

Beskæftigelsesminister
Ane Halsboe-Jørgensen
Holmens Kanal 20
1060 København K

Arbejdsmiljørådets sekretariat

Landskronagade 33, 2100 København Ø

Tel +45 72 20 85 17, post@amr.dk

www.amr.dk

Den 26. september 2023

Vedr. Arbejdsmiljørådets drøftelse af mulige indsatser til at sætte fokus på LGBT+ personers arbejdsmiljøudfordringer

Kære Ane Halsboe-Jørgensen

Arbejdsmiljørådet har nu drøftet mulige indsatser til at sætte fokus på LGBT+ personers arbejdsmiljøudfordringer, jf. brev af 23. september 2022 fra din forgænger på beskæftigelsesministerposten.

Arbejdsmiljørådet har som et første skridt identificeret eksisterende viden, materialer og indsatser, der sætter fokus på LGBT+ personers arbejdsmiljøudfordringer. Arbejdsmiljørådet hæfter sig bl.a. ved, at en ny undersøgelse fra Boston Consulting Group fra 19. januar 2023 peger på, at de fleste LGBT+ personer har været udsat for eller været vidne til diskriminerende oplevelser på arbejdspladsen, hvilket har en negativ indvirkning på både LGBT+ og ikke LGBT+ personers trivsel på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljørådet havde på rådsmødet den 14. juni 2023 en temadrøftelse om LGBT+ personers arbejdsmiljøudfordringer, hvor også sekretariatschef Susanne Branner Jespersen fra LGBT+ Danmark deltog med et oplæg.

Arbejdsmiljørådet kan konstatere, at der findes en del viden i partsystemet, og at der i BFA-regi er udviklet mange gode understøttende materialer og værktøjer med fokus på krænkende handlinger, seksuel chikane og inkluderende arbejdspladskultur, som arbejdspladserne kan bruge i arbejdet med at forebygge LGBT+ personers arbejdsmiljøudfordringer.

Som supplement til ovenstående foreslår Arbejdsmiljørådet følgende initiativer til at sætte fokus på LGBT+ personers arbejdsmiljøudfordringer:

Initiativ 1 - Indsamling af viden om LGBT+ personers arbejdsmiljøudfordringer

Arbejdsmiljørådet vurderer, at der er brug for mere viden om, hvilke konkrete arbejdsmiljøudfordringer, LGBT+ personer oplever. Derfor foreslår vi, at der med fordel kan indgå 1-2 baggrundsvARIABLE i National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtager (NOA-L), der afdækker kønsidentitet og/eller seksuel orientering.

Initiativ 2 - Indarbejde et LGBT+ perspektiv i Arbejdsmiljørådets indsatser og aktiviteter

Arbejdsmiljørådet har arbejdet med at forebygge og håndtere seksuel chikane og krænkende handlinger i bl.a. kampagnen 'Din Grænse – forebyg seksuel chikane'. Kampagnen nåede ud til 236.035 unge mellem 13-30 år på Instagram og fik således stor opmærksomhed. Vi vil drøfte, hvorvidt der i videreudviklingen af kampagnen kan indarbejdes et LGBT+ perspektiv. Vi vil desuden tænke et fokus på inkluderende arbejdsmiljø ind i rådets øvrige aktiviteter og indsatser, hvor det er relevant, fx i forbindelse med Arbejdsmiljørådets deltagelse på Folkemødet, Ungdommens Folkemøde samt ved afholdelsen af Arbejdsmiljøprisen.

Initiativ 3 – Dialog med BFA'erne om, hvordan der kan sættes yderligere fokus på LGBT+ perspektivet fx gennem vidensdeling eller udveksling af materialer

Arbejdsmiljørådet vil gå i dialog med BFA'erne om at udbrede kendskabet til den eksisterende viden og de



ARBEJDSMILJØRÅDET

værktøjer, som er udviklet af LGBT+ Danmark. Dette med henblik på, at BFA'erne overvejer, hvordan eksisterende materialer kan anvendes og formidles videre til BFA'ernes målgrupper, herunder om der er behov for tilpasning af materialer fx målrettet specifikke brancher, små og mellemstore virksomheder m.v. Endvidere vil vi opfordre BFA'erne til i højere grad at tænke perspektivet ind, når de udvikler nye aktiviteter og indsatser, hvor det kunne være relevant.

Vi håber, at du vil tage godt imod vores forslag og ser frem til at modtage din tilbagemelding.

Med venlig hilsen

Cristina Lage
Formand for Arbejdsmiljørådet