

EN BEBOER FØLER SIG UTRYG VED AT DELE FACILITETER PÅ KRISECENTER

En ny beboer, som er transkvinde, ankommer til krisecentret. En anden beboer udtrykker utryghed ved at dele faciliteter med hende og siger: “Jeg vil altså ikke bo sammen med en mand!”

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

1. Hvordan håndterer vi situationer, hvor beboere har fordomme eller utryghed over for LGBT+ personer?
2. Hvilke antagelser ligger bag den anden beboers reaktion, og hvordan kan vi arbejde med at skabe tryghed for alle?
3. Hvordan kan vi som medarbejdere sikre, at den nye beboer føler sig velkommen og respekteret?
4. Hvilke retningslinjer eller praksisser har vi for at håndtere lignende situationer?

EN KOLLEGA FEJLKØNNER EN BEBOER GENTAGNE GANGE

En bruger har gjort opmærksom på, at de bruger “de/dem” pronomener. En kollega fortsætter dog med at kalde dem “hun”, selv efter flere påmindelser.

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

1. Hvordan kan vi understøtte hinanden i at bruge korrekte pronomener, også når det kræver en omstilling?
2. Hvordan kan vi som kollegagruppe tage ansvar for at skabe en inkluderende praksis?
3. Hvordan kan vi konstruktivt tage fat i en kollega, der gentagne gange fejlkønner en beboer?
4. Hvordan kan vi sikre, at beboeren føler sig set og anerkendt i denne situation?

EN BEBOER UNDGÅR FÆLLESOMRÅDER AF FRYGT FOR DISKRIMINATION

En biseksuel beboer på krisecentret opholder sig mest på sit værelse og deltager ikke i fælles aktiviteter. Ved en samtale fortæller hun, at hun har oplevet nedsættende bemærkninger fra andre beboere og derfor ikke føler sig velkommen.

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

1. Hvordan kan vi som personale skabe trygge fællesskaber for alle beboere med forskellige værdier og holdninger?
2. Hvordan håndterer vi diskrimination eller mikroaggressioner mellem beboere?
3. Hvilke konkrete tiltag kan vi tage for at sikre, at denne person føler sig inkluderet?
4. Hvordan arbejder vi med at gøre vores fællesarealer mere inkluderende?

EN KOLLEGA MENER, AT LGBT+ SPØRGSMÅL IKKE ER RELEVANTE FOR ARBEJDET

Under et personalemøde om inkluderende sprogbrug i dokumentation og samtaler siger en kollega: “Jeg synes, vi fokuserer for meget på det her LGBT+ -noget. Vi skal jo bare behandle alle ens.”

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

1. Hvad er forskellen på at behandle alle ens og behandle alle lige?
2. Hvordan kan vi forklare vigtigheden af målrettet inklusionsarbejde uden at det opfattes som særbehandling?
3. Hvordan kan vi håndtere modstand mod forandringer i vores faglige praksis?
4. Hvordan sikrer vi at holde personlige holdninger ude af samtalen om faglig praksis?

EN BEBOER ER BANGE FOR AT BLIVE AFVIST, HVIS DE FORTÆLLER OM DERES SEKSUALITET

En beboer på krisecentret har været udsat for partnervold i et lesbisk forhold. De fortæller en medarbejder, at de er bange for at blive mødt med mindre forståelse, fordi de har oplevet, at “vold mellem kvinder ikke bliver taget lige så alvorligt.”

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

1. Hvilke fordomme kan der eksistere om vold i LGBT+ relationer, og hvordan kan vi udfordre dem?
2. Hvordan sikrer vi, at alle beboer føler sig taget alvorligt, uanset deres seksualitet eller kønsidentitet?
3. Hvordan kan vi forbedre vores praksis, så vi sender et klart signal om, at alle beboer bliver mødt med respekt og forståelse?

EN BEBOER OPLEVER OVEROPMÆRKSOMHED

En beboer har delt, at hun er transkønnet. Flere kollegaer og beboer omtaler hende som "hende transkvinden" og stiller nysgerrige spørgsmål om hende, som f.eks. "Er du blevet opereret?". Beboeren oplever, at hendes køn bliver et centralt samtaleemne, selv i situationer, hvor det ikke er relevant.

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

1. Hvordan tror I, beboerne oplever denne situation?
2. Hvad kan vi gøre, hvis vi overhører en kollega eller en beboer tale om en person på en måde, der overfokuseres på deres kønsidentitet?
3. Hvordan kan vi som fagpersoner skabe en kultur, hvor LGBT+ personer ikke føler sig eksotificerede eller sat i en rolle hvor de skal svare på personlige spørgsmål om deres LGBT+ identitet?