

LGBT+ inklusion og ligestilling på arbejdspladsen



www.FIU-ligestilling.dk



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

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!



www.FIU-ligestilling.dk



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

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



www.FIU-ligestilling.dk



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

Definitioner

Hvad står LGBT+ for?

Engelsk betegnelse for homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner.

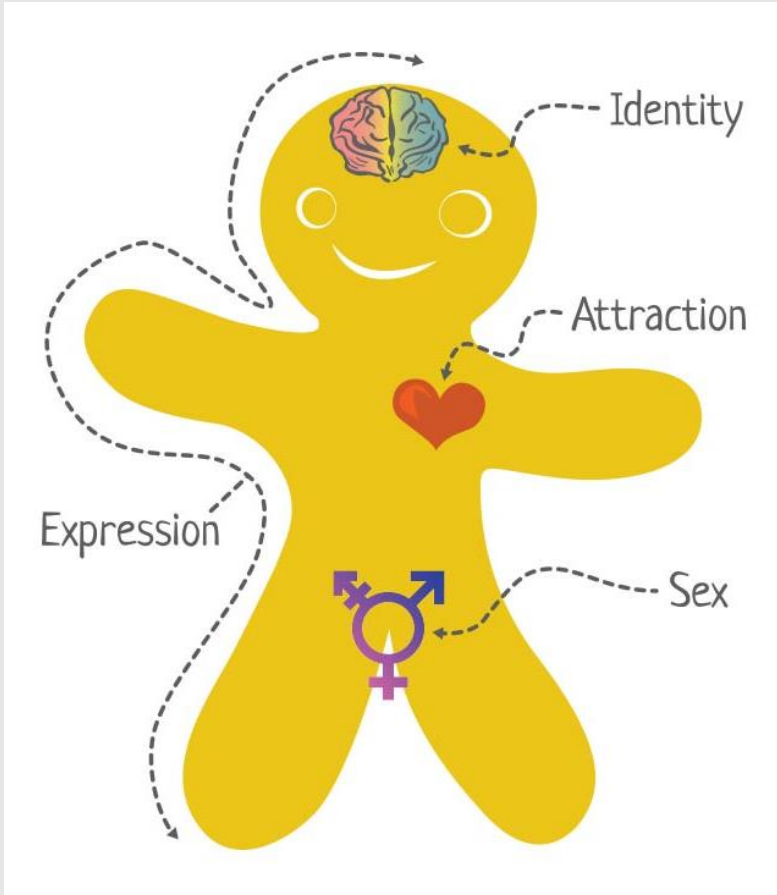
+ (queer, interkønnede m.fl)

Ekspression = kønsudtryk

Attraction = tiltrækning/sexuel orientering

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

Identity = identitet/selvforståelse



A TRAPI
EU PROJECT



www.FIU-ligestilling.dk



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

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"



www.FIU-ligestilling.dk



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

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



www.FIU-ligestilling.dk



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

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

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 %)

Hvorfor?

- Seksualisering af LGBT+ personer
- Stereotyper/fordomme medfører upassende adfærd

Kilde: Trades Union Congress Report, "Sexual harassment of LGBT+ people in the workplace" 2019



www.FIU-ligestilling.dk



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

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.)



www.FIU-ligestilling.dk



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

Støt din transkønnede kollega

- Brug det rigtige navn og pronomener (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.)



www.FIU-ligestilling.dk



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

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



www.FIU-ligestilling.dk



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

Quiz

1. Hvad er vigtigt at huske om menneskers kønsidentitet, tiltrækning/sekssuelle 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?



www.FIU-ligestilling.dk



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