



Til Maria Sofie Petersen

Politikersvar til Maria Sofie Petersen (Ø) vedr. workshop om LGBT+ og beskæftigelse

Maria Sofie Petersen har den 30. september 2025 stillet følgende spørgsmål:

1. D. 13/08 blev der på rådhuset afholdt en workshop om LGBT+ og beskæftigelse. Derfor vil gerne bede om at få udleveret de ideer og inputs der kom fra workshoppen.
2. Samt spørge om hvad den videre proces for at samle op på workshoppen er og hvordan der arbejdes videre med det?

Økonomiforvaltningens svar

Svar på spørgsmål 1:

Der blev i alt indsamlet 117 input fra workshoppen, som er blevet sammenskrevet og fordelt på nedenstående tematikker. Det fulde materiale er vedhæftet i bilag 1.

Ledelse og ansvar

Flere deltagere fremhævede, at ledelsens synlighed og opbakning er afgørende for at skabe en inkluderende arbejdsplads for LGBT+ personer. Det er vigtigt, at ledelsen ikke kun signalerer støtte i ord, men også omsætter det til handling og konkrete tiltag. Flere påpegede, at kulturforandringer skal forankres i hele organisationen. Det blev fremhævet, at ledere skal have adgang til viden og uddannelse, bl.a. via konkrete ressourcer og vejledning, så de kan sætte tydelige rammer og gå forrest i arbejdet med inklusion.

Ressourcer, organisering og politikker

Deltagerne ytrede et ønske om personalepolitikker, code of conduct og at LGBT+ perspektiver skal integreres i de formelle rammer. Flere fremhævede vigtigheden af, at inklusion for LGBT+ personer skal indarbejdes gennem on-boarding, trivselsundersøgelser og APV'er, herunder vigtigheden af, at der findes tydelige procedurer for håndtering af diskrimination og chikane. Tildeling af ressourcer blev fremhævet som en afgørende faktor, fx ved at der afsættes midler til opkvalificering, støtte til Employee Resource Groups herunder LGBT+ Klubben og adgang til specialister. Der blev desuden nævnt et ønske om at arbejde med

10-10-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 20731

Dokumentnummer i F2
9102290

Sagsnummer eDoc
2025-0308854

certificering, kvoter og jobopslag med fokus på bias. Til slut blev der lagt vægt på de fysiske rammer, såsom kønsneutrale toiletter.

Arbejds miljø og kultur

Det var et budskab fra deltagerne, at en inkluderende arbejdspladskultur kræver fælles ansvar, oprigtig interesse og handling, og ikke blot gode intentioner. Flere fremhævede, at inklusion af LGBT+ personer skal kunne mærkes og ses i hverdagen, så LGBT+ medarbejdere kan være åbne, føle sig trygge og anerkendt for både kompetencer og identitet. Konkret blev der peget på behovet for åbne dialoger om LGBT+, markeringer af mangfoldighed (fx Pride), synlige kulturbærere og netværk, der kan understøtte fællesskab. Der blev lagt vægt på vigtigheden i at praktisere et inkluderende sprog. Pronominer i signaturer og muligheden for at rette kolleger uden skam nævnes som vigtige redskaber. Der blev desuden nævnt, at ansvaret for at skabe mere inkluderende arbejdspladser ikke skal placeres på minoriteter alene, men løftes af medarbejdere med privilegier.

Viden og kompetenceudvikling

Flere fremhævede et behov for kontinuerlig og bred kompetenceudvikling på tværs af sektorer. Især fagpersoner i skoler og på børne- og ungdområdet skal opkvalificeres. Dertil var et gennemgående input behovet for systematisk uddannelse og opkvalificering af ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i emner som fx bias, mikroaggressioner og håndtering af diskrimination. Flere beskrev et ønske om, at der blev investeret i diverse læringsredskaber som e-learning, øvelser, spil og vejledninger, som har til formål at skabe refleksion vedrørende grænser, privilegier og forskellighed og som fremmer en mere inkluderende arbejdsplads. Synlighed og rollemodeller blev nævnt som vigtige midler til at skabe repræsentation og understøtte læring i praksis.

Svar på spørgsmål 2:

Ligestillingsenheden er i gang med en yderligere kategorisering af bidrag fra workshopen. Da workshopen er arrangeret i samarbejde med Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen (BIF), vil den yderligere opsamling blive sendt til BIF. Derudover vil bidragene indgå som et opmærksomhedspunkt i Ligestillingsenhedens videre arbejde og blive bragt ind i relevante samarbejdsfora.

Bilag

Bilag 1 – Input fra workshop om LGBT+ og beskæftigelse



Bilag 1

Input fra workshop om LGBT+ og beskæftigelse

Der er ikke blevet redigeret i de nedenstående 117 input.

Ledelse og ansvar

- Synlighed er vigtigt – ledelse skal tage mere ansvar for synligheden
- På skoler – stor forskel på om ledelsen tager emnet alvorligt eller ej
- Vigtigt at ledelsen bakker op
- Vigtigt at det ikke blot bliver ledelsens flotte ord, men også bliver implementeret i praksis
- Vigtigt med tydelig tilkendegivelse fra ledelsen – vigtigt at man ved at ledelsen lytter
- Træning af tillidsrepræsentant + AMR + ledere
- Opbakning fra ledelsen; at inklusion er en strategisk prioritet, at der sættes en tydelig retning ift. inklusion som dagsorden der afspejler sig i ens personalepolitikker
- Vær opmærksom på kløften mellem strategisk fokus og inklusion på ledelsesplan der ikke implementeres i resten af organisationen å hvordan kommer kulturforandringen ud i skurvognene
- Opbakning fra ledelsen: fx afholdelse af pride event, støtte til ERG'er – både i ord og handling
- Uddannelse og opkvalificering af ledere er væsentligt
- Overveje hvorvidt og hvor meget at man åbent skal melde alles seksualitet ud. Fx i profilletekst til alle medarbejdere – som leder kan man vælge at gå forrest med åbenhed, hvis man er LGBT+, men samtidig skal det være et personligt valgt om man er åben eller ej
- Leder seminar + TR + AMR
- Ledelsen skal sætte rammerne
- Vigtigt at klæde ikke kun ledere på, men også medarbejdere ift. hvad gør man hvis man oplever diskrimination. Gå til HR, råbe op eller andet

10-10-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 20731

Dokumentnummer i F2
9102290

Sagsnummer eDoc
2025-0308854

- Bruge APV'er til at måle på inklusion og trivsel på tværs af forskellige minoritetspositioner, og som ledelsen så handler på og tydeliggør at inklusion kommer alle til gavn.
- At klæde ledere + TR'er på – meget konkret vejledning + viden. Fx certificering/kompetenceudvikling
- Synlige ressourcer til ledere som de kan opsøge og få støtte fra specialister + hvor de kan finde viden
- Behov for at politikere bruger tiden og lytter. Fx til et arrangement som dette

Ressourcer, organisering og politikker

- Politikker for regnbuefamilier (barsel, barnets første sygedag, retorik for medforældre)
- Tag et kig på politikker, regler, mv. om de har brug for at blive opdateret til 2025
- Lige barselsvilkår for mænd og kvinder og dermed også for medforældre
- Personalepolitikker + code of conduct
- LGBT+ personer findes i de bureaukratiske rammer (kontrakter, personalepolitik, osv.)
- KK skal slå et slag for den faglige forpligtelse til at sikre lige rettigheder for alle borgere - Især i en tid, hvor LGBT+ spørgsmål politiseres med andre ord: styrk adskillelsen af ideologi og faglig forpligtelse
- Vejledning i at være en inkluderende og allieret kollega
- Åbenhed fra start til nye medarbejdere: info om normer/adfærd og tilbud og LGBT+/ERG
- Placering af ressourcerne som kan håndtere udfordringer
- Brug LGBT+ gruppen (KK egen) som en ressource
- Employee Ressource Groups som små og store virksomheder kan bruge
- Der skal afsættes ressourcer!
- Styrke empowerment/motivere (til lønstigning, lederskab) for LGBT+ personer
- Indtænke LGBT+ i produkter og løsninger
- OBS på at blind rekruttering ikke virker
- On-boardingsprocessen hvor det er tydeligt hvilken kultur der er på arbejdspladsen
- At man kan føle sig sikker på ikke at opleve diskrimination på arbejdspladsen fx ved at føre det tydeligt i on-boarding processen → inkluder LGBT+ organisationer eller personers viden

- LGBT+ på årshjulet
- Kønsneutrale toiletter
- Adgang til hygiejne produkter på kønsneutrale toiletter
- Tænk på de fysiske rammer (fx klistermærker)
- Alle skal have 3 toiletter/omklædningsrum (mand, kvinde og alle)
- Fysiske trygge rammer (fx toiletter)
- LGBT+ skal ind i APV'er
- Fokus allerede i onboarding af nye medarbejdere
- Tydelig procedure for håndtering af chikane og diskriminerende adfærd
- Ombudsmand til ligestillingsområdet. En som kan hjælpe med at redde trådene ud – som kan hjælpe, hvis man oplever diskrimination på arbejdspladsen
- Vigtigt med viden om mørketal – LGBT+ diskrimination kommer ikke frem på APV. Heller ikke om man er inde eller ude af skabet
- Kan man arbejde med certificering på arbejdsmarkedet?
- Nultolerance – at uacceptabel adfærd italesættes (accountability) konkret aktion
- Fokus i trivselsundersøgelser
- Fremme adgang til arbejdsmarkedet! Forskelsbehandlingsloven, affirmative action muligt for minoriteter udover personer med handicap og ældre jobsøgende
- OBS på at det ikke hjælper at skjule identitetsmarkører i ansøgninger. Fx køn + alder + foto. Fordi den som altid har haft fordelene vil altid være foran = hvide cis mænd
- KK bør støtte op omkring diversitetsløftet (DI)
- Jobopslag der tydeliggør hvordan der rekrutteres med bevidsthed om bias og faktisk er plads til forskellighed på arbejdspladsen – konkrete tiltag, kobling til værdigrundlaget, etc.
- KBH Kommune kan hjælpe med at dele lokale LGBT+ initiativer fx LGBT+ klubben (som rangeres/kategoriseres, som KK's vin-klub → hvorfor det er svært at komme ud til nok/flere medarbejdere i kommunen. LGBT+ klubben arbejder udelukkende frivilligt og mangler finansiering
- Have en decideret person man kan gå til der er specialist indenfor DEI, som alle medarbejdere kan gå til og give dem mandat
- Vigtigt med konkrete tiltag for at øge adgang på arbejdspladsen. Fx kvoter, som har hjulpet på kønsrepræsentationen
- Ambassadører/synlige eksperter som medarbejdere kan få til med spørgsmål og støtte (put your money where your mouth is)

Arbejdsmiljø og kultur

- Fælles ansvar
- At man kan blive genkendt for sine kompetencer og identitet
- Sørge for at undersøge trivslen på arbejdspladsen betinget af køn/ seksualitet
- Et arbejdsmiljø der ikke får en til regelmæssigt at overveje at sige op
- Oplevelsen af mangfoldighed - plads til forskellige måder at være i verden
- Følelsen af at kunne have forskellige måder at tale om og leve sit liv. Kunne bryde med normative fortællinger om fx familieliv
- Oprigtig interesse
- Kan vi ændre kulturen i hele organisationen - kan vi fejre mangfoldigheden.
- Vigtigt at skabe en kultur for bevidstliggørelse, at have nogen debatter på arbejdspladsen
- Første skridt er at anerkende, at man har et problem
- Man har brug for at lave nogen andre typer handlinger for at være reelt inkluderende, og det må gerne være besværligt eller blot kræve, at man gør noget anderledes
- En markering, en særlig dag til LGBT+, brug det som en stemme
- Råd til næste år: giv deltagerne mindre abstrakte og mere konkrete problemstillinger, vi kan løse
- Udvalg/komiteer med fokus på LGBT+
- Vigtigt med formidling af tilbud. Fx ved ansatte i KK ikke at der findes LGBT+ klub
- OBS på at der er blevet talt om gode ideer til inklusion i mange år, men det mangler at blive implementeret. Vi mangler handling
- Vigtigt med kulturbærere og rollebærere
- Samtale om og deltagelse i pride
- Plads til at rette kolleger ved fejl fx forkert brug af pronominer
- Pronominer i mail signatur
- Fjerne skam ved forkert sprogbrug (ikke med vilje)
- Lavpraktisk: ingen nedladende eller diskriminerende jokes.
- Bevidsthed om, hvornår nysgerrighed bliver grænseoverskridende - fx spørgsmål om familiedannelse (som man ikke ville stille sin heteroseksuelle kollega)

- Inkluderende sprog
- Nogle er bange for at sige noget forkert. Kan hjælpe at have nogen at spørge fx hvad er det rigtige sprog
- Kommuner siger højt og tydeligt fra overfor diskrimination
- Fortælle hvad man konkret gør af handlinger for at skabe en inkluderende arbejdsplads og hvad skete der? Problem/udfordring der blev løst ved ZYX handlinger og det skabte disse forandringer
- Ikke nemt at være åbne på sin arbejdsplads. Undersøgelser som viser diskrimination viser ikke altid om man er åben eller ej
- At man kan være tryk ved ikke at opleve diskrimination, mobning osv. fysisk tryk / psykologisk tryk
- For racialiserede LGBT+ personer og/eller LGBT+ personer, der søger asyl, er der mange komplekse udfordringer ift. at opnå tryk + mange er decideret udelukket fra arbejdsmarkedet
- Meget diskrimination er usagt
- Plads til at tale åbent / naturligt om LGBT+
- Åben dialog / plads til at tale frit
- Netværk hvor man kan spejle sig i andre
- Baseline skal være åbenhed/rummelighed – en naturlig del af at være ansat her
- OBS på at unge mennesker er længere fremme ift. at være bevidst og inkluderende. Dvs. at de ældre generationer skal lære af de yngre. Vi skal disrupte hierarkier
- Self-efficacy lav for LGBT+ unge (VIVE 2023). Hvordan påvirker det arbejdspladsen?
- Kan vi indsætte "rollemodeller" på arbejdspladser, så alle ser LGBT+ personer og oplever at der også er plads til dem som er LGBT+
- Stor privilegieblindhed
- Tydelighed om hvem, der har ansvar for hvad + læg ikke ansvaret på minoriteter – giv ansvar til dem med privilegier

Viden og kompetenceudvikling

- Styrk trivslen for LGBT+ børn og unge (ved at opkvalificere fagpersoner i skolerne), så vores unge får en god start på deres erfaringer med professionelle fællesskaber
- Vigtigt at vi uddanner de unge generationer allerede fra skoletiden - det bliver fremtidens arbejdsmarked
- Mere og bredere opkvalificering, som skal være obligatorisk for fagpersoner (især på børne- og unge området)

- Kontinuerlig opkvalificering, en dynamisk størrelse, konstant under udvikling, løbende information
- Flag med pride-flaget
- Flyers/info om LGBT+
- Rummelighed + viden (b.la. om kønsidentitet)
- Uddannelse af medarbejdere i jobcentre
- Uddannelse af AMR/TR i inklusion
- At TR er klædt på ift. LGBT+ indberetter hændelser
- TR klædes på til at håndtere udfordringer med LGBT+
- Uddannelse af ledere mhb. mikroaggressioner, grænser, bias, mv.
- Privilegiespil kan også være en måde at lære sine kollegaer at kende og forstå forskelligheden på arbejdspladsen bedre
- E-learning kan være en god idé for virksomheder
- Investere penge i at videredele viden + praktiske øvelser
- Oplysning/viden til alle
- Vejledning i at være en inkluderende og allieret kollega
- Uddannelse i inklusion
- Redskaber/øvelser til fx at tale om grænser. Der er fx udviklet et spil over grænsen til håndværker/elektrikerbranchen, der bruges til ledelsestræning og opfordrer til at blive brugt i resten af organisationen
- Undersøgelser kan underbygge forandring og kan synliggøre udfordringer