

LGBT+ inklusion og ligestilling på arbejdspladsen



Plan for kurset

Viden om:

- Hvorfor det er vigtigt at fokusere på LGBT+ inklusion
- LGBT+ generelt – definitioner, myter og fakta
- LGBT+ personers udfordringer på arbejdsmarkedet
- LGBT+ og seksuel chikane

Værktøjer:

- Hvordan man kan arbejde aktivt hen mod LGBT+ inklusion

Til sidst: En quiz!



Formålet med dette kursus er både at give deltagerne vigtig viden om LGBT+ inklusion på arbejdspladsen, og hvorfor det er et vigtigt emne at have fokus på. Deltagerne vil også få noget basisviden om LGBT+ generelt og vil få indsigt i, hvilke myter der hindrer LGBT+ inklusion på arbejdspladsen. Deltagerne vil også blive præsenteret for undersøgelser om, hvilke udfordringer LGBT+ personer oplever på arbejdspladsen. Derudover vil deltagerne også få indblik i, hvilken sammenhæng der er mellem LGBT+ og seksuel chikane.

Derudover vil deltagerne også få nogle konkrete værktøjer til, hvordan den enkelte arbejdsplads kan begynde at arbejde aktivt for mere mangfoldighed og inklusion af LGBT+ personer.

Til sidst vil der være en quiz, som vil teste hvor meget af kursets viden, deltagerne kan huske.

Hvorfor fokusere på LGBT+ inklusion?

- Studier viser, at LGBT+ personer opleve nogle helt særlige udfordringer på arbejdsmarkedet
- At sikre, at LGBT+ personer trives kræver en aktiv og oplyst indsats
- Trivsel i arbejdslivet fører til produktive medarbejdere og et godt arbejdsmiljø tiltrækker de bedste medarbejdere

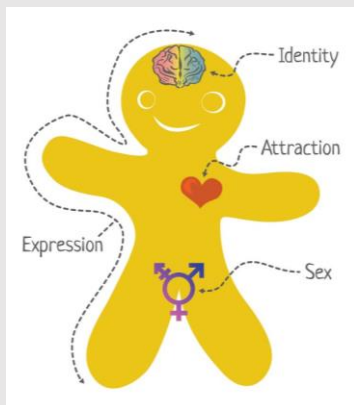


Grunden til det er vigtigt at have fokus på LGBT+ ligestilling og inklusion er, at undersøgelser har vist, at LGBT+ personer oplever nogle særlige udfordringer på arbejdsmarkedet – udfordringer som kræver specifik viden og specifikke løsninger, hvis man vil sikre, at LGBT+ personer trives og ikke ekskluderes på arbejdsmarkedet.

Derfor er det vigtigt at indse, at for at sikre sikre LGBT+ personer trives og er inkluderet på arbejdspladsen, så kræver det en aktiv og oplyst indsats.

Sidste grund til, at dette emne er vigtigt og relevant at fokusere på er, at en glad og tilfreds medarbejder er en god medarbejder, der bidrager positivt til arbejdspladsen.

Definitioner



Hvad står LGBT+ for?

Engelsk betegnelse for homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner.

+ (queer, interkønnede m.fl)

Ekspression = kønsudtryk

Attraction = tiltrækning/seksuel orientering

Sex = biologisk køn (genitalier, hormoner, kromosomer, krop...)

Identity = identitet/selvforståelse



www.FIU-ligestilling.dk



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Men før vi ser på, hvordan man kan sikre inklusion af LGBT+ personer på arbejdspladsen, er det vigtigt at have noget grundlæggende viden om LGBT+.

LGBT+ er en engelsk betegnelse for homoseksuelle, biseksuelle og transkønnede personer. +'et fortæller, at flere LGBT+ identiteter hører til under denne betegnelse: f.eks. queer personer, interkønnede personer m.fl.

Queer: En queer person er en person, som ikke vil eller ikke kan identificere sig som enten "mand" eller "kvinde", eller som identificerer sig som begge. Queer personer har det til fælles, at de er imod selve ideen om, at der kun eksisterer to køn.

Interkønnede personer er personer, hvis biologiske køn/krop ikke passer ind i samfundets forståelse af, hvordan henholdsvis en mandekrop eller en kvindekrop er.

I de fleste, hvis ikke alle, samfund, så er det ciskønnethed og heteroseksualitet, der er normen. De fleste ved, at det at identificere sig som heteroseksuel betyder, at man udelukkende er tiltrukket til mænd, hvis man selv identificerer sig som kvinde, og omvendt.

En ciskønnet person er en person, hvis oplevede køn og kønsudtryk svarer overens med det køn, personen blev tildelt ved fødslen. Dette betyder at størstedelen af mennesker sandsynligvis identificerer sig som ciskønnet. Personer, der ikke identificerer sig som ciskønnet, kan f.eks. identificere sig som transkønnet eller queer. Hverken transpersoner eller queer personer identificerer sig med det køn, de blev tildelt ved fødslen.

Mange ciskønnede personer kender ikke engang ordet "ciskønnet" og tænker altså aldrig over, at de identificerer sig som ciskønnet – eller hvorvidt andre identificerer sig som ciskønnet. For det meste forudsætter mange bare, at hvis man har en bestemt slags krop, så er man et bestemt køn.

Derfor, når det kommer til at forstå køn, krop, identitet osv., så kan det være en god ide at tænke på køn ud fra en illustration, der kaldes genderbread personen. Denne genderbread person illustrerer nemlig på en rigtig god måde, hvordan vi bør tænke om og forstå køn.

Som illustrationen viser, kan man tænke på eller forstå køn på flere måder.

– Biologisk køn: Alle er født med en bestemt krop og nogle mennesker har en krop, som i samfundet bliver kategoriseret som en kvindelig krop, og andre har en krop, som bliver kategoriseret som en mandlig krop. Og nogle mennesker er født med en krop, der hverken kategoriseres som en mande- eller en kvindekrop. Dette er tilfældet med interkønnede personer. Så kroppen er ét aspekt af et menneskes køn.

– Identitet: Den andet aspekt af menneskers køn er, hvad der foregår inden i en persons hoved og sind. Altså hvilken selvforståelse, tanker osv. personen har om sig selv og sin egen kønnede identitet. Hovedet/hjernen på illustrationen symboliserer altså en persons kønnede identitet, og som forklaret før, så kan en persons kønsidentitet f.eks. være ciskønnet, transkønnet osv.

– Kønsudtryk: Det tredje aspekt, man kan se på, er en persons kønsudtryk, hvilket er symboliseret ved den stiplede linje. Dette har at gøre med, hvordan en person klæder sig, bevæger sig, taler og generelt måden, hvorpå personen udtrykker sig selv og sit køn. Og der er lige så mange og forskellig måder at udtrykke sit køn på, som der er mennesker.

– Tiltrækning: Det fjerde aspekt af en persons køn er symboliseret ved hjertet og handler om tiltrækning eller seksuel orientering.

Grunden til, at denne genderbread illustration er god til at vise, hvordan man kan og bør tænke om køn, det er, at den for det første viser, hvor mange forskellige aspekter,

der er, når det kommer til en persons køn. For det andet så skaber den nogle skel mellem ting, som ellers tit bliver blandet sammen og forstået som én samlet ting. F.eks. bliver biologisk køn/en persons krop tit blandet sammen med kønsidentitet (hjernen) på den måde, at hvis en person har en krop der ser ud på en bestemt måde, så forudsætter de fleste, at denne person derfor også har en bestemt kønsidentitet. Derfor er det vigtige ved denne illustration, at den understreger, at de fire forskellige aspekter – kønsudtryk, tiltrækning, biologisk køn og kønsidentitet – er helt forskellige ting, og at man ikke kan forudsætte, at de hænger sammen på nogen som helst bestemt måde. De kan mikses og kombineret i uendelighed, og der er ikke nogle "sandheder" om, hvordan menneskers kønnede identitet samlet set er.

Dette betyder helt konkret, at den selvforståelse eller oplevelse en person har mht hvilket køn personen er (symboliseret ved hovedet), ikke har noget som helt at gøre med – eller kan fortælle noget som helst om – de andre tre aspekter. For eksempel: hvilken slags krop/biologisk køn en person har, kan ikke fortælle noget om hvilken kønsidentitet (hovedet) en person har, hvilket kønsudtryk personen har eller hvem personen tiltrækkes af. Osv.

For nogle er denne måde at tænke på køn måske ny og føles fremmed og anderledes. Men forhåbentlig gør denne figur det lidt nemmere at forstå og huske, at man ikke kan på forhånd kan vide noget om en anden persons køn. Og præcis dette er en utrolig vigtig pointe, hvis man ønsker at skabe en arbejdsplads, og et samfund, hvor LGBT+ personer er lige så inkluderet som ciskønnede, heteroseksuelle personer.

Fakta

- 40 % er ikke åbne/er kun lidt åbne
→ 70% bekymret for andres reaktioner/føler sig ikke sikre ved at være åbne
- 65 % er ikke trygge ved at kontakte deres fagforening/er i tvivl om, om de vil få hjælp i deres fagforening
- Åbenhed: Kolleger, ledere, klienter/kunder

Kilde: Als Research, 2019, "LGBT+ personers trivsel på arbejdsmarkedet"



Studier viser, at LGBT+ personer oplever nogle specifikke udfordringer på arbejdsmarkedet.

Disse tal er fra et studie, Als Research lavede i 2019 om LGBT+ personers trivsel på arbejdsmarkedet.

En af de ting, studiet fokuserede på var spørgsmålet om åbenhed: altså i hvilken grad LGBT+ personer var åbne omkring deres LGBT+ status og hvorfor.

– Studiet viste at 40 % af de LGBT+ personer, der besvarede undersøgelsen, svarede, at de ikke var åbne omkring deres LGBT+ status på deres arbejde, *eller* at de kun i en lav grad var åbne. Af disse, svarede 70 % at grunden til at de ikke var åbne var, at de ikke følte, at det ville være sikkert, eller at de ikke ville være komfortable med det pga. hvad deres kolleger tænkte om LGBT+ personer generelt.

– En anden meget vigtig pointe, dette studie viste, var, at 65 % svarede, at de enten ikke mente, at de ville få hjælp hvis de kontaktede deres fagforening med en bekymring relateret til deres LGBT+ status, *eller* at de var i tvivl om, om de ville få hjælp.

Dette er selvfølgelig et stort og alvorligt problem, der skal findes en løsning på. Det er utrolig vigtigt at alle føler, de kan få hjælp og støtte – og vil blive behandlet professionelt – af deres fagforening, hvis de f.eks. har oplevet diskrimination på deres arbejdsplads.

Hvis der generelt kom en større viden om LGBT+ inklusion og ligestilling – i fagbevægelsen, på arbejdspladsen og i samfundet generelt – ville dette ikke være et problem. Og det er flertallets – de heteroseksuelle og ciskønnedes – ansvar at sørge for, at minoriteten trives og finde en løsning på problemet. For det er fordomme og mangel på viden, der leder til denne form for eksklusion af LGBT+ personer.

– Studiet viste også, at LGBT+ personer var mest åbne overfor deres tætte kolleger, derefter deres ledere og at de var mindst åbne over for kunder, klienter, osv.

Målet er ikke at alle LGBT+ personer *skal* være åbne, men i stedet, at de kan være åbne på deres arbejdsplads, hvis de har lyst.

Myter og (u)synlige normer

Myte:

- "Hvorfor skal vi være åbne? Jeg går da heller ikke og taler om, hvem jeg går i seng med – det er privat!"

Myte:

- "i behøver ikke at have specifik viden om LGBT+ - vi behandler alle med den samme respekt."

Normer:

- Uskrevne regler som afgør, hvad vi forventer af hinanden, og hvordan vi opfører os overfor hinanden
- Usynlige for dem, der passer ind i dem, og meget synlige for dem, der bryder med normen.
- Afgør hvem der er inkluderet og ekskluderet

→ Minoritetsstress



Myter om LGBT+ personer, og om det at være LGBT+ person på en arbejdsplads, står i vejen for, at LGBT+ personer bliver inkluderet på arbejdspladsen. Og disse myter er vigtige at tale åbent om, så de kan anerkendes og dernæst blive aflivet, så de ikke bare lever videre og gør skade.

– Den første myte har at gøre med åbenhed. Når man taler om, at det er et problem, at LGBT+ personer ikke føler sig tilpas med at være åbne om deres LGBT+ status på deres arbejde, tænker nogle måske: "Hvorfor skal man være åben? Jeg går heller ikke rundt på mit arbejde og taler om, hvem jeg går i seng med – det er en privat sag.". Problemet her er, at hvad åbenhed betyder, bliver misforstået.

Åbenhed betyder ikke, at det er vigtigt at folk kan gå rundt på deres arbejde og f.eks. tale åbent om deres sexliv. Åbenhed handler om at være i stand til at tale med sine kolleger om sin partner, sine familieforhold osv. – f.eks. at din kollega Michael kan fortælle, at han i søndags så en god film i biografen med sin kæreste John. Det er, hvad åbenhed betyder. Og hvis man ikke er i stand til at være åben, eller ikke føler sig tilpas med at være åben, så kan det betyde, at man ikke går på arbejde som den, man virkelig er. Det kan også handle om, at man ikke tør klæde sig på den måde, man har lyst af frygt for at blive ekskluderet eller opleve negative kommentarer på

arbejdspladsen. Det kan være en stor udfordring at gå på arbejde hver dag og føle, at man bliver nødt til at skjule en del af en selv.

Denne myte om åbenhed eksisterer bl.a. fordi heteroseksuelle personer ikke selv lægger mærke til, at de mange gange hver dag er åbne om deres seksuelle orientering. Hver gang de nævner deres partner, deres planer for sommerferien, har et familiebillede stående på skrivebordet osv., så er de åbne om deres seksuelle orientering. Og dette skal være muligt for alle.

– Den anden myte kommer tit fra et godt sted, men den skader desværre mere, end den gavner. Myten er forbundet til, når man siger, at det er vigtigt at have noget helt specifik viden om LGBT+ personer og deres udfordringer på arbejdsmarkedet, før man kan sikre LGBT+ personers inklusion og ligestilling. For til det vil mange måske tænke: "Vi behøver ikke nogen speciel viden – vi behandler alle med den samme respekt og venlighed. Vi gør ikke forskel på nogen her." Og det er selvfølgelig godt. Og dog.

For hvis man ikke har specifik viden om, hvilke konkrete problemer og udfordringer LGBT+ personer oplever på arbejdspladsen vil du – for det første – ikke være opmærksom på disse udfordringer. Når man arbejder ud fra tanken om at "alle er ens", så har man måske ikke det nødvendige fokus på, hvordan forskellige mennesker oplever forskellige udfordringer. Og – for det andet – så er det også utrolig svært at finde løsninger på et problem, som du ikke kender. For forskellige problemer kræver forskellige løsninger. Derfor er det utrolig vigtigt at være opmærksom på på hvilke måder folks erfaringer er forskellige, og hvordan forskelligheder leder til forskellige udfordringer. Og det er kun ved at have dette fokus, at du kan behandle alle med den samme respekt og forståelse.

Normer

Når man arbejder med LGBT+ inklusion og ligestilling, så er normer rigtig vigtige at se nærmere på og at begynde at tale om på en arbejdsplads.

Hvad er en norm? Normer er uskrevne regler, som afgør, hvad vi forventer af hinanden, og hvordan vi opfører os overfor hinanden. En anden vigtig ting omkring normer er, at de ofte er usynlige for dem, der passer ind i dem, og meget synlige for dem, der bryder med normen.

Grunden til normer er vigtige at have fokus på i dette arbejde er, at arbejdspladsens normer er dem, der bestemmer, hvem der er inde i varme og hvem der er uden for – hvem der er ekskludere og hvem der er inkluderet.

For eksempel: Hvis normen (på arbejdspladsen og i samfundet generelt) er heteroseksualitet, så vil de færreste heteroseksuelle mennesker gå rundt og være

hyper opmærksomme på, at heteroseksualitet er en norm. For for dem virker det bare helt naturligt og sådan som tingene "jo" er. Og de fleste tænker ikke engang over, at størstedelen er heteroseksuelle.

Den heteroseksuelle norm kan f.eks. komme til udtryk, når en medarbejder spørger en ny kvindelig ansat "Har du en mand?". I denne situation, hvis denne kvinde ikke har en mand, men er gift med en kvinde, så bliver denne nye medarbejder, med dette lille spørgsmål, nødt til at overveje "Skal jeg springe ud og fortælle dem at jeg er gift med en kvinde, og at jeg er homoseksuel?". Den nye medarbejder vil være tvunget til for det første at forholde sig til, om det er et sikkert miljø at springe ud i, hvad de andre mon vil tænke osv.

På den måde er normer usynlige for dem, der ikke bryder dem og både synlige og krævende for dem, der ikke passer ind i normen.

Minoritetsstres

Det faktum, at hele samfundet er bygget op omkring ciskønnede og heteroseksuelle normer kan betyde, at LGBT+ personer rammes af minoritetsstres.

Minoritetsstres er stress, som er forårsaget af dét at være en minoritet – stressen skyldes simpelthen alle de store og små situationer, som en LGBT+ person render ind i dagligt, og som på den ene eller anden måde minder dem om, at de bryder med normen. Dagligt skal LGBT+ personer forholde sig til deres opførsel, hvornår de er åbne, om der er sikkert at være åben, om det er sikkert at gå klædt som man vil, sikkert at holde i hånden med sin kæreste osv. osv. Det kræver en masse ekstra energi at tænke på alle disse små og store ting hver dag og disse konstante små og store dosis af stress kan altså føre til det, man kalder minoritetsstres.

Og når en arbejdsplads arbejder med inklusion og ligestilling for LGBT+ personer, er en god måde at tænke på dette arbejde, at målet er at eliminere LGBT+ personers minoritetsstress. Det handler om at fjerne så mange af disse situationer, hvor LGBT+ personer skal forholde sig til deres egen minoritetsstatus.

Seksuel chikane og LGBT+ personer

- 68 % svarede, at de havde været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen
 - 2/3 anmeldte det ikke til deres arbejdsgiver. 1/4 af denne gruppe anmeldte det ikke af frygt for at blive "afsløret" som LGBT+ person
- Hvorfor?
- Seksualisering af LGBT+ personer
 - Stereotyper/fordomme medfører upassende adfærd

LGBT+ kvinder sammenlignet med LGBT+ mænd:

- Dobbelt så stor risiko for uønsket berøring (35 %)
 - Dobbelt så stor risiko for seksuelle overgreb (21 %)
 - Dobbelt så stor risiko for voldtægt (12 %)
- Kilde: Trades Union Congress Report, "Sexual harassment of LGBT+ people in the workplace" 2019



Seksuel chikane er ikke kun et stort problem for ciskønnede, heteroseksuelle, unge kvinder uden magt på en arbejdsplads. LGBT+ personer er også i stor risiko for at blive udsat for seksuel chikane.

– British Trade Union Congress, en samling af britiske fagforeninger, udgav en rapport i 2019, som viste at 68 % af LGBT+ personerne, der besvarede undersøgelsen, svarede at de havde være udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen.

– 2/3 af dem, som rapporterede, at de havde været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen rapporterede ikke chikanen til deres overordnede. Af dem svarede 1/4, at de ikke rapporterede det, fordi de var bange for at blive 'outet' på arbejdet (altså at deres LGBT+ status skulle blive afsløret mod deres vilje). Dette viser, at seksuel chikane og fordomme omkring LGBT+ personer kombineret, desværre medfører at LGBT+ personer ikke er komfortable med at søge hjælp, hvis de bliver udsat for seksuel chikane.

– Det samme studie viste, at LGBT+ kvinder (alle LGBT+ personer, der identificerer sig som kvinder) var dobbelt så udsatte for uønsket berøring, seksuel overfald og voldtægt sammenlignet med LGBT+ mænd.

Mange af disse hændelser af seksuel chikane og seksuelle overgreb mod LGBT+ personer synes at være forbundet til den seksualisering af LGBT+ personer, der desværre ofte foregår – altså fordommen eller misforståelsen om, at det at være LGBT+ person handler om seksuel aktivitet, og at LGBT+ personer skulle være ekstra seksuelle. Og personer, der er påvirket af den slags fordomme og stereotyper om LGBT+ personer, kan derfor se LGBT+ personer som en form for invitation til seksualiserede kommentarer, berøring og det, der er værre.

Derfor er det vigtigt at huske, at bare fordi nogle mennesker måske virker mere "eksotiske" eller anderledes, hvis man måske selv er ciskønnet og heteroseksuel, så betyder det ikke, at man må stille spørgsmål eller gøre andre ting, som man normalt ikke ville gøre til ikke-LGBT+ person. Bare fordi du er nysgerrig og gerne vil vide noget om noget, du ikke kender til, så betyder det ikke at du bare må sige og gøre, hvad du har lyst til.

Og selve det at tænke LGBT+ personer som "ekstra eksotiske" er i sig selv en fordom og en stereotyp, som er utrolig vigtigt at gøre op med, fordi denne såkaldte "eksotisering" af LGBT+ personer netop leder til upassende og skadende spørgsmål, opførsel, berøring osv.

Hvad kan man gøre på arbejdspladsen?

- Humor – er den inkluderende eller ekskluderende? Tal om humor på et møde.
- Vis støtte og engagement – indadtil og udadtil
- Politikker (forældrebarsel, chikane, mobning osv.)



Nu er det tid til at gennemgå, hvilke initiativer, man kan tage på sin arbejdsplads, hvis man ønsker at skabe inklusion og ligestilling for LGBT+ personer.

– Humor er en vigtig del af enhver arbejdsplads. Men humor kan også blive brugt til at ekskludere nogle mennesker fra fællesskabet – også uden at man har denne intention. "Vittigheder" om LGBT+ personer bærer ofte noget negativt med sig, når det kommer til LGBT+ personers inklusion og trivsel. Derfor kan en måde at arbejde med LGBT+ inklusion være, at have et møde med alle medarbejdere, hvor man taler om: "Hvad synes vi/synes vi ikke god humor er?". Tal om hvorfor det ikke er i orden at "joke" med noget LGBT+ relateret og hvorfor disse "jokes" er ekskluderende. Det er også vigtigt at tale om, hvordan man kan sige fra på en god måde, hvis man oplever at nogen "jokes", sprog eller opførsel er ekskluderende eller over

stregen.

– En anden nem måde at skabe en positiv forandring for LGBT+ personers inklusion og ligestilling er, at være meget klar omkring arbejdspladsens støtte til sagen – både internt og udadtil. At I ser mangfoldighed som en god ting, at I er opsatte på at forbedre LGBT+ inklusion osv. Dette kan bl.a. vises ved at have plakater hængende på arbejdspladsen, det kan nævnes i nyhedsbreve, på jeres hjemmeside og I kan rejse regnbueflaget, når der er Pride.

– En tredje måde arbejdspladsen kan arbejde aktivt for denne sag er ved at skrive LGBT+ ind i jeres forskellige politikker. En måde man kan gøre det er at gå igennem alle politikkerne og se på, hvor der måske skinner nogle ciskønnede eller heteroseksuelle normer igennem. Det kan være sproget omkring forældreorlov, hvis der altid står "mor" og "far" i stedet "forældre", eller hvis der i en politik står, at kvinder skal bære nederdel og mænd bukser. Så kan man ændre det til, at alle kan være det, de selv ønsker. Og hvis du har en politik om seksuel chikane, bør LGBT+ personer også nævnes i denne, fordi, som vi har set, er denne gruppe i høj grad også udsat for seksuel chikane. Det er også vigtigt at tilføje "seksuel orientering", "kønsidentitet" og "kønsudtryk" til politikken om mobning og chikane – altså at chikane på baggrund af disse tre ting heller ikke er acceptabelt.

Støt din transkønnede kollega

- Brug det rigtige navn og pronomen (han hun, de)
- Frit valg af arbejdstøj
- Toilet og bade faciliteter
- Tilbyd støtte i forbindelse med transition
- Sig fra overfor sladder, diskrimination, eksklusion.
- Fridage til juridiske og medicinske aftaler
- Tilpas arbejdsplanen (timer, opgaver, mødetider osv.)



Nogle transkønnede personer er åbne omkring deres kønsidentitet, andre er ikke. Af den grund kan du godt have en transkønnet kollega eller medarbejder uden at vide det.

Hvis du har en transkønnet kollega som vælger at transitionere, altså begynde at leve sit liv som eller at se ud som det køn, de identificerer sig med, kan kolleger eller arbejdspladsen gøre en stor positiv forskel for denne person ved at gøre arbejdspladsen så sikker og behagelig som muligt. Først og fremmest er det vigtigt at tale med din transkønnede kollega, som gennemgår denne transition og at spørge ind til, hvad denne person har brug for, og hvad der kunne være en god støtte for denne person i denne proces. Dette kan variere fra person til person.

– En måde, du kan støtte din transkønnede kollega er ved at bruge det rigtige navn og pronomen – altså "ham", "hun" eller "de". Og det rigtige pronomen og navn er det, som personen selv ønsker at blive kaldt. Det er vigtigt at øve sig i at bruge det rigtige navn og pronomen, da det kan gøre ondt for den transkønnede kollega, hvis det rigtige navn og pronomen ikke bliver brugt. Det tager måske noget tid at vænne sig til at kalde personen noget andet, og det er også okay. Det vigtige er bare at gøre sit aller bedste, at øve sig og at minde hinanden om at bruge det rigtige navn og

pronomen, hvis en kollega siger noget forkert. Og hvis du laver en fejl, så ret fejlen, sig det rigtige ord og kom videre i samtalen. Lad vær med at stoppe op for at undskylde og forklare. Det gør tit bare tingene værre, for på den måde bruger du endnu mere tid og opmærksomhed på det. Det er forståeligt, hvis du bliver ked af at bruge det forkerte navn og pronomen, når du nu ved at det betyder meget for din kollega, men lad vær med at begynde at undskylde osv. Bare ret dig selv og kom videre i samtalen.

– En anden ting du kan gøre som arbejdsgiver eller leder er, at sikre dig din, at dine ansatte frit kan vælge mellem arbejdstøj, hvis arbejdstøj er påkrævet. Sørg for at der ikke er krav om, at bestemte køn skal have bestemte sæt på, men at alle kan vælge frit mellem det tøj, der tilbydes.

– Det er også vigtigt at sørge for toilet og badeforhold, som din transkønnede kollega er tilpas med at bruge. Igen: Spørg personen hvad de ønsker, og gør hvad du kan for at komme ønsket i møde.

– Hvis din transkønnede kollega gerne vil informere de andre kolleger om mulige forandringer, et nyt navn osv. omkring transitionen, så tilbyd din hjælp i forhold til denne samtale med kollegerne. Det kan være at din transkønnede kollega selv ønsker at tage denne snak, eller personen gerne vil have hjælp, og at du kan tage snakken for personen.

– En anden vigtig ting alle bør gøre er at sige fra, hvis man overhører sladder eller snak i krogene om den transkønnede kollega eller om transkønnethed/LGBT+ personer generelt. Stop den slags snak og forklar at det ikke er i orden og hvorfor.

–At transitionere er ofte en hård og krævende proces, både fysisk, mental og socialt. Derfor er der en stor sandsynlighed for, at din kollega i en periode kan have behov for at ændre lidt i sin arbejdstimer, arbejdsplaner eller opgaver. Spørg personen, hvad der er behov for og gør hvad du kan for at tilpasse personens arbejdsliv i den periode, hvor der skal mest i forbindelse med transitionen.

Rekruttering og jobinterviews

- Erklær "Vi ser mangfoldighed og forskellighed som en styrke og opfordrer alle på tværs af køn, kønsidentitet, seksuel orientering og kønsudtryk at søge stillingen."
- Overvej formuleringer og ordvalg i jobopslaget
- Vær opmærksom på egen ubevidste biases/partiskhed i udvælgelsesprocessen – lav en checkliste eller slør identiteter
- Lav en mangfoldig ansættelseskomite
- Brug kønsneutralt sprog
- Stil de samme spørgsmål



Hvis du har indflydelse på rekruttering og ansættelsesprocessen af nye medarbejdere, kan du involvere dig i dette arbejde og på den måde sikre sig, at arbejdspladsen både får de mest kvalificerede medarbejdere, og at LGBT+ personer ikke oplever diskrimination eller eksklusion i denne proces.

– Et godt første skridt er at erklære i jobopslaget, at arbejdspladsen ser mangfoldighed og forskellighed som noget positivt, og at skrive, at I opfordrer alle på tværs af køn, kønsidentitet og seksuel orientering om at søge jobbet. Denne liste bør også inkludere: alder, handicap, religion og etnicitet. At erklære dette er en god start men ikke nok i sig selv. For at sikre mangfoldighed i medarbejdergruppen og at alle er inkluderet, så kræver det nogle flere tiltag.

– En anden vigtig ting er, at være opmærksom på, hvordan jobopslaget bliver beskrevet, for sproget i sig selv og det, der bliver skrevet, kan godt betyde at LGBT+ personer tænker, at det ikke er en arbejdsplads, der lyder som noget for dem. Det kan f.eks. være der står, at I sætter pris på en let og humoristisk tone på arbejdspladsen. Men som LGBT+ person kan dette godt skabe bekymring om, hvorvidt det er en arbejdsplads, der kunne finde på at sige diskriminerende "vittigheder" og lignende. Derfor, forsøg at tænkt sådan nogle formuleringer igennem fra en LGBT+ persons

perspektiv.

– En vigtig måde at sikre sig, at man hyrer mangfoldigt – altså forskellige mennesker med forskellige baggrunde osv – er at være opmærksom på det faktum, at alle mennesker har ubevidste partiskhed, eller 'bias'. Denne ubevidste partiskhed eller bias betyder, at alle mennesker helt naturligt synes bedst om den/de personer i en gruppe, som minder om eller ligner dem selv mest. Og dette kommer også til udtryk i jobsamtaler osv, hvor at dem der skal vælge den endelige kandidat, helt ubevidst, har en stor tendens til at vælge den kandidat, der minder mest om dem selv. Dette betyder f.eks. at den hvide, heteroseksuelle mand som skal rekruttere nye medarbejdere vil have en større ubevidst tendens til at vælge nogle kandidater ud, som også enten er hvide, heteroseksuelle eller mænd (eller alle tre). Og dette har ikke noget at gøre med at denne person er en dårlig person – det er noget vi alle har i os. Det vigtigt er blot at gøre os bevidste om, at mennesker bare fungerer på denne måde, og at forsøge at arbejde aktivt i mod dette ubevidste bias. Og dette gør man ved *ikke* bare at basere sine valg på sin mavefornemmelse – for det er ofte mavefornemmelsen, der vil lede til at man vælger en, der ligner en selv.

En meget effektiv måde at modarbejde disse biases på er, når man f.eks. skal udvælge hvilke kandidater, der skal indkaldes til samtale. I den situation kan man tage et stykke papir og skrive alle de kvalifikationer, personlighedstræk og lignende ned, som er vigtigt for jeres nye medarbejder. Derefter tager I hver ansøger – en efter en – og går listen igennem og laver en oversigt over, hvor mange af disse punkter på listen som hver ansøger opfylder. På den måde kan ansøgerne bedre blive sammenlignet på et neutralt grundlag, frem for på et 'biased' grundlag.

Men i denne situation er der stadig mulighed for at bias kan påvirke ens beslutning. Og hvis man vil være helt sikker på, at ubevidst bias ikke kan påvirke en, så er det en god ide at lade en udefrakommende dække billeder og andre informationer til, sådan at det kun er selve ansøgningen, der er tilbage og ikke nogle personlige markører om alder, køn osv. På den måde kan man vælge sine kandidater uden ubevidst bias bliver en hindring for en mangfoldig gruppe af de bedste ansøgere. For hele formålet er jo at finde de bedste, og ikke at finde dem, der ligner en selv mest.

– At være bevidst om, hvem der er med i en ansættelseskomite er også vigtigt. Gør dit bedste for at sammensæt en divers gruppe på tværs af køn, alder osv. På den måde kan man også modarbejde ubevidst bias.

– Når det er blevet valg, hvilke ansøgere, der skal inviteres til samtale/job interview er det også vigtigt i selve samtalen at bruge kønsneutralt sprog. Hvis man gerne vil small talke lidt og f.eks. spørge om personen "Er du gift, har du en kone?" så sig hellere "ægtefælle" frem for kone. Og måske er det endda en fin ide slet ikke at spørge ind til

det i første samtale. For hvis en af kandidaterne er LGBT+ så – ved at stille dette spørgsmål – ”tvinger” du personen til at forhold sig til, hvorvidt han/hun/de skal springe ud eller ej. Og det er lige præcis den slags situationer, der er en god ide at forsøge at eliminere.

- I relation til dette, er det også en god ide generelt at være opmærksom på at stille de samme spørgsmål til alle. Selvfølgelig er vil alle samtaler variere ud fra hvilke erfaringer osv kandidaten har, men der kan tit være en tendens til f.eks. at spørge kvinder om noget, som kan indikere om de har planer om familieførogelse osv. Så vær opmærksom på om der måske kommer nogle ubevidste bias eller stereotype forståelser ind i den måde, du spørger ind til hver kandidat.

Quiz

1. Hvad er vigtigt at huske om menneskers kønsidentitet, tiltrækning/sekuelle orientering, biologiske køn og kønsudtryk?
2. Hvor mange LGBT+ personer svarede, at de ikke følte sig trygge ved at kontakte deres fagforening? 35 %, 55 % eller 65 %?
3. Hvorfor er det vigtigt, at LGBT+ personer er trygge ved at være åbne?
4. Hvorfor er det vigtigt at fokusere på en arbejdsplads normer?
5. Hvad er minoritets stress?
6. Hvor mange LGBT+ personer svarede, at de havde været udsat for seksuel chikane? 38 %, 48 % eller 68 %?
7. Hvad er vigtigt at være opmærksom på og arbejde aktivt imod, når man skal ansætte nye medarbejdere?



Nu er det tid til kursets quiz. Det er ikke alt sammen multiple choice, så det betyder at I nogle gange frit selv skal formulere jeres svar.

I vil hver få 10 minutter til at skrive jeres svar ned på et stykke papir. Når alle er færdige med at svare vil vi gennemgå et spørgsmål ad gangen og høre alles svar.

Spørgsmålene er:

1. Hvad er vigtigt at huske omkring menneskers biologiske køn, hvem de tiltrækkes af, deres kønsidentitet og deres kønsudtryk?
2. Hvor mange LGBT+ personer svarede, at de ikke følte sig trygge ved at kontakte deres fagforening? 35 %, 55 % eller 65 %?
3. Hvorfor er det vigtigt, at LGBT+ personer er trygge ved at være åbne?
4. Hvorfor er det vigtigt at fokusere på en arbejdsplads normer?
5. Hvad er minoritets stress?
6. Hvor mange LGBT+ personer svarede, at de havde været udsat for seksuel chikane? 38 %, 48 % eller 68 %?
7. Hvad er vigtigt at være opmærksom på og arbejde aktivt imod, når man skal ansætte nye medarbejdere?

Svar:

1. At man aldrig på forhånd kan vide noget om hvordan de fire aspekter af en persons køn hænger sammen.
2. 65 %
3. Fordi at være åbne handler om at være i stand til at tale om og dele detaljer og oplevelser fra sit privatliv på sin arbejdsplads – hvem man bor med, er i forhold med, har været på ferie med osv.
4. Fordi normer bestemmer hvem der er inkluderet og hvem der er ekskluderet.
5. Stress forårsaget af alle de små og store stressede situationer, som LGBT+ personer møder hver dag, fordi de bryder med den heteroseksuelle/ciskønnede norm i samfundet.
6. 68 %
7. Ubevidst bias.