



NÚVERANDI ÁSKORANIR

Gina er óviss um hvort hún geti tekið launað frí vegna kynleiðréttingaraðgerðar. Það verða nokkrir læknatímar vegna undirbúnings og svo 6-8 vikna bataferli þar sem aðeins má sinna léttum verkefnum. Ginu langar að fá að vinna að heiman fyrst eftir leiðréttingarferlið og byrja svo smátt og smátt að vinna aftur á vinnustaðnum. Gina hefur nýlega orðið fyrir einelti frá ungum karlkyns vinnufélaga. Þetta er í raun samkynhneigður náungi sem Gina átti í stuttu, leynilegu ástarsambandi við. Gina hefur ekki sagt neinum frá þessu í vinnunni. Gina er nokkuð viss um að ógeðslegt veggjakrot á klósetthurðinni hafi verið skrifað af þessum fyrrverandi. Aðrir samstarfsmenn hafa tjáð sig um ruddaskap þess sem skrifar þetta.

GINA

VINNUR VIÐ SÍMASÖLU

ALDUR 31

KYN Transkona, í kynleiðréttingarferli.

ÞJÓÐERNI Hollensk, ættuð frá Víetnam.

FJÖLSKYLDUAÐSTÆÐUR Í sambúð.

STARF/FERILL Hún vinnur við símasölu í Utrecht og hefur unnið hjá sama fyrirtækinu í 3,5 ár. Hún er vel liðin og virt sem samstarfsmaður.

PERSÓNULEGAR SKOÐANIR UM JAFNRÉTTI KYNJANNA Hefur verið að læra helling um kynjajafnrétti og réttindi LGBTQi, sérstaklega tengt vinnustaðnum. Er þó óviss um nokkrar lagalegar upplýsingar og hefur smá áhyggjur.

VIÐHORF OG TILFINNINGAR

- Ginu líður vel með væntanlega skurðaðgerð og hefur lifað sem kona í nokkurn tíma svo hún er von því hvernig fólk bregst við. Gina hefur áhyggjur af veggjakrotinu. Mannauðsstjórinn hefur spurt spurninga til að reyna að finna út hvort Gina kynni að þekkja gerandann. Sá sem sér um að samræma LGBTQi+ málefni á vinnustaðnum hefur haft samband og spurt hvort Gina þurfi einhvern stuðning til að takast á við örಾರೆitið.

HVATNING

- Gina vill bara fara í aðgerðina, fá greitt leyfi, halda áfram að vinna og íhuga stöðuhækkun á næsta ári. Ef stöðuhækkun er ekki möguleg í núverandi starfi mun Gina líklega leita annað. Maki Ginu styður hana fullkomlega og veit allt um ástarsambandið sem eru gamlar fréttir og átti sér stað fyrir samband þeirra.

VINNUAÐSTÆÐUR

- Ginu hefur liðið vel í núverandi starfi en þjáist nú af streitu og kvíða í aðdraganda aðgerðarinnar og aðallega vegna aðgerða mannauðsdeildarinnar við rannsókn á veggjakrotinu á klósettinu. Þetta er allt að fara úr böndunum og henni finnst það mjög íþyngjandi. Gina vill bara fá að sinna sínu starfi og hatar að vera miðpunktur athyglinnar.
- Gina hefur verið í tveggja vikna veikindaleyfi vegna streitu og fyrir liggur að fara í mat á því hvort hún þurfi lengri tíma frá vinnu.

Spurningar stjórnanda

- Hvers vegna þurfti mannauðsdeildin að blanda sér í málið?
- Þau sögðu að þau þyrftu að sýna fram á að málið hafi verið rannsakað til að forðast að fá á sig kæru vegna mismununar – hver ætti að kæra? Gina virtist glöð þar til þau tóku sig til; hvers vegna reynir mannauðsdeildin að þvinga einstakling til að vera málsvari minnihlutahóps?
- Hvernig get ég stutt Ginu og hjálpað henni í gegnum komandi tíma?
- Hvaða stefnu þarf að endurskoða?
- Hversu mikið á ég að vera hafa áhyggjur og blanda mér í einkalíf starfsfólks?
- Þarf ég að halda hlífiskildi yfir öllum í þessu tilviki; gæti ég fengið á mig kæru frá öðrum en Ginu?

Spurningar samstarfsfólks

- Af hverju þessi fókus á örಾರೆiti?
- Það er eins og fyrirtækið sé að leita að blórabögglum; gæti þetta haft þau áhrif að loka á allt samtal um aðlögun og fjölbreytileika?
- Hver er stefnan þegar kemur að veikindum og leyfum?
- Hverju á Gina rétt á?
- Hverju ætti ég rétt á ef ég þyrfti á aðgerð að halda í framtíðinni?



Spurningar einstaklingsins

- Gaurinn (fyrirverandi) á konu og er ekki kominn út úr skápnum, svo hvernig á ég að vinna úr þessari flækju?
- Hvernig einbeiti ég mér að aðgerðinni með allt þetta í gangi í bakgrunni?
- Er mannauðsdeildin í alvörunni að reyna að hjálpa eða bara að gera mig að sýningargrip?
- Þeir báðu mig um að hjálpa til við að halda vefnámskeið um fjölbreytileika – af hverju að gera mig að einhverju sýnieintaki fyrir fjölmenningsstefnu þeirra?
- Get ég sagt nei og neitað að hjálpa?
- Hvað þarf ég frá yfirmanni mínum?

Spurningar stefnumótenda

- Hvernig er hægt að finna jafnvægi milli margbreytileikastefnu og umhyggju fyrir einstaklingum sem tilheyra minnihlutahópum?
- Hvers vegna gera stefnumótendur óafvitandi einstaklinga að málsvörum minnihlutahópa á vinnustaðnum?
- Er skipulagsstefna fyrirtækisins ekki í takt við þróun í samfélaginu?
- Af hverju er örಾರೆiti og móðgunum blandað saman við eineltisstefnuna sem kemur formlegu agaferlinu af stað?
- Ættum við að hafa óformlegar leiðir til að takast á við spennu og átök á vinnustað?