

Ulighed og diskrimination i sundhedsvæsenet: Hvordan kan vi bedst imødekomme LGBTQI+ personer i vores daglig arbejde?

Mira C. Skadegård, Phd.

Lægeforeningen 12.8.2025

Mira C. Skadegård

- Senior Advisor (konsulent/rådgiver)
- Lektor, Aalborg Universitet
- Social bæredygtighed, DEI, Ikke - diskrimination
- [Miraskadegard.com](https://www.miraskadegard.com)
- Filosofi, litteraturvidenskab, antropologi & SD

Der er tale om et fag- og vidensfelt (ligesom jeres felt)

- Faglighed og viden frem for holdninger
- Forskning (omfattende & tværfagligt)
- Forskellige former og udtryk for diskrimination
- Hvad der er tale om? Hvordan kan udfordringerne forstås og identificeres?
- Konsekvenserne – individuelle og kollektive

En proces

- Vi lærer det hele livet
- Nu skal det så aflæres...
- Man bliver ikke ekspert på en dag

Nordisk Ekseptionalisme

Særlig opfattelse af Norden

Rødder i den nordiske velfærdsstat,
human praksis (f.eks. straffeloven) og
social solidaritet

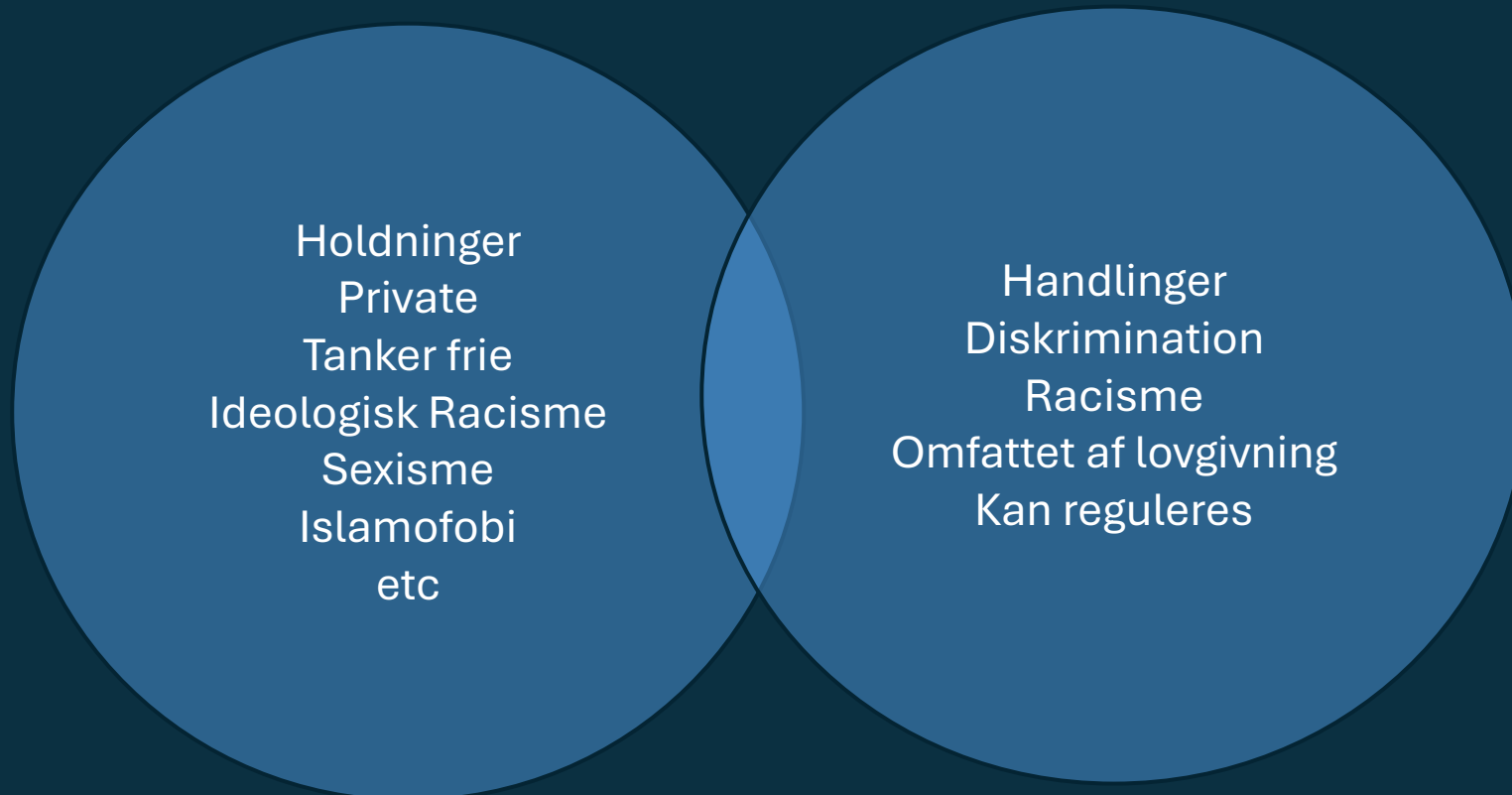
Diskrimination ses som noget, der mest
findes andre steder, i fortiden eller på
højrefløj

Progressiv narrativ

Lighedsideologi

Homonationalisme....

Holdning vs. Handling



Diskrimination

Negativ forskelsbehandling i forhold til diskriminationsgrundene

Formål eller *virkning* er, at ophæve eller svække ligebehandling og lige muligheder på et hvilket som helst område af samfundslivet.

Ulovligt.

Ingen diskrimination uden magt

Diskriminations- grundene

Udgangspunkt i MR

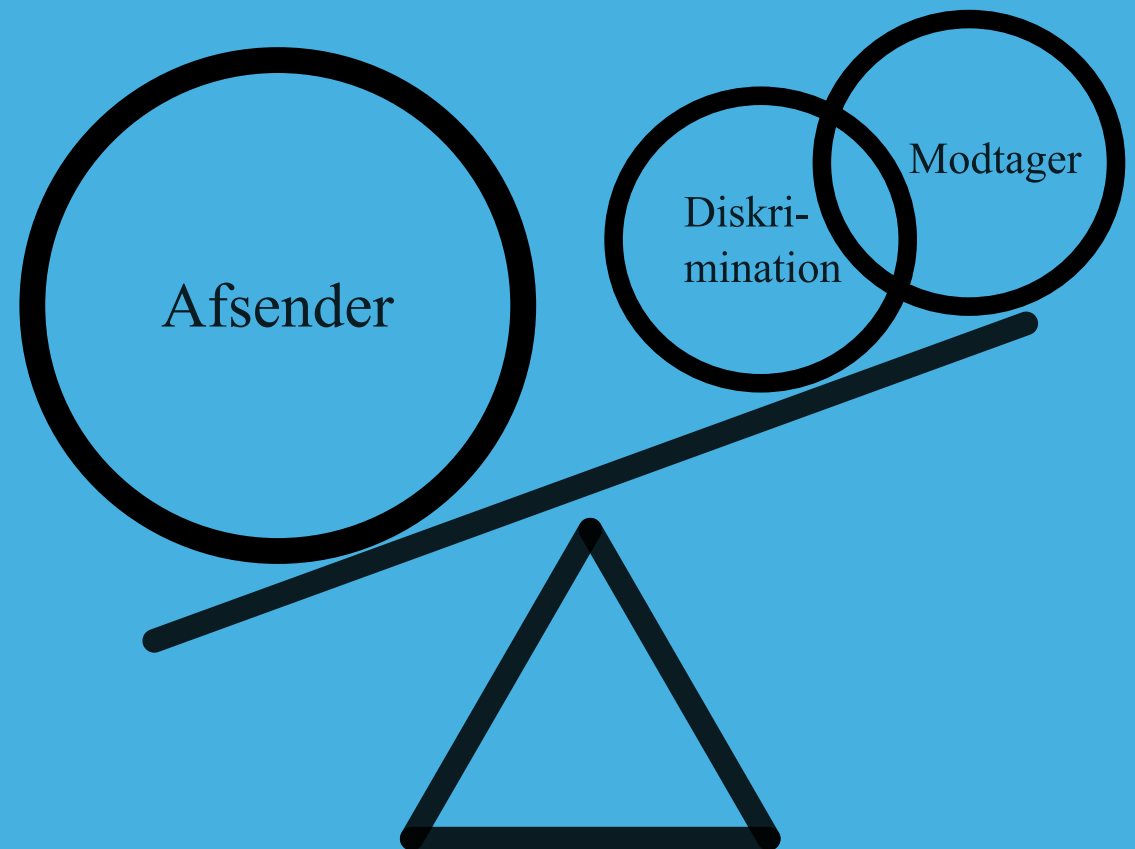
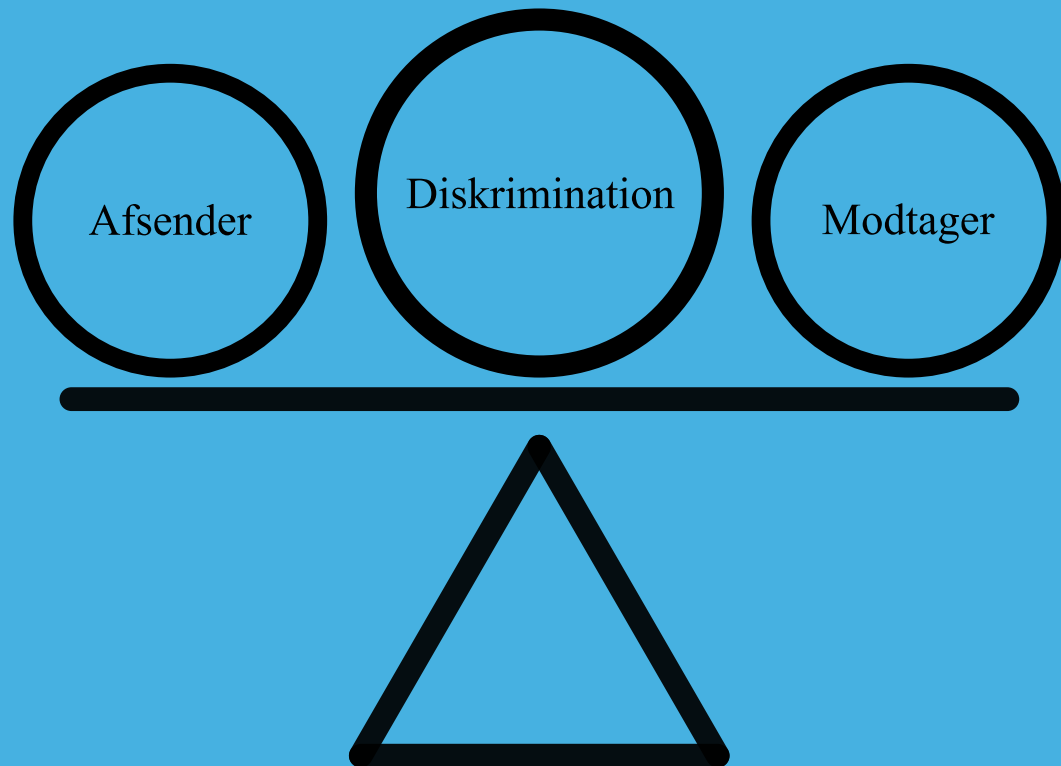
Historisk & systemisk

Køn, "race", hudfarve, seksualitet,
handikap, alder, religion, tro, afstamning,
national/etnisk oprindelse, sprog,
social&økonomisk baggrund, m.m

Juridisk grundlag for anti-diskrimination
tager afsæt heri

Diskrimination er en reel & målbar udfordring

- Forstyrrer koncentration (kognitivt)
- Nedbringer præstation
- Påvirker motivation, trivsel og helbred



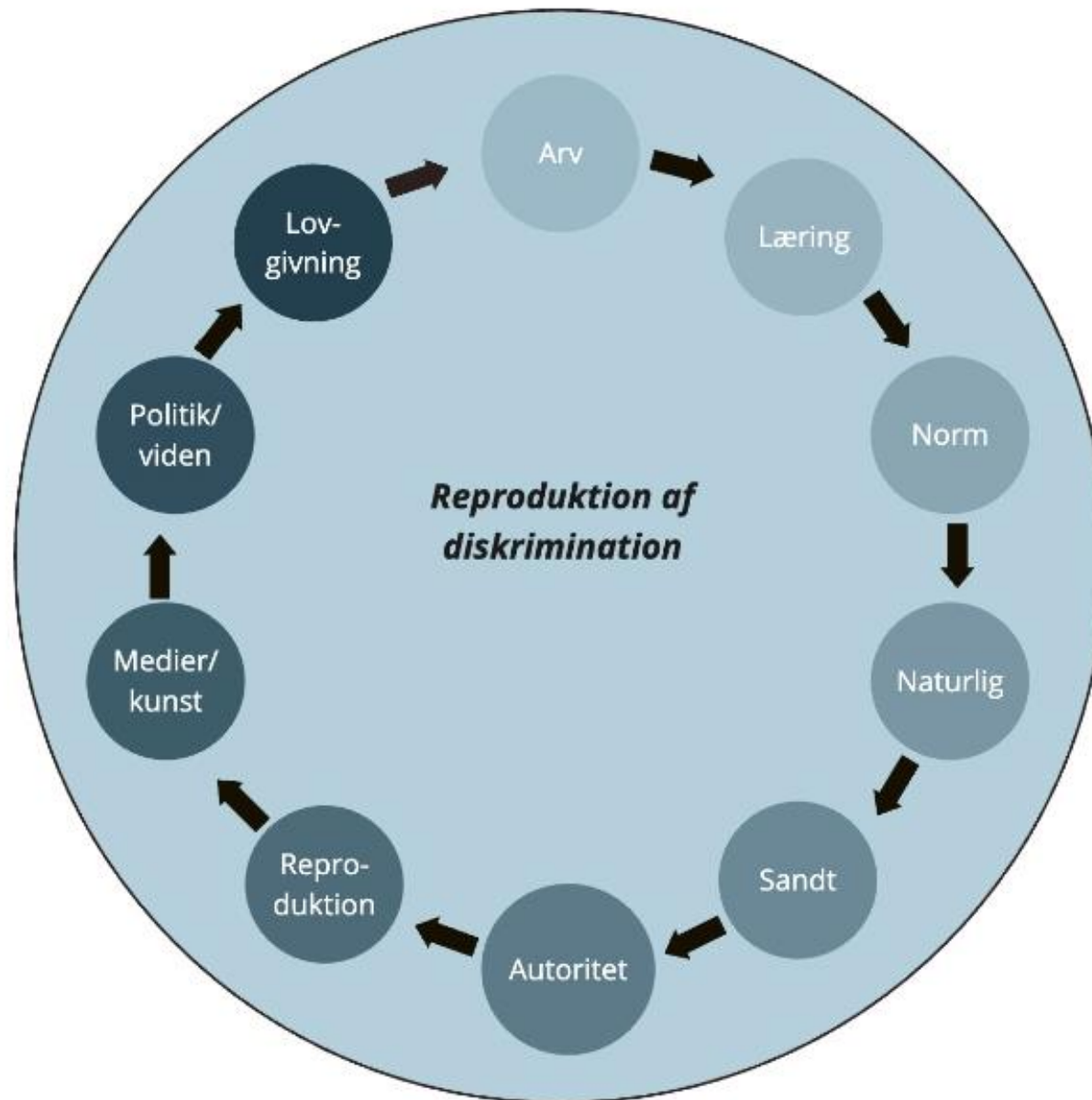
Strukturel diskrimination

Skjult i sociale, institutionelle og kulturelle kontekster.

Udfaldet er diskriminerende - ikke nødvendigvis **intentionelt**.

Diskriminerende holdninger ligger implicit i (og informerer) normer, regler og forventninger.

Bliver naturlig (og usynlig) – siver ind i vores dagligdag, krop, hverdagskommunikation, interaktioner og sprog



Ingen diskrimination uden magt

- Diskrimination er altid forbundet med magt
- Skjulte (implicit) magt i hverdagen, relationer, møder & gråzoner
- Dominerende gruppe (bestemmer normer)
- Majoriserede & minoriserede (ikke antal)
- Majoriserede/minoriserede henviser til proces

Flere slags:

Direkte/indirekte

Institutionel : Forankret i sociale institutioner og formelle processer

Mikro: Sker implicit

Benevolent (velmenende): Udfald af en velmenende/velgørende gestus

Racediskrimination

Neo

Osv.

Hvordan ser det ud, når det ikke sker med vilje?

- Ord/kategorier
- Kropssprog
- Antagelser
- Forventninger
- Materialer (eller mangel derpå)
- Repræsentation
- Det der overses/udviskes
- Overdrivelse
- Osv....

Hvordan kan det vise sig i sundhedsfeltet?

- Forestillinger om andre: mindre kompetent/kvalificeret, mere irrational, fylder for meget, forstår ikke reglerne, måske farlig/kriminel, besværlig, overdriver deres sygdomme/symptomer,
- Etniske smerter...
- Ubehag når folk (patienter/ansatte) har accent, tørklæde, m.m.
- Flere komplikationer - fødsler, andre sygdomme, ringere teknisk behandling
- Minoriserede ansatte har ikke samme muligheder/forfremmelser/m.m. Som majoritetsracialiserede.
- Fejldiagnosticeringer
- Og meget, meget mere.

Hvad mangler vi for at kunne forstå og tale om udfordringerne?

- Viden
- Mod – til at lave affektiv arbejde (skyld, skrøbelighed, uskyld, vrede)
- Villighed til at være i ubehag
- Villighed til at se ind, frem for at slå ud
- Erkendelse

Værktøj (Hvad vi kan gøre)

- Viden og erkendelse
- Dialog
- Husk egen udgangspunkt
- Affektiv arbejde
- Vær bevidst om din påvirkning
- Vær bevidst om, hvordan du selv har det med emnet
- Ydmyghed
- Valider
- Husk, det handler ikke kun om dig!



- Spørsmål
 - Kommentarer
 - Tak 😊
-
- Miraskadegard@gmail.com
 - Miraskadegard.com

LGBTQI+ som værdi: Bliver dem, *vi* holder af og beskytter, i kontrast til *de andre*

Selvopfattelse: *Vi* ses (og ser os selv) som progressive, mens *de andre* opfattes som det modsatte.

Diskrimination: Bidrager til “legitim” modstand og diskrimination mod den brune/muslimske anden.

Den brune/muslimsk LGBTQI+ person forsvinder i ligningen

