunstig befrugtning mod behandling af lesbiske og enlige ophæves.

2008 – Oprettelse af Ligestillingsnævnet, som kan behandle klager på alle områder, herunder seksuel orientering.

2010 – Adoptionsloven ændres, så stedbarnsadoption kan finde sted allerede ved barnets fødsel.

2011 – LGBT-området nævnes for første gang i et regeringsgrundlag.

2012 – Folketinget vedtager kønsneutralt ægteskab, som også kan indgås i folkekirken.

2013 – Banebrydende børnelov, som dækker en bred vifte af regnbuefamilier.

2013 – Flygtningenævnet beslutter, at LGBT-personer, der får asyl i Danmark skal anses som flygtninge i flygtningekonventionens forstand.

2014 – Danmark indfører juridisk kønsskifte, så transkønnede efter en seks måneders refleksionsperiode selv kan beslutte at skifte juridisk køn og modtage et nyt cpr-nummer.

2015 – En transkvinde vinder den første retssag i Danmark om diskrimination på grund af kønsudtryk og kønsidentitet.

2016 – Det første transkønnede barn i Danmark starter med stophormoner.

2016 – Undervisningsministeriet ændrer reglerne, så uddannelsesinstitutioner fremover bliver forpligtet til at udstede nye eksamensbeviser til personer, der har fået foretaget juridisk kønsskifte.

2017 – Som det første land i verden fjerner Danmark transdiagnoser fra sygdomslisten.

2018 – Danmark får sin første LGBTI-handlingsplan, og LGBTI gøres til et ministerielt område under ligestillingsministeren.

NOTER

1 LGBT+ er en forkortelse af de engelske ord Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender, dvs. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transkønnede, mens plustegnet indikerer andre seksuelle orienteringer eller kønsidentiteter, som ikke falder ind under de fire første kategorier (fx queer, interkøn eller aseksuelle). I denne rapport anvender vi som hovedregel betegnelsen LGBT+, fordi vi på denne vis kan rumme alle afgivne svar. Undtagelser optræder, når vi specifikt refererer til andres rapporter, hvor forkortelsen er operationaliseret på andre måder.

2 Måling af LGBT-personers oplevelse af åbenhed på arbejdsmarkedet. LO, FTF og AC (2016). Tilgængelig via: https://www.ftf.dk/fileadmin/Billedbase/FTF_analyse_nyhed/pdf_til_nyhed/20160817_Notat_om_LGBT-personer_paa_arbejdspladsen.pdf.

3 Jannick Friis-Christensen og Rikke Voergård-Olesen (2018). Ud af skabet, ind i kampen: Undersøgelse af arbejdslivsvilkår for LGBT+ medlemmer af PROSA. Tilgængelig via: https://www.prosa.dk/fileadmin/user_upload/Politik/lgbt/146545_PROSA_Rapport_2018_LGBT_medlemmer_WEB.pdf.

4 Voergård-Olesen, Rikke (2011). Seksualitet og køn i arbejdslivet – om bekendelser i arbejdspladskulturer. Speciale: Roskilde Universitet. Tilgængelig via: https://core.ac.uk/download/pdf/12519613.pdf.

5 I 1981 angav 34 procent, at homoseksualitet slet ikke var acceptabelt, hvilket i 2017 var faldet til 4 procent. Se: Morten Frederiksen og Peter Gundelach (2019). Sædelighed og medborgermoral. I: M. Frederiksen (red.) Usikker modernitet. København: Hans Reitzels Forlag. Side 55.

6 Regeringen bestående af: Venstre, Liberal Alliance og Konservative (2016-2019).

7 Regeringen/Udenrigsministeriet, Handlingsplan til fremme af tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer, 2018-2021. Tilgængelig via: https://www.regeringen.dk/media/5348/lgbti-handlingsplan.pdf.

8 LGBTI er en forkortelse af de engelske ord: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex, dvs. lesbiske, bøsser, biseksuelle, transkønnede og interkønnede.

9 Nærværende undersøgelse ligger i logisk forlængelse af instituttets tidligere involvering i undersøgelser sammen med COWI på vegne af EU's Agentur for Fundamentale Rettigheder af homofobi og diskrimination på grund af seksuel orientering i EU's 27 medlemslande (2008). I forlængelse af den undersøgelse blev instituttet i 2010-2012 ansvarlig for implementeringen af et stort EU-projekt ("It takes all kinds") med aktiviteter i Spanien, Irland, Portugal, Bulgarien, Rumænien og Danmark. Projektet havde til formål at bekæmpe homofobi og transfobi blandt skoleelever i de nævnte lande.

10 I denne undersøgelse har vi valgt via foruddefinerede kategorier at spørge specifikt til heteroseksualitet, homoseksualitet, biseksualitet eller queer-seksualitet, mens personer med andre seksuelle orienteringer har haft mulighed for selv at uddybe, hvad de opfatter sig selv som.
11 Leyla Gransell og Henning Hansen (2009). Lige og ulige? Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår. Udvidet rapport. CASA. Tilgængelig via: http://www.casa-analyse.dk/wp-content/uploads/2016/09/2009-Lige-og-ulige-Homoseksuelle-biseksuelle-og-transk%C3%B8nnedes-levevilk%C3%A5r.pdf.
12 Christian Graugaard, Annamaria Giraldi, Morten Frisch, Lene Falgaard Eplov og Michael Davidsen (2015). Self-reported sexual and psychosocial health among non-heterosexual Danes. Scandinavian Journal of Public Health; 43(3):309-14. DOI: 10.1177/1403494814563371.
13 Katrine Bindesbøl Holm Johansen, Bjarne Laursen og Knud Juel (2015). LGBT-sundhed: Helbred og trivsel blandt lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner. København: Statens Institut for Folkesundhed, SDU. Tilgængelig via: https://www.kk.dk/sites/default/files/LGBT-sundhed%20(si-folkesundhed)%20(2015).pdf.
14 Judith Butler (1990). Gender Trouble. Feminism and the subversion of identity. New York: Routledge.
15 Christian Graugaard (2014). Kønslivskamæleoner. I: M.B. Heinskou og M.E. Wøldike (red.) Byen og blikkets lyst. Festskrift til Henning Bech. København: Center for Seksualitetsforskning.
16 Mads Ananda Lodahl (2018). De fleste falder uden for normen – heteronormativitet i den danske folkeskole. I: L.A. Roien, V. Simowska og C. Graugaard (red.) Seksualitet, skole og samfund. Kritiske perspektiver på seksualundervisning. København: Hans Reitzels Forlag.
17 Bjarke Oxlund (2018). At tælle og fortælle: Om brugen af kvantitative data i antropologiske feltarbejder. I: H. Bundgaard, H.O. Mogensen og C. Rubow (red.) Antropologiske projekter – en grundbog, København: Samfundslitteratur.
18 DISCO-koden er en sekscifret jobkode, som bruges til at kategorisere alle danske arbejdstageres arbejdsfunktioner i registre hos Danmarks Statistik.
19 Leyla Gransell og Henning Hansen (2009). Lige og ulige? Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår. Udvidet rapport. CASA. Side 10.
20 Christian Graugaard, Annemaria Giraldi og Morten Frisch (2014). Sundhed og trivsel blandt danske LGBT-personer. Månedsskrift for Almen Praksis, 92(9): 735-743.
21 I to tilfælde er det ikke lykkedes at etablere kontakt; i tre tilfælde har aftaler været indgået, men har siden måtte opgives, mens otte andre fortsat har indikeret deres villighed, selv om aflysninger og udskydelser har betydet, at interviewene ikke er blevet gennemført.
22 Rapporten trækker desuden på indsigter fra et arbejdspapir, som ekstern konsulent Peter Ussing producerede for Institut for Menneskerettigheder i 2016.
23 International Commission of Jurists. Yogyakarta Principles – Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity. Tilgængelig via: https://yogyakartaprinciples.org/.

24 Resolution A/HRC/RES/17/19 af 14. juli 2011 om menneskerettigheder, seksuel orientering og kønsidentitet. Tilgængelig via: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx.
25 United Nations, Born free and equal. Sexual orientation and gender identity in international human rights law, 2012, New York and Geneva, Office of the UN High Commissioner of Human Rights, side 12-25. Tilgængelig via: www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes.pdf.
26 Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, Sexual Orientation Issues, Factsheet, november 2018. Tilgængelig via: www.echr.coe.int/Documents/FS_Sexual_orientation_ENG.pdf.
27 Se Vallianatos and others v. Greece, EMD-dom af 7. november 2013. Tilgængelig via: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":["001-128294"]}.
28 Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, Gender Identity Issues, Factsheet, januar 2019. Tilgængelig via: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_identity_ENG.pdf.
29 Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Tilgængelig via: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN.
30 EU-Kommissionens forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, KOM(2008) 426 endelig 2008/0140 (CNS). Tilgængelig via: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en.
31 Se blandt andet sag C-13/94 Cornwall, dom fra EU-Domstolen af 30. april 1996.
32 Regeringen. Handlingsplan til fremme af tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer, 2018, side 5 henholdsvis side 11. Tilgængelig via: www.regeringen.dk/media/5348/lgbti-handlingsplan.pdf.
33 Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008, med de ændringer, der følger af lov nr. 1489 af 23. december 2014.
34 Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006, med de ændringer, der følger af § 2 i lov nr. 182 af 8. marts 2011.
35 Ligestillingsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1678 af 19. december 2013, med de ændringer, der følger af lov nr. 487 af 30. april 2019.
36 Racediskriminationsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v., med de ændringer, der følger af lov nr. 433 af 31. maj 2000.
37 Ligebehandlingsnævnet har per 1. oktober 2018 behandlet 19 sager vedrørende LGBT+-personer.
38 Straffelovens § 81, nr. 6, jf. lovbekendtgørelse nr. 1156 af 20. september 2018.
39 Bemærkninger til lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Side 3.
40 Se også LGBT Danmarks ordbog om seksuel orientering og kønsidentitet.
41 Jf. fx Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 2016-6811-41323.

42 Jf. "Kjole-Ole-sagen" – se Rigsadvokatens redegørelse, J.nr. RA-2006-120-0033 af april 2008 om anvendelse af straffelovens § 81, nr. 6 og nr. 7, samt sager om overtrædelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v.
43 Tilgængelig via: http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=da&num=C-13/94&td=ALL.
44 Se Beskæftigelsesministeriets høringsnotat om revision af lov om Ligebehandlingsnævnet af 28. marts 2012, side 6. Tilgængelig via: https://www.ft.dk/samling/20111/lovforslag/L119/bilag/1/1098057.pdf.
45 Se Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 9631 af 5. april 2017.
46 Jf. blandt andet Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 2017-6811-21985 og kendelse nr. 2016-6811-41323.
47 Blandt medlemmer af Danmarks Lærerforening er andelen af mandlige medlemmer i 28,7 procent (https://www.dlf.org/media/12271845/udvikling-i-andel-af-maend-blandt-aktive-dlf.pdf).
48 Datasættet indeholder 16 personer, hvor der er ikke overensstemmelse mellem svar med hensyn til kønskategori og registerkøn. Ti personer er registreret som kvinder, men betragter sig selv som mænd (otte heteroseksuelle, en lesbisk og en anden). En person er registreret som mand, men betragter sig selv som kvinde (heteroseksuel), mens fem personer er registreret som mænd, men ikke ønsker at svare på, hvad de betragter sig selv som. I rapporten håndterer vi dem ud fra det køn, som de selv har angivet.
49 Online LGBT ordbog – komplet begrebsliste. Tilgængelig via: http://lgbt.dk/online-lgbt-ordbog-komplet-begrebsliste/
50 Ballisager i samarbejde med Voxmeter (2019). Kandidatanalysen 2019. Aarhus: Ballisager. Side 5. Tilgængelig via: https://ballisager.com/wp-content/uploads/2019/05/Kandidatanalysen-2019.pdf.
51 Der er ikke en signifikant forskel i springet fra landkommune til mellemkommune, mens springet fra yderkommune til landkommune kun er signifikant på et 10-procents-signifikansniveau. Øvrige spring er signifikante på et 5-procents-signifikansniveau.
52 Der er ikke en signifikant forskel i springet fra yderkommune til landkommune. Springet fra mellemkommune til bykommune er kun signifikant på et 10-procents-signifikansniveau. Øvrige spring er signifikante på et 5-procents-signifikansniveau.
53 Her har vi samlet kategorierne "Helt åben" og "Ret åben" under "Åben" og kategorierne "Helt lukket" og "Ret lukket" under "Lukket".
54 Leyla Gransell og Henning Hansen (2009). Lige og ulige? Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår. Udvidet rapport. CASA. Side 55.
55 Leyla Gransell og Henning Hansen (2009). Lige og ulige? Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår. Udvidet rapport. CASA. Side 74.
56 Erving Goffman (1963). Stigma. Notes on the management of spoiled identity. New York: Simon & Schuster.
57 Richard Jenkins (2004). Social Identity. 3rd ed. London: Routledge. Side 1-8.
58 Erving Goffman (1963) Stigma. Notes on the management of spoiled identity. New York: Simon & Schuster. Side 22-24.

59 Line Anne Roien, Venka Simowska og Christian Graugaard (2018). Seksualundervisning i skolen – historie, kontekst og didaktik. I: L.A. Roien, V. Simowska, og C. Graugaard (red.). København: Hans Reitzels Forlag. Side 15.
60 Karen E. Rosenblum og Toni-Michelle C. Travis (2006). The Meaning of Difference: American Construction of Race, Sex and Gender, Social Class, and Sexual Orientation. New York: McGraw Hill. Side 2.
61 Erving Goffman (1963) Stigma. Notes on the management of spoiled identity. New York: Simon & Schuster. Side 16.
62 Læreruddannet kønsdebattør, normkritiker og foredragsholder.
63 Line Anne Roien, Venka Simowska og Christian Graugaard (2018). Seksualundervisning i skolen – historie, kontekst og didaktik. I: L.A. Roien, V. Simowska, og C. Graugaard (red.). København: Hans Reitzels Forlag. Side 27.
64 Amerikansk reality-TV-serie, hvor drag queens dyster mod hinanden i udklædning og performances.
65 Per Fibæk Laursen (2007). Den autentiske lærer. Bliv en god og effektiv underviser – hvis du vil. København: Gyldendal Uddannelse.
66 Line Anne Roien, Venka Simowska og Christian Graugaard (2018). Seksualundervisning i skolen – historie, kontekst og didaktik. I: L.A. Roien, V. Simowska, og C. Graugaard (red.). København: Hans Reitzels Forlag. Side 24.
67 Line Anne Roien, Venka Simowska og Christian Graugaard (2018). Seksualundervisning i skolen – historie, kontekst og didaktik. I: L.A. Roien, V. Simowska, og C. Graugaard (red.). København: Hans Reitzels Forlag. Side 24.
68 Vaughan Cruishank (2019). Male primary teachers' fear and uncertainty surround physical contact. I: International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education. Vol. 47, Issue 2, 247-257.
69 Morten Frederiksen og Peter Gundelach (2019). Sædelighed og medborgermoral. I: M. Frederiksen (red.) Usikker modernitet. København: Hans Reitzels Forlag. Side 55.
70 Katrine Bindesbøl Holm Johansen, Bjarne Laursen og Knud Juel (2015). LGBT-sundhed: Helbred og trivsel blandt lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner. København: Statens Institut for Folkesundhed, SDU.
71 Jannick Friis-Christensen og Rikke Voergård-Olesen (2018). Ud af skabet, ind i kampen: Undersøgelse af arbejdslivsvilkår for LGBT+ medlemmer af PROSA.
72 Måling af LGBT-personers oplevelse af åbenhed på arbejdsmarkedet. LO, FTF og AC (2016).
73 Ballisager i samarbejde med Voxmeter (2019). Kandidatanalysen 2019. Aarhus: Ballisager. Side 5.
74 Folkeskoleloven, § 1, stk. 3. LBK nr. 1510 af 14.12.2017. Tilgængelig via: https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=196651
75 Se BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø, Velfærd og Offentlig administration: "Sig pyt". Tilgængelig via: https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/stress/kortomstress/pyt
76 Originalen var opsat i et grafisk appellerende onlineformat.
77 Frit efter Gransell og Hansen (2009). Lige og ulige? Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår. Udvidet rapport. CASA. Side 5; samt LGBT Danmarks "LGBT historie i Danmark" – tilgængelig via: http://lgbt.dk/om-os/historie/.

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER