

LGBT+ POLITIK

Tiltrådt af MED August 2020

Indhold

- Formål
- Rettigheder
- Baggrund
- Faglighed
- LGBT+udvalg
- Praktisering af politikken
- Formidling til beboerne
- Evaluering af LGBT+politikken
- Begrebsafklaring

Formål

Denne LGBT+ politik er udarbejdet for at sikre solid implementering, løbende justering og udvikling af LGBT-profilen på Slottet og derved sætte rammerne for en LGBT+kompetent og -kvalificeret pleje og omsorg på Slottet.

Politikken skal således være med til at skabe tryghed for personalet i den faglige praksis.

Politikken skal være med til at forebygge usynliggørelse, eksklusion og diskrimination af LGBT+beboere på Slottet og fremme trivsel relateret til kønsidentitet og seksuel orientering for alle beboere på Slottet. Desuden kan politikken sikre at de værdifulde erfaringer der gøres på Slottet videreformidles til relevante aktører, således at den viden der skabes på Slottet kan komme mange flere ældre LGBT+personer til gode.

Politikken skal samtidig understøtte medarbejdernes generelle faglighed, til også at have fokus på beboernes seksuelle trivsel.

Rettigheder

"All human beings are born free and equal in dignity and rights. All human rights are universal, interdependent, indivisible and interrelated. Sexual orientation and gender identity are integral to every person's dignity and humanity and must not be the basis for discrimination or abuse."

Yogyakarta Principles

Beboeren har ret til at trives bedst muligt i den sidste tid, herunder

Beboeren, herunder beboerens besøgende/netværk og frivillige har ret til, at blive mødt med respekt for og anerkendelse af kønsidentitet og seksuel orientering, herunder:

- Ret til en værdig behandling:
 - Ret til at blive inddraget
 - Anerkendelse af og respekt for valg af partner/e

- Anerkendelse af og respekt for "familie"
- Anerkendelse af og respekt for navn
- Anerkendelse af og respekt for pronomen/stedord
- Anerkendelse af og respekt for forskellighed blandt LGBT+personer
- Anerkendelse af og respekt for lyst og behov

Beboeren har ret til privatliv, herunder

- at oplysninger om kønsidentitet og seksuel orientering behandles med diskretion
- at privatliv i boligen respekteres

Beboeren har ret til støtte og vejledning om kønsidentitet og seksuel orientering

Kontakt til relevante miljøer, organisationer mv.

- Information om relevante sundhedsydelser
- Rettigheder
- Intimitet og sex
- Nære relationer

Det betyder at vi i hverdagen sørger for at:

- Relations opbygning, jo bedre kontakt jo større tillid og tryghed ved at være sig selv.
- Beboeren skal inviteres til at kunne tale om kønsidentitet og seksuel orientering, herunder seksuelle behov.
- Den sygeplejefaglige vurdering inkluderer beboerens kønsidentitet, seksuelle orientering og seksuelle trivsel i samråd med beboeren.
- Beboerens ressourcer og hvad den enkelte finder vigtigt skal være kendt og inddraget i hverdagen.
- Beboeren skal opleve at man ikke skal forklare sig flere gange, eller holde noget skjult.
- Beboeren skal inviteres ind i Regnbue fællesskabet så man mærker at være set og hørt.
- Beboeren skal spørges om valg af navn, som skal bruges af medarbejderne.
- De korrekte begreber anvendes alt efter hvordan beboeren omtaler sine partnere.
- Flere partnere er ikke en overraskelse og beboeren forventes ikke kun at have en partner.
- Personalet er åben for samtaler om sex, eller kan svare respektfuldt hvis man som medarbejder ikke kan rumme det; "jeg anerkender dit behov, jeg ved ikke nok, så jeg finder en kollega som ved noget mere"
- At både DV, AV og NV er vidende om og fortrolig med "Den glade kuffert"
- At Slotslægen er medvirkende til LGBT+ og seksuel trivsel generelt.

Der henvises i øvrigt til:

- LGBT.DK.

- Europarådet <https://www.coe.int/en/web/sogi>
- FNs resolutioner
<https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/lgbtunresolutions.aspx>
- Regeringens handlingsplan <https://www.regeringen.dk/media/5348/lgbti-handlingsplan.pdf>
- Københavns Kommunes LGBT+politik
<https://www.kk.dk/sites/default/files/edoc/Attachments/21294987-28955695-1.pdf>
- (Her kunne vi indsætte relevante citater/henviser til FN/Yogakarta Principles/plus10 – KK's LGBTI+ Politik)

Baggrund

En rapport fra CASA fra 2009 påpegede udfordrede levevilkår for homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår. LGBT Danmark og Gay & Grey så klart behovet for at ældre LGBT kunne leve trygt uden at måtte springe ind i skabet igen, når de kom på plejehjem. Derfor indledte de forhandlinger med tidligere borgmester Ninna Thomsen om, at etablere et plejehjem/seniorbolig fællesskab for ældre LGBT'ere.

Slottet fik i sensommeren 2014 muligheden for at udvikle en "Regnbue profil".

Både beboere, pårørende, medarbejdere og ledere var begejstrede for tanken, da mangfoldighed og inklusion var og er vigtige værdier for Slottet, som igennem tiderne har set og værdsat, at huse et bredt udsnit af befolkningen, socialt, økonomisk, kulturelt og nu også i forhold til LGBTIQA+/kønsidentitet og seksuel orientering.

Slottet indviede Regnbue profilen den 12. august 2015.

Vi sam-skabte et kompetenceudviklingsforløb, der skulle give os "LGBT kompetence". Dette udviklede vi med LGBT Danmark, Gay & Grey, LGBT-liv i AIDS-fondet samt andre vidensorganisationer og personer.

Alle Slottets medarbejdere var igennem 4 moduler af 3-4 timer;

Det første var en generel introduktion til formål og mål, tanken om profil plejehjem, tillidsdagsorden samt et historisk blik henover LGBT livet siden 1940'erne.

Det andet modul var en introduktion til "ældre og seksualitet" således at det at indlede en dialog med vore beboere omkring seksualitet blev kvalificeret og fagligheden omkring ældre og seksualitet skulle øges.

Det tredje modul var et fokus på LGBT+ som minoritet, om de mange forskellige oplevelser af køn og identitet, statistik i forhold til levevilkår og ulighed i sundhed, herunder hiv/AIDS. Samt en introduktion til LGBT+kompetencer og normkritisk praksis.

Det fjerde modul handlede om hvordan vi skaber respektfulde fællesskaber, hvad er vores rolle som medarbejdere i fald to beboere kommer i konflikt.

Sidenhen har vi gjort det bedste vi kunne, indenfor den eksisterende ramme, for at vedligeholde og videreudvikle LGBT+kompetencen.

Vi har fx haft to psykologer, der igennem interview med vores beboere, undersøgte hvornår - og hvordan beboerne er komfortable med at tale om egen seksualitet. Og hvordan vi gennem supervision/workshops er blevet mere fortrolige med at tale med beboerne om seksualitet. Vi har haft workshops om hvordan vi taler med vores beboere omkring seksuel trivsel og vi har det løbende på MED dagsordenen.

Nye medarbejdere, elever og andre interesserede elever og medarbejdere fra andre plejehjem, undervises i LGBT og seksualitet. Ligesom afdelingsledere deltager i undervisningen.

Derudover har vi sammen med de Frivillige fra Regnbuestunden inviteret visitations ledere så deres medarbejdere er vidende om at her er en mulighed for ældre LGBTQIA+

Slottet har i dag adgang til kvalificerede LGBTQI+ ressourcer, som også medvirker til at vedligeholde LGBTQIA kompetencen, samt opdyrkning af fællesskaber.

Slottet er som plejehjemmet med regnbueprofil velbesøgt af studerende, journalister fra ind og udland, som er nysgerrige på vores beboeres liv og på hvordan vi konkret arbejder med ældre LGBTQIA+. Dette fordrer at vi er bevidste og vidende om hvad og hvordan vi bruger vores LGBTQIA kompetence.

Faglighed

At oppebære en LGBT+faglighed og professionel tilgang til ældre og seksualitet, fordrer at medarbejderne både har viden og bevidsthed om egne normer, samt personlig integritet til at opretholde en faglig tilgang.

LGBT+faglighed er søgt videreudviklet og vedligeholdes både gennem introduktion og undervisning 3 gange om året i hovedtemaerne; LGBT og Ældre & seksualitet.

Derudover vil vi med implementering og vedligeholdelse af LGBT+politikken anvende forbedringsmetoden til hvordan vi får implementeret politikken i hverdagen.

Denne metode vil både afdække udfordringer, analysere disse, samt involvere medarbejdere og evt. beboere i afprøvning af løsninger. Når disse viser sig at virke, bliver det til en arbejdsgang for Slottet.

LGBT+kompetencer

LGBT+kompetencer er endnu ikke en fast integreret del af på uddannelser, som er relevante for pleje- og omsorgsområdet. Derfor præger cis- og heteronormative forståelser og stereotype forestillinger praksis, der hvor personalet ikke er videreuddannet.

Ældre og seksualitet udgør heller ikke en fyldig del på de sundhedsfaglige uddannelser, hvorfor medarbejderne har brug for at tilegne sig viden om aldring og seksualitet. Vi arbejder derfor med en af-tabuisering af hhv ældre og seksualitet og normkritisk tilgang til LGBT+ beboere.

Cis- og heteronormativ praksis betyder blandt andet, at der arbejdes med begrænsede referencerammer hvor LGBT+personer ikke genkendes og derfor ikke kan mødes på en respektfuld og inkluderende måde.

Det antages ofte at åbenhed og det at behandle alle ens, er tilstrækkeligt for at kunne møde LGBT+personer kompetent. Men manglende viden om LGBT+personers liv og manglende faglige redskaber til at arbejde med målgruppen, kan i praksis føre til et usynliggørende og utrygt klima for LGBT+ personer, som kan resultere i en distance, bl.a. i form af tillidstab, som igen vanskeliggør relations arbejdet eller gør det helt umuligt.

Medarbejderne diskriminerer således ofte LGBT+ personer, uden at det har været intentionen og uden at medarbejderen selv er bevidst om det.

Derfor er et nødvendigt at videreuddanne medarbejdere for at sikre en LGBT+ kompetent praksis.

En LGBT+ kompetent praksis er kendetegnet ved at der arbejdes proaktivt og normkritisk med inklusion og antidiskrimination.

Dette gøres ved at ledelsen sikrer fokus og prioritering på alle niveauer i organisationen. Det betyder i praksis, at der tydeligt inviteres og signaleres, blandt andet ved at der arrangeres aktiviteter som fokuserer på LGBT+ temaer, at der skabes tillidsfulde relationer, hvor beboerens LGBT+ erfaringer får den plads og tid som beboeren har behov for. Og at medarbejderen aktivt fungerer som støtte til personlig udvikling, der relaterer til beboerens LGBT+ erfaringer og – behov.

LGBT+kompetencer omfatter viden om:

- LGBT+ historisk og politik
- LGBT+begreber/ og betegnelser
- LGBT+ levevilkår
- LGBT+ relevant lovgivning
- LGBT+ inkluderende/anti-diskriminerende og antidiskriminerende praksis
- Faldgruber
 - o Ikke at tænke stereotyp om det enkelte individ
 - o Ikke reproducere normative forestillinger om målgruppen
 - o Skelne mellem identitet og faglighed

- Normkritisk tilgang

Praktisk træning er desuden en forudsætning for at kunne arbejde LGBT+ kompetent, derfor skal den løbende opkvalificering indebære praktiske øvelser og LGBT+ praksis skal implementeres i hverdagen, således at der oparbejdes en rutineret praksis.

Praktisering af politikken

LGBT+udvalg

Der nedsættes et LGBT+ udvalg som er sammensat af repræsentant for beboerne, repræsentant for Regnbue frivillige, repræsentant for kommende bruger, repræsentant for medarbejderne, samt forstander. Udvalgte møder er åbne for alle interesserede. Udvalget samles to gange om året.

LGBT+ udvalget har fokus på kvalitetssikring og forankring af Regnbue profilen og LGBT+ politik, samt at have fingeren på miljøets puls, med henblik på at være på forkant med Slottets LGBT+ kompetence udvikling.

Det er ledelsens opgave at sikre, at udvalget bliver en del af den faglige debat i hverdagen.

Forankring af politikken skal vi have løbende dialog i MED om:

- Hvordan forholder vi os fagligt og organisatorisk til at være opmærksomme og imødekommende på vores beboeres seksuelle trivsel? Så vi indfrir at rettighederne mærkes i hverdagen?

Formidling til beboerne

LGBT+ politikken skal formidles til Slottets beboere, så det er tydeligt for beboerne at Slottet finder beboernes trivsel vigtig, i det omfang og på den måde som beboeren foretrækker. LGBT+ politikken er en aflægger af Slottets værdigrundlag og Regnbueprofil, hvor vi hylder menneskers mangfoldighed og anerkender vigtigheden i at blive mødt som dem vi er.

Derudover vil de erotiske hjælpemidler præsenteres i et særskilt katalog, med anvisning til hvordan man kan rekvirere hjælpemidlet. Ligesom der løbende annonceres om "Den Glade Kuffert" i Slotsnyt.

Politikken blev kommenteret og kvalificeret ved VinterPriden 2020.

Dialog om formidling til beboerne; Regnbuestunden foreslår en pjece/pixie udgave af herværende. Dette udarbejdes i sensommeren 2020.

Implementeringsproces

LGBT+ politikken tiltrædes i MED. Vi vil se på hvilke forhindringer vi har for at gøre politik til praksis. Vi vil analysere og forholde os til nuværende arbejdsgange, samt anvende forbedringsmetoden til at implementere politikken.

Evalueres i MED forår 2022 hvor repræsentanter fra Regnbuestunden inddrages. Dernæst justeres efter behov og genbesøges hvert år.

Begreber

Definition af centrale begreber:

Cisnormativitet

Social norm og institutionaliseret antagelse om, at alle mennesker er ciskønnede indtil det modsatte er bevist. Cisnormativitet marginaliserer personer, der ikke er ciskønnede.

Heteronormativitet

Social norm og institutionaliseret antagelse om, at alle mennesker er heteroseksuelle indtil det modsatte er bevist. Heteronormativitet marginaliserer personer, der ikke er heteroseksuelle.

Intersektionalitet

Intersektionel tilgang anvendes til at analysere og forstå hvordan forskellige sociale kategorier som for eksempel køn, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, seksuel orientering, etnicitet, hudfarve, funktionalitet, religion, tro, politisk overbevisning eller alder hænger sammen og påvirker hinanden.

LGBTIQA+

LGBTIQA+ er en forkortelse for lesbiske, bøsser, biseksuelle, transpersoner, interkønnede, queers og aseksuelle m.fl.

LGBTIQA+kompetencer

Specialiseret faglig viden som omhandler inkluderende og antidiskriminerende praksis i arbejdet med LGBTIQA+personer

Kønsidentitet

Kønsidentitet er en persons oplevede køn – dvs. det køn, vi føler os som. Mange har en meget klar oplevelse af, hvilket køn de har, andre har flydende eller skiftende kønsidentitet. Ingen andre end en selv kan afgøre ens kønsidentitet. Derfor har hver enkelt retten til selv at definere sin kønsidentitet. Ens kønsidentitet kan ændre sig i løbet af livet.

Normkritik

Normkritik er en tilgang der synliggør, kritiserer og forandrer strukturer, sociale og sproglige normer som skaber diskrimination og social eksklusion af personer som falder uden for de dominerende normer i samfundet. Normkritik tilsigter lige rettigheder og muligheder for alle og indebærer et fokus på at forandre uhensigtsmæssige normer, frem for at forsøge at få mennesker til at tilpasse sig normerne.

Seksuel orientering

Seksuel orientering er et begreb, som anvendes for at beskrive hvem vi forelsker os i og bliver seksuelt tiltrukket af. Seksuel orientering kan eksempelvis være hetero-, homo- og biseksualitet. Ens seksuelle orientering kan sagtens ændre sig i løbet af livet.

Diskrimination

Direkte eller indirekte uretfærdig forskelsbehandling af grupper eller enkeltpersoner på baggrund af køn, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, seksuel orientering, etnicitet, hudfarve, funktionalitet, religion, tro, politisk overbevisning eller alder.

Fobi

I forhold til køn og seksualitet, betyder det at have en fobi mod noget, at man har en negativ eller hadefuld holdning over for noget eller nogen. I forhold til LGBT+ kan der f.eks. være tale om homofobi, bifobi, transfobi, interfobi, queerfobi osv.

Nogle gange glemmer vi ordets oprindelige betydning, som ikke så meget entydigt har noget med HAD at gøre, men mere med FRYGT/AFSKY og ANGST. Tænk blot på behandlingen af edderkopper eller slangefobier, hvor folk ender med at sidde med edderkopper og slanger, som kravler rundt på deres arme. Vi mennesker projicerer ubevidste følelser over på andet / andre som fx edderkopper, slanger eller fx på LGBTQ+ personer, men KUN indtil vi bliver bevidste (får viden og indsigt), så ophæves projektionen eller går i opløsning – fordi vi kan forholde os bevidst til og integrere det, vi før frygtede.

Der henvises i øvrigt til LGBT Danmarks ordbog http://lgbt.dk/wp-content/uploads/LGBT_ordbog_v2.pdf og Slottets LGBT+ordliste.