

Transkønnedes forhold på arbejdsmarkedet

Researchtung produktion

Modul 2

22.maj 2012

Vejleder: Mads Kæmsgaard Eberholst

Af: Maria Arndt

Maria Vedel Larsen

Pernille Guldbæk Rasmussen

Indhold

| | |
|--|----|
| Introduktion til artikelserien <i>Transkønnedes forhold på arbejdsmarkedet</i> | 2 |
| Transkønnede bliver diskrimineret på arbejdsmarkedet..... | 3 |
| Hvordan ser dine kønsorganer ud? | 6 |
| »Hvordan gør man sig selv ikke-mærkelig?«..... | 12 |
| Logbog..... | 17 |
| Kildeliste..... | 25 |
| Bilag: Layout..... | 29 |

Introduktion til artikelserien *Transkønnedes forhold på arbejdsmarkedet*

Vi har til denne researchtunge produktion valgt at skrive en nyhedsartikel, en baggrundsartikel og en caseartikel til Politiken. Tanken er, at artiklerne i en lørdagsudgave skal være *Dagens Tema*. Derfor skal nyhedsartiklen på forsiden med en henvisning til de to andre artikler på side fire, hvor *Dagens Tema* er at finde.

Vi har valgt at formidle vores stof i de nævnte genrer, fordi vi mener, at nyheden bruges til at fastslå det overordnede problem: transkønnede diskrimineres på arbejdsmarkedet. Her bliver også fremhævet et løsningsforslag, som vi ofte stødte på i vores research: lovgivningen skal ændres, således at kønsidentitet skrives ind som et særskilt beskyttelseskriterium.

Baggrundsartiklen breder derefter problematikken ud og sætter fokus på en anden løsning: mangfoldighedspolitikker på arbejdspladserne. Samtidig bruges et intimt møde med miljøet (mødet hos Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner) som et formidlingsmæssigt værktøj, som også giver de transkønnede en stemme i artiklen. Det er også i denne artikel, vi får vores egen data i spil i form af vores spørgeskemaundersøgelse, som forskeren Tobias Raun forholder sig til.

Caseartiklen bruges til at give et konkret eksempel på, hvordan en fyring der falder sammen med en ny kønsidentitet opleves fra henholdsvis den fyrede og arbejdsgivers side. Denne artikel giver et dybere indblik i den fysiske og psykologiske proces for en transkønnet, samt de udfordringer de kan møde på arbejdsmarkedet.

Vi har valgt Politiken, fordi avisen ofte har fokus på arbejdsmarkedet og de menneskelige historier bag en problematik, og fordi de ikke har skrevet om transkønnede på denne måde før. Der kommer kun tre artikler op, når ”transkønnede” skrives i søgeboksen på deres hjemmeside. Derfor mener vi, der er gode chancer for, at avisen vil tage artiklerne.

Anslag artikler i alt: 22.157

Transkønnede bliver diskrimineret på arbejdsmarkedet

Det er svært at skifte køn uden at miste sit arbejde. Diskriminationsloven bør ændres, så de transkønnede lettere kan føre sager, mener juraprofessor og flere organisationer.

Maria Arndt, Maria Vedel Larsen og Pernille Guldbæk Rasmussen

Transkønnede, dvs. personer, der ønsker at skifte køn eller har skiftet køn, bliver ofte udsat for chikane på jobbet, fravalgt til jobsamtaler og forfremmelser eller lige frem fyret.

Op mod halvdelen af alle transkønnede har oplevet diskrimination på arbejdspladsen. Det viser undersøgelser fra blandt andet USA, Spanien, Storbritannien og Finland.

Herhjemme bliver tendensen bekræftet af Tina Vyum, formand for foreningen Trans-Danmark. Foreningen har cirka 30 transkønnede medlemmer, hvoraf fem er arbejdsløse og resten ikke længere står til rådighed for arbejdsmarkedet af forskellige årsager. Formanden har specifikt kendskab til mindst otte sager om diskrimination på jobbet.

»Det er næsten nemmere at vinde i lotto end at komme ind på arbejdsmarkedet som transkønnet,« skriver Tina Vyum i en mail.

Ifølge Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LGBT Danmark), er der kun få transkønnede, som vælger at anmelde sager om diskrimination.

»Sådan som reglerne er skruet sammen, kan det være svært at løfte bevisbyrden i sager om forskelsbehandling. Procentvist er der mange flere sager i Sverige, og det, tror jeg, handler om, at staten har gjort problemet mere synligt,« siger talsperson for LGBT Danmarks arbejdsmarkedspolitiske udvalg, Rikke Voergård-Olesen.

Loven bør ændres

Transkønnede skal nævnes direkte i diskriminationslovgivningen, mener EU's Fundamental Rights Agency, Institut for Menneskerettigheder og LGBT Danmark. I princippet er transkønnede beskyttet af loven imod kønsdiskrimination, men det er ikke tilstrækkeligt, mener chefkonsulent ved Institut for Menneskerettigheder, Mandana Zarrehpavar:

»Deres (*de transkønnedes, red.*) problemer er så specifikke, at de ikke kan komme i samme kategori som køn,« siger hun.

Juraprofessor ved CBS, Lynn Roseberry, mener, at lovgivningen bør ændres ved at tilføje 'kønsidentitet' til de øvrige beskyttelsesgrunde, som fx handicap eller etnicitet. Kønsidentitet er den måde, man oplever sit eget køn på, og dækker over, at en person, der fx er født som kvinde, godt kan føle sig som mand. Derfor er der forskel på, om personer bliver diskrimineret på grund af, at de er mænd, kvinder eller transkønnede.

»Jeg tror, de færreste har den opfattelse, at køn omfatter kønsidentitet. Og det er det, diskriminationen handler om for transkønnede. Derfor kræver det en lovændring, så det bliver helt eksplicit, at det ikke er tilladt at diskriminere transkønnede,« siger Lynn Roseberry.

Det mener politikerne:

FOR:

SF, Radikale Venstre og Enhedslisten er positive over for, at transkønnede bliver nævnt i de love, der beskytter forskellige befolkningsgrupper mod diskrimination. Det gælder blandt andet forskelsbehandlingsloven, der dækker arbejdsmarkedet samt ligestillingsloven og ligebehandlingsloven, der forbyder diskrimination på baggrund af køn.

Ligestillingsordfører Jørgen Arbo-Bæhr (EL) siger: »Enhedslisten vil stille et forslag om, at 'kønsidentitet' skal med i ligebehandlingsloven og i ligestillingsloven.«

Ordfører for LGBT-spørgsmål Flemming Møller Mortensen (S) hverken be- eller afkræfter, at transkønnede bør nævnes eksplicit i diskriminationslovgivningen, men ønsker at rette fokus på problemerne i forhold til diskrimination af transkønnede.

Liberal Alliance vil på nuværende tidspunkt ikke tage stilling til en eventuel lovændring.

IMOD:

Venstre, Dansk Folkeparti og Konservative går ikke ind for en lovændring. Ligestillingsordfører Fatma Øktem (V) mener, »at de begreber, der er i lovgivningen nu, dækker meget bredt, og de dækker alle minoriteter.« Ligestillingsordfører Pia Adelsteen (DF) tilføjer: »Diskriminationen forsvinder ikke, fordi loven bliver ændret, men det gør måske, at der kan føres nogle flere sager.«

Ordbog

Transkønnet/transperson: Personer, der oplever, at deres kønsidentitet skiller sig ud fra normen, eller personer der ikke føler sig tilpas som deres biologiske køn, men identificerer sig et andet sted på kønsskalaen. At være transkønnet har intet med seksuel orientering at gøre.

Kønsidentitet: Hvordan man opfatter sit eget køn - om man føler sig som kvinde, mand eller derimellem.

LGBT Danmark anslår, at 1 promille af befolkningen permanent lever som det modsatte køn.

Kilde: LGBT Danmark

Anslag i alt: 4.511

Hvordan ser dine kønsorganer ud?

Grænseoverskridende spørgsmål om kønsorganer er hverdag for mange transkønnede. Trods få succeshistorier oplever transkønnede stadig diskrimination på arbejdsmarkedet. Forskere og interesseorganisationer peger på mangfoldighedspolitikker som vejen frem.

Maria Arndt, Maria Vedel Larsen og Pernille Guldbæk Rasmussen

Tre fyldte kaffekopper står på bordet ved siden af småkagerne fra Netto. Den ene drikker 21-årige James af. Han er til møde hos Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LGBT Danmark) for første gang.

»Jeg fandt ud af, at jeg er transkønnet for et år siden. Jeg fandt betegnelsen på nettet. Før har jeg troet, at jeg var psykisk syg. Det lyder meget stort, men da jeg fandt ud af, at jeg er transkønnet, følte jeg, at jeg begyndte at leve igen,« fortæller han. James er født kvinde, og med mødet i aften tager han hul på at lære mere om transkønnede og deres forhold herhjemme.

Mødet er for transkønnede og bliver afholdt en aften hver anden uge. Det er et sted, hvor transkønnede frit kan samles og tale sammen. Der er ingen faste samtaleemner, men i dag fortæller de tre deltagere deres egne historier. Aftenens fremmøde er lille, men medstifter af møderne, Malene Andreasen, er mødt op, og senere kommer Robin til. Og så er der Tina Nielsen. Hendes lange, lilla negle omslutter koppen og matcher øjenskyggen og stenen i den store fingerring.

En af de ting, de ældre deltagere kan blive enige om, er de udfordringer, mange transkønnede møder på arbejdsmarkedet. De er alle tre arbejdsløse.

»Det er næsten 80 procent af de transkønnede, jeg kender, som er på overførselsindkomst,« siger Robin og støttes af de to kvinder.

Malene Andreasen og Tina Nielsen har haft dårlige oplevelser på arbejdsmarkedet, efter de begyndte at leve som kvinder. De er egentlig født som mænd, men har altid følt sig som kvinder. Tina Nielsen arbejdede som pædagog, indtil den dag en forælder klagede over, at hun havde strømpebukser på. En episode hun selv kalder: »Hadeforbrydelse så det brager,« fordi Tina Nielsen følte det som diskrimination af hendes person.

Kvindernes historier bliver bekræftet af de folk og interesseorganisationer fra miljøet, som Politiken har talt med. Diskrimination på arbejdspladsen er stadig et stort problem for landets transkønnede.

Tendenser peger på, at James ikke vil støde ind i lige så store problemer som den ældre generation, der stadig har det svært på arbejdsmarkedet. Trods få positive historier i medierne i den seneste tid er spørgsmålet stadig, hvad der skal til for helt at sikre, at James ikke ender som arbejdsløs trans.

Uvidenhed dominerer

»Transkønnede har problemer på arbejdsmarkedet. De er, hvor homoseksuelle var for 30 år siden,« siger kønsforsker på RUC, Tobias Raun.

»Det nytter ikke at sammenligne transkønnede med, hvordan mænd og kvinder bliver behandlet på jobbet, for de transkønnede bliver behandlet dårligere end alle andre,« udtaler Lynn Roseberry, juraprofessor med speciale i køn ved CBS. Hun tilføjer:

»Der er en meget bred opfattelse af, at man gerne må diskriminere transkønnede. De bliver opfattet som noget mærkeligt.«

Hun fremhæver et eksempel fra en B&O butik, hvor en transkvinde (*en biologisk født mand som lever og føler sig som kvinde, red.*) blev sendt væk med beskeden om at tage noget ordentligt tøj på, hvis vedkommende ønskede at købe noget hos dem.

På LGBT Danmarks T-gruppe på Facebook, som er en gruppe for foreningens transpersoner, deler medlemmerne forskellige oplevelser som handlende kunder. James skriver i en kommentar den 7. maj: »Jeg måtte på et tidspunkt kæmpe med en sælger, der virkelig ikke kunne forstå, at når jeg sætter en mandeparfume på disken og siger 'nej tak' til at få den pakket ind, så skal han ikke diskutere med mig, hvorvidt jeg bør tage den kvindelige version.«

Lynn Roseberry mener ikke, der i retlig forstand er tale om diskrimination i den situation, men hun tilføjer:

»Det viser jo, at der er for meget uvidenhed. Rigtig mange mennesker forstår ikke, hvad det er, de møder hos transkønnede.«

Etisk køreplan nødvendig

En spørgeskemaundersøgelse, som Politiken har udarbejdet, tegner et broget billede af, hvordan transkønnede bliver behandlet på arbejdsmarkedet. Noget deltagerne til mødet også kan genkende. Kopperne fyldes på ny, mens Malene Andreasen fortæller:

»Jeg har svært ved at få arbejde. Men om det er, fordi jeg er transkønnet, eller fordi jeg har passeret de 52, er svært at sige.«

Undersøgelsen er ikke repræsentativ. Størstedelen af respondenterne er enten under uddannelse eller i arbejde, og dem, der har haft gode oplevelser på arbejdsmarkedet, har blandt andet været på arbejdspladser, som gjorde noget aktivt for at sikre, at overgangen fra et køn til et andet var god.



Tina Nielsen for bordenden vil gerne arbejde med make-up. Derfor skal hun på et make-up kursus, som hun har fået gennem arbejdsformidlingen. Malene Andreasen ses til venstre i billedet, og James lytter opmærksomt i midten.

Og den aktive indsats fra arbejdspladsen betyder meget, mener kønsforsker Tobias Raun:

»Jeg er tilhænger af, at man har en etisk køreplan på arbejdspladsen, der siger, hvordan man skal opføre sig. Hvis man har en transkønnet ansat, så skal ledelsen tage ansvar og sætte de rigtige rammer. Det forpligter den enkelte medarbejder mere, når ledelsen går ind i det, frem for at det er op til den enkelte transperson at rende rundt og fortælle, om der skal siges 'han' eller 'hun'.«

Undersøgelsen viser netop, at flere har haft dårlige oplevelser med, at kollegaerne ikke respekterede ønsket om at bruge deres nye navn.

»Den allervigtigste regel i sådan en etisk køreplan er *aldrig* at spørge til en persons kønsorganer. Det oplever transkønnede hele tiden, men det spørger man jo aldrig andre om. Hvis man virkelig er interesseret i at vide det, så kan man gå hjem og google det,« siger Tobias Raun.

DA imod mangfoldighedspolitik

Mangfoldighedspolitik er et andet ord for den etiske køreplan, som Tobias Raun efterlyser. Det er en politik for arbejdspladser, der skal fremme rummelighed og plads til forskellighed på arbejdspladsen.

Til mødet er kaffekopperne ved at være tomme. Småkagerne efterlader sig afslørende krummer på bordet. Malene Andreassen har fortalt James sin historie. Hun blev fyret fra sit sidste job som it-medarbejder på Avedøre Gymnasium, da hendes arbejdsopgaver forsvandt.

»Jeg sprang ud som kvinde på gymnasiet, og da jeg efterfølgende havde en snak med rektoren, blev det sagt, at det ikke var gået som lærer. Jeg kom heller ikke med til den næste forældredag, selvom jeg altid var der som teknisk hjælp før. Men nu var jeg et dårligt eksempel. Gymnasiet ville ikke have det. De ville ikke forsvare mig. De ville ikke forsvare mangfoldigheden,« fortæller hun.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) er ikke begejstret for idéen om at lave flere regler for de danske virksomheder.

»Jeg tror ikke, det er relevant for de fleste virksomheder at have en politik for ansattes kønsskifte,« siger ansættelsesretschef i DA, Flemming Dreesen, der er ikke kender til diskrimination blandt foreningens medlemmer. Det er op til den enkelte virksomhed at finde ud af, hvilke politikker de har brug for, mener han.

54-årige Kirsten Mols, it-produktionschef i Coop, sprang for tre år siden ud som kvinde. Coop har en personalepolitik, der lægger vægt på, at medarbejderne respekterer hinandens forskelle. Personalepolitikken var det sidste skub for Kirsten Mols, der efter en snak med topledelsen fik fuld opbakning til at gå fra mand til kvinde.

»Virksomheden skal støtte de her ting. Dengang kvinder kom på arbejdsmarkedet, skulle der gøres en indsats for at acceptere det. Det samme gjaldt for indvandrere og homoseksuelle. Nu er det så os transkønnede, det gælder. Vi er nødt til at gøre noget. Ledelsen skal være garanter for, at vi vil det her,« siger hun.

Jo tidligere, jo bedre

Også fra LGBT Danmarks side er der opbakning til mangfoldighedspolitikker i de danske virksomheder. Det siger Vibe Grevsen, landsledelsesmedlem og del af organisationens transpolitiske udvalg. Hun henviser blandt andet til DSB og Microsoft som gode eksempler.

»Mangfoldighedspolitikker kan eksempelvis afklare, hvilke toiletter og uniformer den transkønnede skal bruge, hvordan en navneændring skal håndteres, og hvordan medarbejderne skal informeres,« siger Vibe Grevsen.

Mødet er slut. James' historie er endnu ikke så lang, men han kan se frem til at få en nemmere tilværelse, end Malene Andreasen og Tina Nielsen har haft. De to kvinder sprang ud sent i deres voksenliv. James er lige startet på sit liv som transmand. Mødet denne aften var første gang, han for alvor fik sat ord på sine oplevelser som transkønnet over for fremmede mennesker, fortæller han. Nu ser han frem til at få hormonbehandling og blive endnu mere tilpas med sin identitet og krop. Tina Nielsen reagerer med begejstring:

»Jo tidligere man begynder på hormoner, jo bedre bliver det. Det bliver bare så godt,« udbryder hun og slår hænder sammen med et smil.

Hverken James eller Robin ønsker at få sit efternavn i avisen. Deres fulde navne er kendt af redaktionen.

Det gør virksomhederne

DSB modtog i 2011 prisen for Mangfoldighed i Arbejdslivet, også kaldet MIA-prisen, af Institut for Menneskerettigheder. DSB's ansatte kan selv vælge, om de vil bære en dame- eller herreuniform. Samtidig har virksomheden et netværk for LGBT-personer samt en mangfoldighedskonsulent ansat.

Coop har en mangfoldig personalepolitik, der bygger på respekt for menneskelig forskellighed, bl.a. i forhold til køn.

Microsoft ønsker »at være en attraktiv arbejdsgiver uafhængig af kulturel baggrund, køn, religion, seksuel orientering, alder, livsfaser og andre mangfoldighedskriterier.« Dette følges bl.a. op af deres mere end 40 råd, der arbejder med mangfoldighed (Diversity Advisory Councils).

Note

Spørgeskemaundersøgelsen blev besvaret af 28 transkønnede. Den er ikke repræsentativ. 20 respondenter er skiftet fra mand til kvinde, og otte fra kvinde til mand. Besvarelserne er indhentet via LGBT Danmarks T-Gruppen på Facebook, som er en gruppe for transpersoner, foreningen Sabaahs facebookside, og det blev sendt ud til foreningen Trans-Danmarks medlemmer.

LGBT Danmark anslår, at 1 promille af befolkningen permanent lever som det modsatte køn.

Anslag: 10.231

»Hvordan gør man sig selv ikke-mærkelig?«

I takt med at Madi Kruse Madsen skiftede køn fra mand til kvinde forsvandt accepten og respekten på arbejdspladsen. I dag er hun afklaret med sig selv, men arbejdsløs.

Arbejdsgiveren mener ikke, der var tale om diskrimination, da Madi Kruse Madsen blev fyret.

Maria Arndt, Maria Vedel Larsen og Pernille Guldbæk Rasmussen

»Min kone sagde, at jeg ville blive fyret. Men det sagde min mavefornemmelse mig ikke,« fortæller Madi Kruse Madsen fra sin plads i den røde sofa på gården i Hillerød.

»Jeg følte mig sikker i sadlen, for jeg var en klar nøglemedarbejder i virksomheden, så objektivt set tænkte jeg, at det måtte falde ud til min fordel. Måske ville jeg blive en mærkeligere medarbejder, men jeg ville beholde mit job. Derfor turde jeg gøre det,« siger hun. Under bordet har den 14-årige border collie Darwin fundet sig til rette.

Madi Kruse Madsen er blandt de mange transkønnede, der ifølge forskere og interesseorganisationer har store problemer med at beholde jobs, når de går i gang med at ændre køn eller få arbejde, efter de har skiftet køn. Madi Kruse Madsen blev efter tre års ansættelse fyret som projektchef fra den danske virksomhed Capto A/S i september 2011 og har været arbejdsløs siden.

Madi Kruse Madsen er 53 år, uddannet cand.merc. og født som mand. Hun har altid følt sig som kvinde og ønsket at leve som kvinde, men på grund af frygten for de »sociale tæv« et kønsskifte ville medføre, besluttede hun først i starten af 2011 at gå fra mand til kvinde på jobbet.

»Jeg begyndte at tage hormoner for tre år siden for at komme i gang med processen og forberede mig psykisk. I januar sidste år var jeg klar til at holde et møde med ledelsen, hvor jeg fortalte dem om mine planer om at leve mere som kvinde,« siger Madi Kruse Madsen, som gik fra mødet med en følelse af fuld opbakning og en forståelse af, at hun trygt kunne gå videre med sine planer. Det gjorde hun ved at gå i mere kønsneutralt tøj, og da hun følte sig helt sikker i sin identitet som kvinde, blev alt mandetøjet smidt ud og erstattet med kvindetøj og sko, smykker og make-up.

Men et halvt år efter blev hun fyret. Fyringen faldt sammen med, at hun var klar til at »hoppe over midten« og leve helt som kvinde.

»De havde i ekstrem overdreven grad gjort alt muligt for at komme med gode forklaringer på fyringen, som ikke havde noget med min transformation at gøre,« fastslår Madi Kruse Madsen og fortsætter:

»Jo mere kvinde jeg blev, jo mindre lyttede man til mig, og jo mindre blev jeg taget seriøst. Jeg blev simpelthen kørt ud på et sidespor. Det var en meget forbløffende oplevelse.«

Rådgivning gav ikke pote

Som projektchef styrede Madi Kruse Madsen hele leveranceapparatet. Hun havde mange møder og meget kundekontakt.

»Kundekontakten var helt klart virksomhedens største skræk. Hvis jeg havde haft et job, hvor jeg kunne være blevet gemt væk inde bag ved, så kan det godt være, at jeg stadig havde mit job i dag.«

I stedet for at blive fritstillet efter fyringen fortsatte Madi Kruse Madsen med at arbejde hos Capto indtil medio januar 2012, fordi der var så mange projekter, hun skulle afslutte.

»I bagklogskabens lys var det en god oplevelse at fortsætte med at arbejde der. Det var positivt at mærke, at de kunder, jeg arbejdede sammen med, accepterede mig som kvinde,« siger Madi Kruse Madsen smilende, mens hun hælder en kop te op. Der kom aldrig klager fra de kunder, Madi Kruse Madsen havde kontakt med.

I afviklingsperioden fik hun professionel rådgivning til at få et nyt job, men det kom der ikke noget ud af.

»Det har ikke givet pote på jobmarkedet, men det har afklaret, hvor svært det rent faktisk er for mig at få et job. De folk, som var erfarne med at skaffe mennesker som mig et job, var fuldstændig sikre på, at det kunne lade sig gøre baseret på mine kvalifikationer, erfaringer og kompetencer. Da de så havde prøvet i et halvt år, blev de enige med sig selv om, at det i praksis var stort set umuligt,« forklarer hun.



Et hundekor på 40 border collies møder enhver, der begiver sig ned ad gårdens indkørsel. Madi Kruse Madsen og hendes kone igennem syv år avler den intelligente hunderace.

Over 90 procent af knap 6.500 adspurgte transkønnede har oplevet diskrimination eller chikane på jobbet. Næsten halvdelen svarede, at de havde oplevet at blive fyret, forbigået ved forfremmelser eller ikke blive ansat, fordi de var transkønnede. Det viser en amerikansk undersøgelse fra 2011.

»Vi er rummelige«

Madi Kruse Madsens overgang fra mand til kvinde havde intet med fyringen at gøre, siger Bo Kruse, Captos administrerende direktør.

»Fyringen af den pågældende medarbejder skyldtes helt andre årsager, som jeg af respekt og loyalitet over for vedkommende ikke synes, kommer andre ved,« siger Bo Kruse. Senere i interviewet uddyber han, at fyringen skyldtes økonomiske årsager, der krævede, at stillingen som projektchef blev nedlagt.

Capto har 27 ansatte og er blandt de mange små og mellemstore virksomheder, som ikke har en mangfoldighedspolitik. Alligevel understreger Bo Kruse, at Capto er rummelig over for alle typer af mennesker.

»Jeg går meget op i, at vi er kendt for rummelighed. Derfor kan det godt være, at vi med fordel kan beskrive vores personalepolitik bedre, for jeg ville være meget ked af, at man sagde, at vi havde fyret en medarbejder, fordi vedkommende tilhørte en minoritetsgruppe,« fastslår han.



»Lamaer er meget kultiverede og højt begavede dyr,« fortæller Madi Kruse Madsen. De har i alt syv lamaer på gården, som går sammen med de får, ægteparret også opdrætter.

Ikke socialkontor for transvestitter

Et af de tre steder, hvor det siden fyringen er lykkedes Madi Kruse Madsen at komme til samtale, reagerede en af lederne meget negativt på, at hun er transkønnet.

»Hans holdning var, at sådan en som mig skulle de i hvert fald ikke have, selvom de andre ledere var meget positive ud fra mine professionelle kompetencer. Han sagde: 'Vi er ikke et socialkontor for transvestitter'. Så der blev jeg ikke ansat,« siger Madi Kruse Madsen.

»Men jeg har jo altid haft det sådan, at jeg er den, jeg er. Jeg kan det, jeg kan. Giv mig en halv time så holder folk jo op med at synes, at man er mærkelig. Det er svært at gøre sig selv ikke-mærkelig. Hvordan gør man det?« siger hun og slår ud med armene.

En anden virksomhed, som Madi Kruse Madsen kom til samtale hos, havde en personalepolitik med fokus på mangfoldighed.

»Hos dem var min transformation intet problem. Tværtimod. Mine professionelle kompetencer passede bare ikke ind,« siger Madi Kruse Madsen.

Selvom Madi Kruse Madsen havde en positiv oplevelse med den virksomhed, tror hun ikke nødvendigvis på regler for erhvervslivet.

»Det er for svært at styre virksomheders adfærd med tonsvis af regler. Jeg tror meget på, at man i samfundet må ændre opfattelsen af, at de her mennesker også er OK. Som jeg oplever det, er jeg gået fra at være en højt respekteret og skattet medarbejder til at være mere ildeset end en kvindelig fremmedarbejder med tørklæde.«

Trods den svære situation på jobmarkedet fortryder Madi Kruse Madsen ikke, at hun har valgt at leve som kvinde.

»Jeg vidste, at jeg ikke ville kunne holde ud at leve et liv, hvor jeg skulle være to forskellige personer. Jeg ville ikke kunne holde ud at være mand på arbejdet og kvinde i fritiden. Det har jeg prøvet i en periode, og det er for frustrerende. Det kan man ikke holde til i længden. Jeg blev nødt til at have en sammenhængende kønsidentitet i mit liv.«

Anslag: 7.415

Logbog

Forudgående research

Vi har i april lavet et spørgeskema via Google survey. Det er sendt til:

Landledelem hos Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LGBT), Vibe Grevsen, samt postet på T-gruppen (Facebookgruppe for transpersoner administreret af LGBT). Bettina Hvejsel, indehaver af hjemmesiden wimbs.org, Sabaah, forening for etniske danske LGBT-personer, Trans-Danmark og Solveig Lerche, indehaver af hjemmesiderne transeksuel.dk og solveig-lerche.dk.

1. maj havde 37 svaret på spørgeskemaet. T-gruppens medlemmer har anbefalet materiale og diskuteret arbejdsmarkedet på siden. Det har givet os et indblik i og en forståelse for miljøet.

Vi har i april kontaktet:

- LBGT's T-gruppe ved Vibe Grevsen
- Tobias Raun, kønsforsker, RUC. Han har hjulpet os ved at tilsende materiale.
- Maja Bissenbakker Frederiksen. Professor, KU, Kønsstudier. Henviste til Tobias Raun.
- Karen Sjørup. Køns- og arbejdsmarkedsforsker, RUC. Henviste os til magasinet *Kvinder, Køn og Forskning* og til Tobias Raun.
- Fagforeninger, heriblandt HK, 3F, KRIFA, Dansk Arbejdsgiverforening samt 14 af Dansk Arbejdsgiverforenings lokalafdelinger. Ingen har erfaringer med transkønnede.
- Solveig Lerche – vil ikke medvirke.
- Wimbs.org (Women in Male Bodies) der bliver kørt af Bettina Hvejsel.
- Trans-Danmark, forening der arbejder for transkønnede og transvestitters rettigheder. Vi har pr. 1. maj ikke fået svar.
- Sabaah, forening for homo-, bi- og transpersoner med anden etnisk baggrund. Vi har pr. 1. maj ikke fået svar.

Madi Kruse Madsen mailede os efter at have svaret på spørgeskemaet på Facebook. Vi mener, at Madi er en god case, fordi hun har gode kvalifikationer og har siddet i en fremtrædende stilling hos Microsoft, men oplevede at blive fyret, da hun besluttede sig for at leve som kvinde. Vi skal interviewe hende i næste uge.

1. maj

I dag har vi gennemgået seks rapporter (se kildelisten) samt afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet siden år 2000. Der har været tre sager om transkønnede. Ingen af klagerne fik medhold.

2.maj

Rapporterne blev færdiglæst, og vi skrev referater med fakta, konklusioner og gode pointer.

3. maj

- Spørgsmål til Madi.
- Diskuteret, hvilket medie vi skriver til. Vi har valgt Politiken af flere grunde:
 - Broadsheet formatet giver flere muligheder ift. layout og længde
 - Politiken har tradition for at være mere genreeksperimenterende
 - I forhold til udgivelse mener vi ikke, at de har skrevet så meget om transkønnede, og derudover lægger Politiken også vægt på arbejdsmarkedsstof. Vi mener derfor, at der er mulighed for, at de trykker vores artikler. Vi overvejede flere andre dagblade og magasiner som fx Fagbladet, Kristeligt Dagblad, Børsen og Information, men vurderede, at vores vinkling af historierne ville passe bedst til Politiken.
- Diskuteret, hvilke former for artikler vi vil skrive. Det bliver: en nyhedsartikel, en baggrund, en case (Madi Kruse Madsen) og evt. reportage fra T-mødet, hvis vi må være der (afventer stadig svar).
- Efter vi fandt en artikel på hjemmesiden Homotropolis med Q-Factor og Microsoft, der omhandler Microsofts værdipolitik om mangfoldighed, har vi fået ideen til at kontakte Microsoft i næste uge og holde dem op på Madis sag. Vi overvejer også at gøre det til en vinkel i nyhedsartiklen.
- Trans-Danmark og Sabaah har meddelt, at de har lagt spørgeskemaet ud på deres Facebook-side.

4. maj

- Startet på kildeliste
- Fundet relevant sundhedsfagligt materiale
- Lavet spørgsmål til vores interviews med Tobias Raun og Madi i næste uge.
- Vi fandt en meget vigtig EU-rapport fra 2009, *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States Part II - The Social*

Situation, European Union Agency for Fundamental Rights, der netop bekræfter negative forestillinger om transkønnedes forhold på arbejdsmarkedet.

5.-6.maj: weekend

7.maj

- Afsluttet vores egen spørgeskemaundersøgelse og analyseret resultaterne. Det viste sig, at en enkelt transvestit har svaret (undersøgelsen er kun målrettet transkønnede), samt at en enkeltperson har sendt sit svar 16 gange. Dermed røg antal respondenter fra 44 til 28. Vi blev dog enige om, at den kan bruges til at fortælle noget vejledende om miljøet, og at undersøgelsen kan invitere til en diskussion af indholdet og resultaterne i interviews med kilder.
- Kontaktet NGO'en Q-Factor, som specifikt arbejder for bedre forhold for transkønnede på arbejdsmarkedet. De står bl.a. bag en af de undersøgelser, vi læste i sidste uge og deltager også ved IDAHO-arrangementet d.16.maj.
- Mailet til Sexologisk Klinik i et forsøg på at få et ca. tal på, hvor mange transkønnede der findes i DK. Artikler fra bl.a. Information hentyder til, at de holder information om transkønnede meget tæt til kroppen. Dansk Statistik er kontaktet igen, og de har ingen information på transkønnede, idet alle registreres ud fra CPR-nr.
- Maria V og Pernille tager til T-Møde hos LGBT i København om aftenen.
- Kontaktet Tina Vyum, formand for Trans-Danmark, og lavet en interviewaftale.
- Sabaah har svaret, at de ikke har relevant viden.

8.maj

- Vejledermøde.
- Pernille og Maria A tog til Hillerød og interviewede Madi Kruse Madsen til vores caseartikel. Vi mangler at få afklaret, om hun tør stå frem med navns nævnelse på den virksomhed, hun blev fyret fra, men vi kontakter hende i morgen med opklarende spørgsmål.
- Andre gennemførte interviews:
 - Pernille Steckhahn-Strohmer, medstifter af organisationen Q-Factor.
 - Vibe Grevsen, formand for LGBT's transpolitiske udvalg.
 - Tina Vyum, formand for Trans-Danmark.

- Der blev sendt mail til Tina Thranesen, indehaver af vidensbanken om kønsidentitet, transkønnede og transvestitter thranesen.dk, efter opfordring fra Thranesen selv i hendes besvarelse af spørgeskemaet.

9.maj

- Tina Thranesen mailede ni siders svar på spørgsmål fra i går. De bruges til baggrundsviden.
- Madi indvilliger i at give navnet på sin tidligere arbejdsgiver, og vi finder ud af, at virksomheden hedder Capto og som sådan ikke har noget med Microsoft at gøre – de sælger blot deres produkter. Misforståelse fra vores side.
- Mail sendt til Institut for Menneskerettigheder. Tog ikke telefonen. De skal forholde sig til, at lovgivningen ikke dækker over kønsidentitet.
- Mail til Rikke Karen Voergård-Olesen, Talsperson for arbejdsmarkedspolitisk udvalg i LGBT. Hun tog ikke telefonen. Hun skal være mere konkret, end Vibe Grevsen var ift., hvad LGBT gør og arbejder for, når det gælder arbejdsmarkedsforhold for transkønnede.

10.maj

- Tina Thranesen har svaret på mail, at vi gerne må citere hende.
- Researchet videre på forskelsbehandlingsloven, ligestillingsloven samt det seneste lovforslag til lov om ændring af Ligebehandlingsnævnet (L119) og partiernes politik på området.
- Opfølgende mail til Tina Vyum for info om hvilke fagforeninger, hun har haft kontakt til og været ude at holde oplæg for. Det har været svært for os at komme igennem til fagforeningerne, hvilket Tina var lidt skeptisk overfor, fordi hun selv har haft kontakt med dem i forbindelse med at arbejde for bedre forhold for transkønnede.

Forsøgt kontaktet:

- Juraprofessor Eva Smith. Først tilbage på kontoret d.14.05.
- Jens Elo Rytter, juraprofessor ved KU med speciale i menneskerettigheder. Vi blev henvist til ham af KU's presseservice. Han havde ikke tid til at tale i telefon, men har sendt mail.
- Amnesty International svarede ikke, besked indtalt på telefonsvaren.
- 3F, konsulent Jane Egholm. Hun vil ringe tilbage i morgen.
- Rikke Voergård-Olesen, talsperson for arbejdsmarkedspolitisk udvalg hos LGBT, forsøgt kontaktet igen. Mail sendt.

- Dansk Arbejdsgiverforening, telefonisk kontakt, de vender tilbage med den ansvarlige.

Gennemførte interviews:

- Claus Haagen Jensen, juraprofessor ved CBS og tidligere formand for Institut for Menneskerettigheder. Interviewet pr. telefon. Han mente, at transkønnede i teorien var dækkede af forskelsbehandlingsloven, men kunne ikke sige, om det også gjaldt i praksis.
- Chefkonsulent Mandana Zarrehpavar, Institut for Menneskerettigheder
- Bo Kruse, adm. Direktør hos Capto (den virksomhed, Madi blev fyret fra). Bo gav oplysninger, som Madi ikke gav, så der er et par opfølgende spørgsmål til Madi, – fx at mindst en anden stilling blev nedlagt samtidig med Madis (det oplyste hun ikke), samt flere arbejdsopgaver overgik til ledelsen pga. økonomiske omstændigheder. Der er i dag ikke ansat en ny projektchef (Madis stilling). Capto betalte ligeledes for professionel rådgivning ifm. ny jobsøgning til Madi.

11. maj

- Tobias Raun er blevet interviewet af Maria A.
- Jens Elo Rytter har svaret, at han ikke har tid til et interview og anbefaler, at vi kontakter juraprofessorer på CBS Ruth Nielsen eller Lynn Roseberry. Mails er sendt til begge.
- Vi har sat os ind i lovforslag L119 om Ligebehandlingsnævnet. Der har Enhedslisten, som det eneste parti, ønsket, at ”kønsidentitet” skulle skrives ind. Vi har derfor interviewet ordfører Stine Brix, som gav os nyttige informationer og ligeledes vil kunne bruges til citat. Mht. andre ordførere, så har vi været uheldige, idet mange ikke har haft tid til at tale med os.
- Interviewet Jane Egholm fra 3F. Hun fortalte, at der i 2005 blev oprettet et netværk for tillidsrepræsentanter mm. omhandlende LGBT-personer. Vi vil vurdere, om vi skal lægge mere tid og kræfter i det.

12.-13.maj: weekend.

14.maj

Vi har haft kontakt til følgende politikere:

- Sofie Carsten Nielsen (R). Hun henviste til Nadeem Farooq (R), som vender tilbage i morgen efter at have sat sig ind i L119.
- Fatma Øktem (V) vender tilbage i morgen efter at have sat sig ind i L119.

- Mike Legarth (K) ville ikke udtale sig i fredags, men Mai Henriksen (K – ligestillingsordfører) henviste til ham, da vi kontaktede hende i dag. Mike har fået en mail, men vi har ikke fået svar.
- Pia Adelsteen (DF) fik vi et interview med.
- Simon Emil Ammitzbøll (LA) har både fået en sms og indtalt besked på telefonsvaren, men intet svar.
- Özlem Cekic (SF) vil ikke tale med studerende, så hendes sekretær henviste til Lisbeth Beck Poulsen, som heller ikke har tid. Hun henviser til Lars Brandstrup Nielsen, som er byrådsmedlem og kontaktperson for SF's homonetværk. Han er på ferie tom. i dag, så vi ringer til ham i morgen.
- Rasmus Horn Langhoff (S) ringede vi til igen. Han henviste til Sophie Hæstorp Andersen eller Flemming Møller Mortensen - sidstnævnte har været ordfører på spørgsmål om transkønnede. Indtalt besked på telefonsvaren. Sophie Hæstorp Andersen vil gerne udtale sig i morgen, hvis Flemming Møller Mortensen ikke er til at komme i kontakt med, da han er den, som har beskæftiget sig mest med emnet.
- Madi Kruse Madsen blevet interviewet med de opfølgende spørgsmål, som opstod efter interviewet med Capto.
- Juraprofessor Eva Smith er forsøgt kontaktet igen, hun henviser til Jens Kristiansen, som vi allerede har haft mail kontakt med, og som henviste os til Lynn Roseberry, som vi har interviewaftale med i morgen.
- Rikke Overgård-Olesen fra LGBTs arbejdsmarkedspolitiske udvalg er blevet interviewet.

15. maj

- Politikere vi har interviewet:
 - Lars Brandstrup Nielsen (SF)
 - Nadeem Farooq (R) vil ikke udtale sig, før partiet har snakket om L119 på et møde, som formentlig bliver i morgen.
 - Mailet med Mai Henriksen.
 - Flemming Møller Mortensen (S)
- Simon Emil Ammitzbøll har vi ringet til igen, men uden held.
- Interviewet juraprofessor Lynn Roseberry fra CBS

- Taget kontakt til FOA og L.O. Vi er i tvivl om, hvorvidt fagforeningerne skal skrives ind i artiklerne i forhold til problematikken omkring, hvorvidt de har haft sager om diskrimination, men også hvad de gør for transkønnede.

16.maj

- Vejledermøde med Mads. Talte om muligheden for at skrive fire artikler.
- Caseartiklen, nyhedsartiklen og baggrundsartiklen blev påbegyndt.
- Vi interviewede FOA, LO og Nadeem Farooq (R).
- Om aftenen var vi alle tre til IDAHO-arrangement, der er arrangeret af Q-Factor. Arrangementet bestod af en paneldebat med fokus på transkønnedes forhold på arbejdsmarkedet. Madi Kruse Madsen deltog i panelet. Vi tænker, at IDAHO-arrangementet skal være fortællerammen i den fjerde artikel, der bliver en miljøskildring. Efter arrangementet talte vi kort med Pernille Steckhahn-Strohmer fra Q-Factor samt fik en interviewaftale med Kirsten Mols fra Coop, som har været meget i medierne pga. sin lederstilling og skift fra mand til kvinde.

17.maj

- Kirsten Mols blev interviewet.
- Vi skrev videre på nyheds- og caseartikel.

18.maj

- Vi fortsatte med at arbejde på baggrundsartiklen, nyheden og vores reportage/miljøskildringsartikel.
- Interviews: Ligestillingsordfører Simon Emil Ammitzbøll (LA) og ligestillingsordfører Fatma Øktem (V). Vi forsøgte at få fat på Amnesty International, for at finde ud af om de også støtter en lovændring, men har desværre ikke fået svar, selvom der blev indtalt to telefonbeskeder.
- Nadeem Farooq (R) blev interviewet for at få en mere uddybende kommentar, men han vil stadig ikke svare på spørgsmål om lovgivningen. Forsøgte derfor at få fat i ligestillingsordfører Sofie Carsten Nielsen, men uden held.

19.maj

- Vi mødtes og gennemgik sammen baggrund, nyhed og miljøskildringen. Arbejdede efter feedback videre på artiklerne.

- Vi havde nogle diskussioner ift. vores case, Madi, som til interviewet ikke oplyste os om, at hun er medlem af LGBT's arbejdsmarkedspolitiske udvalg. Det fortalte hun til gengæld til IDAHO-arrangementet. Er det noget, vi skal oplyse? Vi talte også om, hvordan det virker for læseren, at både Madi og Malene optræder i to artikler hver. Med et så lille miljø herhjemme, er det svært at undgå at løbe ind i de samme mennesker, men det skal formidles ordentligt til læseren.

20. maj

- Baggrundsartiklen og nyheden er blevet rettet til, og vi har foretaget forskellige rettelser samt gjort os overvejelser omkring layout.
- Miljøskildringen er blevet droppet. Den fungerede ikke formidlingsmæssigt, og den bragte ikke noget til artikelserien, som ikke blev sagt bedre i de tre andre artikler.

21. maj

- Sidste omgang rettelser og korrekturlæsning, samt print.
- Kilder, som vi har kontaktet enten pr. mail eller telefon, men som stadig ikke har svaret tilbage:
 - Sexologisk Klinik
 - Amnesty International
- HK har svaret, at de heller ikke har haft nogle sager om transkønnede og heller ikke har haft fokus på diskrimination af denne befolkningsgruppe.
- Kort interview med Lynn Roseberry.

22. maj

Aflevering af artikler inden deadline kl. 12.

Anslag: 14.347

Kildeliste

Rapporter

- *Corporate Equality Index 2011. Rating American Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality.* Human Rights Campaign Foundation, Washington, USA, 2011. - mærkning af virksomheder
- *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe.* Council of Europe ved Thomas Hammarberg, september 2011. - fra Thranesen
- *DSB Celebrates Diversity. A case study of LGBT diversity integration through DSB Pride.* Pernille Steckhahn-Strohmer, Copenhagen Business School, september 2011.
- *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States Part II - The Social Situation,* European Union Agency for Fundamental Rights, 2009.
- *Injustice at Every Turn - A report of the National Transgender Discrimination Survey,* National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, Washington, USA, 2011.
- *Just one of the guys? How Transmen Make Gender Visible at Work.* Kristen Schilt, University of California, Los Angeles. Gender and Society, Published by SAGE, 2006.
- *Legal Study on Homophobia and Discrimination on the Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity,* European Union Agency for Fundamental Rights, 2010.
- *Lige og ulige? Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår,* CASA ved Leyla Gransell og Henning Hansen, juni 2009.
- *The Status of the Danish LGBT Workplace,* Q-Factor, 2011.
- *Transkønnedes forhold på arbejdsmarkedet.* Maria Arndt, Pernille Guldbæk Rasmussen og Maria Vedel Larsen, Google Survey. April-maj 2012.

Erfaringskilder

- Madi Kruse Madsen, arbejdsløs.

Fastnet: 48 24 40 43. Mobil: 20 81 90 30. E-mail: mkm@blueborder.dk

- Kirsten Mols, it-produktionschef i Coop.

Mobil: 51 59 46 48. E-mail: kirsten.mols@coop.dk

- Malene Andreasen, arbejdsløs.

Mobil: 20 91 11 65. E-mail: malene@lgbt.dk

- Tina Nielsen, arbejdsløs.

Mobil: 26 60 57 18. E-mail tinanielsen8@gmail.com

- Tina Thranesen indehaver af vidensbanken thranesen.dk.

E-mail: tina@thranesen.dk

- Betina Hvejsel, indehaver af wimbs.org. Indledende research.

E-mail: info@wimbs.org

Partskilder

- Bo Kruse, administrerende direktør, Capto AS.

Mobil: 20 84 90 00. E-mail:bok@capto.dk

- Flemming Dreesen, ansættelsesretschef hos Dansk Arbejdsgiverforening.

Kontor: 33 38 94 10. Mobil: 29 20 04 10. E-mail: fld@da.dk

- Jane Egholm, konsulent, 3F.

Kontor: 88 92 09 22. Mobil: 21 41 94 41. E-mail: jane.egholm@3f.dk

- Lene Schmidt Sørensen, assistent, Krifa.

Kontor: 72 27 71 21. E-mail: lss@krifa.dk

- Jens Folkersen, konsulent, FOA.

Tlf.: 46 97 23 06

- Birgitte Hougaard, pressechef, HK.

Tlf. 33 30 48 81

- Jette Lykke, konsulent på ligestillingsområdet, LO.

Tlf.: 35 24 61 57

- Mails sendt i indledende research: AI-BOA, Dansk Erhverv Arbejdsgiver, DI Overenskomst I, Dansk Mode & Textil, Danske Mediers Arbejdsgiverforening, Danske Malermestre, Foreningen af Danske Virksomheder i Grønland, Grafisk Arbejdsgiverforening, HORESTA Arbejdsgiver, Rederiforeningerne, Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger i Danmark, SAMA og TEKNIQ Installatørernes Organisation

- Vibe Grevsen, talsperson for LGBT's transpolitiske gruppe.

Mobil: 29 72 52 12. E-mail: grevsen@gmail.com

- Rikke Overgård-Olesen, talsperson for LGBT's arbejdsmarkedspolitiske udvalg.

Tlf.: 65 50 91 46 eller 61 44 61 44

- Tina Vyum, formand for Trans-Danmark.

Mobil: 28 11 41 58. E-mail: formand@transdanmark.dk

- Q-Factor, Pernille Steckhahn-Strohmer.

Mobil: 27 57 35 73. E-mail: info@qfactor.dk

- Jacob Lolck, bestyrelsesmedlem hos Sabaah. Indledende research.

E-mail: jacob@sabaah.dk

- Amnesty International, Ole Hoff-Lund.

Tlf.: 33 45 655 5

- Mandana Zarrehpavar, chefkonsulent, Institut for Menneskerettigheder.

Tlf.: 32 69 88 92

Ekspertkilder

- Tobias Raun, kønsforsker, RUC.

Mobil: 24 91 16 99. E-mail: tobiasra@ruc.dk

- Lynn Roseberry, juraprofessor, CBS.

Kontor: 38 15 26 16. Mobil: 20 22 86 71. E-mail: lr.jur@cbs.dk

- Claus Haagen Jensen, juraprofessor CBS.

Kontor: 38 15 26 74. E-mail: chj.cck@cbs.dk

Politikere

- Jørgen Arbo-Bæhr, medlem af Ligestillingsudvalget. Deler posten som ligestillingsordfører med Johanne Schmidt-Nielsen.

Kontor: 33 37 50 03. E-mail: jorgen.arbo-baehr@ft.dk

- Stine Brix (EL), sundhedsordfører og medlem af Ligestillingsudvalget.

Kontor: 33 37 50 12. E-mail: stine.brix@ft.dk

- Sofie Carsten Nielsen (RV), ligestillingsordfører

Kontor: 33 37 47 22. E-mail: sofie.carsten.nielsen@ft.dk

- Nadeem Farooq (RV), arbejdsmarkedsordfører og medlem af Beskæftigelsesudvalget

Kontor: 33 37 47 08. E-mail: nadeem.farooq@ft.dk

- Simon Emil Ammitzbøll, ligestillingsordfører (LA)

Kontor: 33 37 49 03. E-mail: simon.ammitzboll@ft.dk

- Mai Henriksen (K), ligestillingsordfører

Kontor: 33 37 42 27. E-mail: mai.henriksen@ft.dk

- Pia Adelsteen (DF), ligestillingsordfører

Kontor: 33 37 51 21. E-mail: pia.adelsteen@ft.dk

- Rasmus Horn Langhoff (S), ligestillingsordfører

Kontor: 33 37 40 03. E-mail: rasmus.langhoff@ft.dk

- Fatma Økten (V), ligestillingsordfører

Kontor: 33 37 45 38. E-mail: fatma.oktem@ft.dk

- Flemming Møller Mortensen (S), har beskæftiget sig meget med LGBT-spørgsmål.

Mobil: 6162 46 91. E-mail: flemming.m.mortensen@ft.dk

- Lars Brandstrup Nielsen (SF), kontaktperson for SF's LGBT-netværk

Mobil: 61 62 46 91. E-mail: larsbrandstrup@larsbrandstrup.dk

Bilag: Layout