

Politisk udspil: Anbefaling om ny vejledning om godt arbejdsmiljø for LGBT+ personer fra Arbejdstilsynet

Ingen grupper skal udsættes for forskelsbehandling eller diskrimination på arbejdspladsen. Vi er ikke i mål på det danske arbejdsmarked. Desværre viser tallene, at det finder sted, og at LGBT+-personer er særligt udsatte for diskrimination og chikane.

DM's seneste arbejdsmiljøundersøgelse viser, at hver femte LGBT+ person, vi har spurgt, har fået uønskede kommentarer om deres seksualitet eller kønsidentitet.

Selvom lovgivningen tydeligt fastslår, at arbejdsgiveren skal træde ind overfor krænkende handlinger og chikane, er det også et politisk ansvar at sikre, at der er tilstrækkelig vejledning til, hvordan arbejdspladser kan skabe sikre rammer for ligestilling og et inkluderende arbejdsmiljø.

DM mener, at der bør prioriteres indsatser, der kan forbedre arbejdsmiljøet for LGBT+ personer. Mere vejledning og flere redskaber kan betyde, at flere ledere og tillidsvalgte kommer i gang med at arbejde proaktivt med inklusion. Og det vil give dem redskaberne til at løse de udfordringer, som vi ved møder mange LGBT+ personer på arbejdsmarkedet.

DM forslår, at der laves en vejledning fra Arbejdstilsynet om, hvordan arbejdspladser kan sikre et inkluderende og trygt arbejdsmiljø for LGBT+ personer.

Baggrund

Den gældende arbejdsmiljølovgivning fastslår, at arbejdet skal tilrettelægges sådan, at krænkende handlinger eller chikane ikke må forringe de ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt, og at arbejdsgiver skal iværksætte effektive initiativer mod, hvis det finder sted.

Det er ledelsen, de tillidsvalgte og os som fagforeninger, der kan og skal gå foran og få forandringerne til at ske i hverdagen på arbejdspladsen. Men det kræver, at redskaberne til at løse problemerne er til rådighed. Vi kan se i undersøgelser og høre fra medlemmer og arbejdspladser, at der ikke altid bliver taget tilstrækkelige initiativer til at løse problemerne og til at følge op.

Konkret foreslår DM, at Arbejdstilsynet udarbejder en vejledning, der beskriver, hvordan organisationer, ledelser og arbejdsmiljørepræsentanter kan tage ansvar for et sikkert og inkluderende arbejdsmiljø for LGBT+ personer, herunder hvordan det kan indgå og monitoreres i det løbende APV-arbejde.

Arbejdstilsynets vejledninger er en grundsten i arbejdsmiljøindsatserne på de danske arbejdspladser og et helt oplagt sted at sætte ind. I dag findes der ikke en vejledning om arbejdsmiljøet for LGBT+ personer.