

Trivsel, sundhed og ligestilling af mænd

10

opmærksomhedspunkter
og handlemuligheder for
tillids- og arbejdsmiljø-
repræsentanter

FIU-LIGESTILLING

MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER

Indhold

Forord	3
1. Mænds helbred og ulighed i sundhed	4
2. Stoffer og 'super'mænd	8
3. Skilsmisse kan sætte en deroute i gang	12
4. Mænds barsel	16
5. Mænd og homofobi	20
6. Mænd udsættes også for mobning og seksuel chikane	24
7. Du kan hjælpe din kollega ud af vold i hjemmet	28
8. Mænd kommer oftere til skade end kvinder	34
9. Mænd og ensomhed	36
10. Mænd og psykiske lidelser	40
Her kan mænd få hjælp og støtte	44
Kildeliste	46

Forord

Når samtalen falder på ligestilling, er der sjældent fokus på mændene og deres ligestillingsudfordringer. Selvom mænd placerer sig over kvinder i f.eks. arbejdsmarkedets lønstatistikker – og selvom de generelt er overrepræsenterede i toppen af samfundet – så er mændene også overrepræsenteret i bunden. Mænds fysiske og psykiske helbred er under pres, og svære livskriser så som en skilsmisse påvirker generelt mænd mere negativt. Dette påvirker mænds trivsel på arbejdspladsen, og derfor er der brug for konkrete handlemuligheder og tiltag, der kan hjælpe mænd godt igennem svære situationer i livet, så en nedtur ikke eskalerer. Både arbejdspladsen og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter har mulighed for at gøre en stor forskel for de mænd, der kæmper, og denne pjece er formuleret med henblik på støtte mænd og bidrage til mænds ligestilling og trivsel.

Pjecen er lavet til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, der ønsker at blive klogere på, hvilke udfordringer, der særligt rammer mænd og deres ligestilling, samt hvordan mændene kan støttes igennem disse udfordringer. I pjecen finder du 10 opmærksomhedspunkter og en række handlemuligheder, så du kan blive klædt på til denne opgave. Derudover er der til sidst i pjecen en liste over ressourcer og steder, hvor mænd kan henvende sig, hvis de f.eks. går igennem skilsmisse, depression, misbrug eller oplever ensomhed.

FIU-ligestilling
September 2022

1

Mænds helbred og ulighed i sundhed

Mænd lever ifølge Forum for Mænds Sundhed 3-13 år kortere end kvinder, og særligt i alderen 20-39 år har mænd dobbelt så stor risiko for at dø af livsstilssygdomme såsom kræft, diabetes og hjertesygdomme. En af de faktorer, der spiller en betydelig rolle i forhold til mænds helbred, er uddannelsesniveau. Sammenlignes mænd og kvinder med korte uddannelser, er mændenes sundhed markant dårligere end kvindernes. Også når mænd med kort uddannelse sammenlignes med mænd med længere uddannelse, er de kortuddannede langt mere udfordret på deres helbred. Kortuddannede mænd oplever altså stor ulighed, når det gælder sundhed. En af årsagerne er, at mænd ifølge undersøgelsen *Mænd og Helbreds-tjek* lavet af Forum for Mænds Sundhed i 2016, generelt går mindre til lægen, sammenlignet med kvinder, som går 30 procent mere til lægen. Dertil er mænd mindre tilbøjelige til at fortælle om sygdomssymptomer til familie, venner, kolleger og læge. Derfor er et oplagt opmærksomhedspunkt, at tillidsvalgte kan hjælpe mænd med at gøre vejen til lægen lidt lettere, og på den måde bidrage til at mindske uligheden i sundhed.

Hvorfor går mænd mindre til lægen?

Der er flere forklaringer på, hvorfor mænd oftere rammes af livsstilssygdomme og går mindre til lægen end kvinder. Mange mænd – og særligt de faglærte og ufaglærte – har en hverdag og et arbejde, der kan være svær at forene med motion og sund kost. Et fysisk krævende arbejde kan medføre et mindre overskud i hverdagen til en sund og sygedomsforebyggende livsstil. Desuden har mange en arbejdsdag uden kantineforhold, hvorfor det kan være fristende at spise noget hurtigt, nemt – og desværre ofte usundt – fra tankstationen eller pølsevognen.

Udover at mænd ofte undlader at gå til lægen, så går de ofte også meget sent til lægen, når de endelig kommer afsted. Det betyder, at deres symptomer ofte er forværrede, eller at sygdomme er fremskredne. Det er tit pres fra en ægtefælle eller kæreste, der får en mand til lægetjek, og derfor er det særligt mænd, der bor alene og er single, der går længe med ubehandlede symptomer. Årsagerne til at mænd oftere undgår eller udsætter lægetjek kan være mange, men et par forklaringer kan være, at de ikke ønsker at besvære andre med deres problemer, eller at det opleves som et svaghedstegn at gå til lægen.

Sundhedstjek kan redde liv og sikre tilknytning til arbejdsmarkedet

En måde at lette mænds vej til et sundhedstjek er at indføre lægetjek på arbejdspladsen. På den måde ville mændene f.eks. undgå at skulle ringe og bestilles tid, og derudover kan mændene opleve det som mere legitimt og mindre "farligt" at gå til lægen, når arbejdspladsen tilbyder og opfordrer til lægetjek. Arbejdspladsen kan således bidrage til at normalisere dét at gå op i sit helbred, samtidig med at adgangen lettes rent praktisk i en travl hverdag. Et lægetjek på arbejdspladsen vil kunne være med til at fange sygdomme, der ubehandlet kan være invaliderende og/eller dødelige på sigt – f.eks. diabetes og forhøjet blodtryk. Opbakningen til en lægetjek på arbejdspladsen vil sandsynligvis være stor. F.eks. viser en undersøgelse fra 3F fra 2020, at 74 procent af 3F's medlemmer vil takke ja til dette tilbud. Overordnet set er et sundhedstjek på arbejdspladsen en win-win situation: Arbejdsgiveren får færre sygedage, og medarbejderen får en bedre hverdag – og i nogle tilfælde flere år at leve i.

Handlemuligheder

- Etabler et sundhedstjek på arbejdspladsen.
- Tal med arbejdsgiver/ledelsen om muligheden for at få besøg af en diætist, da mænds usundhed ofte bunder i usunde kostvaner.
- Gør sundhed til en gruppeaktivitet. Der findes rigtig mange grupper for mænd, hvor motion og trivsel er i fokus - f.eks. støtter mange kommuner mandecentre eller mandegrupper, og forskellige organisationer har tilbud specifikt til mænd. Undersøg hvilke tilbud der findes i dit lokalområde, og henvis dine mandlige kolleger til dem. En anden mulighed er selv at starte en løbe/gå/cykelklub på arbejdspladsen. Du kan hente inspiration i afsnittet "Her kan mænd få hjælp og støtte" eller se: <https://www.daregender.dk/aktiviteter-og-indsatser-for-ligestilling/mandegrupper/>.



2

Stoffer og
'super'mænd

"Mand dig op". Den sætning har du sikkert hørt mange gange, og du har måske også selv sagt den som svar til nogen, der har udtrykt sig negativt eller opgivende. Sætningen kan i sig selv virke uskyldig, men den fortæller os i virkeligheden en hel del om, hvilke forestillinger vi har om, hvad "en rigtig mand" er – og dermed også, hvad en rigtig mand *ikke* er. Ifølge denne sætning er det f.eks. umandigt at virke svag eller sårbar – og en sætning som denne skaber et ubevidst pres på mænd, som kan gøre det langt sværere og mere skamfuldt at indrømme, både overfor sig selv og andre, at man har brug for hjælp. Denne forestilling om, at "rigtige" mænd skal "mande sig op" kan derfor medvirke til, at mange mænd går med deres problemer selv frem for at tale om dem med en kollega, chef eller tillidsvalgt. Men at gå alene med udfordringer og svære følelser er en stor psykisk byrde, og i et forsøg på at undertrykke skammen eller kunne præstere på jobbet tyr nogle mænd derfor til stoffer. En undersøgelse fra VIVE (Det Nationale Forskningscenter for Velfærd), der ser på ansatte, som misbruger stoffer for at kunne klare deres arbejde, viser, at mænd oftere tyr til opkvikkende stoffer, som f.eks. amfetamin og kokain, hvorimod kvinder har en tendens til at misbruge beroligende medicin.

Misbrugspolitik?

En medarbejder, der er misbruger, vil ifølge HK's vejledning *Misbrugspolitik på arbejdspladsen* i gennemsnit have en 25 procent forringet arbejdsevne i perioden, misbruget står på. Det er således ikke kun vigtigt for misbrugerens helbred og fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet, men også arbejdspladsens produktivitet, at der handles hurtigt og effektivt for at stoppet misbruget. Her er en misbrugspolitik med klare retningslinjer helt afgørende – særligt da ledere ofte vil stå overfor svære beslutninger, når en medarbejder er kommet ud i et misbrug. Disse beslutninger vil lettes betydeligt,

hvis det på forhånd er formuleret, hvordan situationen skal håndteres skridt for skridt. Derfor giver en politik både tryggere rammer for ledere, men også for misbrugeren selv, da han allerede vil være bekendt med arbejdspladsens tilgang og dermed ved, hvad han kan forvente. Dertil kan misbrugspolitikken også have en forebyggende og kulturopbyggende effekt, idet den kan fungere som samtalestarter om arbejdspress og socialt samvær på arbejdspladsen.

Handlemuligheder

- Foreslå arbejdspladsen at få en misbrugspolitik eller at genbesøg den, I allerede har. En god misbrugspolitik bør bl.a. indeholde en forklaring af: politikkens formål, virksomhedens holdning til stoffer og misbrug, hvem der er nøglepersoner, hvilke kompetencer og ansvarsområder nøglepersonerne har, beskrivelse af en handlingsplan, konsekvenser ved overtrædelse af politikken og fortrolighed. I kildelisten eller inde på www.hk.dk kan du finde pjecen "Misbrugspolitik på arbejdspladsen" ved at søge på "misbrugspolitik", som kan bruges som guide og skabelon til, hvordan en politik kan formuleres.
- Tag løbende en snak om forventninger til arbejdets udførsel, arbejdspress, præstationspress og om, hvordan man kan søge hjælp. Bliver disse samtaler normaliseret på en arbejdsplads, kan det være med til at forhindre et misbrug. Samtalerne kan derudover også give afløb for nogle af de frustrationer, som dine kolleger eventuelt går alene med.



3

Skilsmisse
kan sætte
en deroute
i gang

Tal præsenteret af Samvirke viser, at mænds middellevetid bliver mere negativt påvirket end kvinder, når de oplever en livskrise, som f.eks. psykisk eller fysisk sygdom, arbejdsløshed eller skilsmisse. Store udfordringer som disse kan sætte en deroute i gang, og det sætter sig på helbredet. Da skilsmisseraten ifølge Danmarks Statistik pr. 2021 var 41 procent, betyder det at mange mænd kommer til at gennemgå denne livsforandring, som byder på både praktiske og følelsesmæssige udfordringer. Nogle mænd oplever f.eks., at de pludselig står med en masse ansvar, opgaver og ensomhed, som de skal lære at håndtere – udfordringer, som kan påvirke deres trivsel og effektivitet på arbejdet. Derfor er det vigtigt som tillidsvalgt at være særligt opmærksom på mandlige kollegaer, som bryder med eller skilles fra en partner.

Mænds fysiske og psykiske helbred bliver påvirket

Ud over at mænds helbred og levetid generelt påvirkes mere negativt af livskrises, som f.eks. en skilsmisse, viser et dansk studie fra Københavns Universitet fra 2022, at mænd, som bor alene i mere end seks år, eller som gennemgår to eller flere partnerbrud, har øget risiko for forhøjet inflammation. Det gør denne gruppe mænd særligt sårbare overfor sygdomme så som åreforkalkning, demens og hjerte-kar-sygdomme. På den måde har skilsmisse en målbar indvirkning på mænds fysiske helbred. Men også mænds mentale trivsel lider under skilsmisse eller parbrud. Mænd har bl.a. en tendens til at isolere sig, når livet bliver svært, fordi det kan være uoverskueligt at skulle tale om svære følelser. Af den grund reagerer mænd i højere grad med vrede og frustration, frem for at være ked af det, såret og sårbar, da disse følelser ofte forbindes med svaghed eller utilstrækkelighed. Dette er endnu en grund til, at det kan være

svært for mænd at bede venner og kollegaer om hjælp, hvorfor det er en god ide at undersøge, om en mands vrede eller frustration kan være udtryk for, at der muligvis ligger noget andet bagved, som han har brug for hjælp til at tale om.

Hvilken rolle spiller arbejdspladsen?

Mange mænd reagerer på kriser ved at isolere sig, og ofte er kollegafællesskabet det eneste fællesskab, disse mænd er en del af. Derfor har arbejdspladsen en helt særlig adgang til mændene, hvilket er grunden til, at særligt arbejdspladsen kan spille en afgørende rolle i forhold til at bryde isolering og skabe bedre trivsel. Derfor kan du som tillidsvalgt både være en vigtig medspiller i forhold til at spotte mistrivsel samt hjælpe din kollega ud af en svær situation.

"Skilsmisse og tab af partneren er noget af det, der er rigtig slemt for mænd. For mange mænds vedkommende er deres partner ikke bare den tætteste fortrolige, de har, det er måske også den eneste. Mister de hende, har de ikke længere nogen at tale med om udfordringer, og hvad der bekymrer dem."

Svend Aage Madsen, Forskningsleder på
Rigshospitalet og formand for Forum for
Mænds Sundhed

Handlemuligheder

- Hvis en mandlig kollega skal skilles, er det vigtigt at være særligt opmærksom på hans trivsel. Begynder han at isolere sig eller kommer han oftere i konflikt med de andre på arbejdspladsen? Så er det vigtigt at huske, at der måske er noget andet på spil, end at han bare er i dårligt humør eller er en dårlig kollega. Tal med ham og undersøg, om der ligger noget andet bag denne ændrede adfærd.
- Synliggør dig selv som en person han kan tale med. Træk din kollega til side og fortæl ham, at du er til rådighed, hvis han har brug for at vende nogle ting. Hvis du selv været gennem en skilsmisse eller en anden krise, kan du med fordel dele, hvordan du oplevede det, da det kan gøre det nemmere for din kollega at åbne op.
- Anerkend din kollega i det han er god til i sit arbejde. Hvis han kæmper med et lavt selvværd i opbrudstiden, kan du huske ham på, at han har mange kompetencer, og hvordan han bidrager positivt til sin arbejdsplads og til kollegafællesskabet.
- Henvi din kollega til netværksgrupper, f.eks. hvis han ikke ønsker at tale om sit privatliv på arbejdspladsen. Der findes bl.a. Mandecenteret (www.mandecentret.dk/skilsmisse-og-parbrud) og Forum for Mænds Sundhed (www.sundmand.dk/Aktiviteter-forum.php), som tilbyder forskellige netværk, samtalegrupper og mødesteder, der handler om at lave forskellige aktiviteter sammen (dyrke sport, være i naturen eller andet), i stedet for "bare" at sidde og snakke. Læs mere om organisationerne i afsnittet "Her kan mænd få hjælp og støtte".

4

Mænds
barsel

Overordnet set tager fædre meget mindre barsel end mødre, og faglærte og ufaglærte fædre er den gruppe på arbejdsmarkedet, der tager mindst barsel. En undersøgelse fra 3F fra 2021 viser, at over halvdelen af fædre i 3F kun tager 1-3 ugers barsel, og blot 14 procent tager 11 uger. Der ses dog en positiv udvikling inden for fordelingen af barsel, og mænd i alle dele af samfundet tager mere og mere barsel, sammenlignet med tidligere. Nedenfor ses et overblik over, hvor meget barsel mænd i forskellige brancher tager:

A-kasse	Gennemsnitlig barsel (antal uger)
BUPL	9,7
FOA	8,8
Teknikere	6,8
El-faget	6,4
3F	5,9
Metalarbejdere	5,7
Byggefogene	4,7

(Tallene viser den gennemsnitlige længde på mænds barsel i 2019, fordelt på a-kassemedlemskab. DS)

Mange fordele ved fædrebarsel

At tage del i barslen er vigtig af mange årsager. Undersøgelsen *Fædres Sundhed* fra Forum for Mænds Sundhed fra 2017 viser, at når begge forældre har et stærkt bånd til barnet, giver det barnet

de bedste muligheder for at udvikle sig – og at en stærk relation mellem barn og far tidligt i livet, har vist sig at have stor betydning for barnets trivsel senere i livet. Men der er også andre fordele ved, at mænd tager en større del af barslen. Risikoen for skilsmisse falder nemlig, når far tager en lang barselsorlov. Desuden viser undersøgelsen, at mange fædre får nogle andre vaner, når de bliver forældre. Den nye rolle og det nye ansvar som far får bl.a. flere mænd til at spise sundere, stoppe med at ryge og gå mere op i deres helbred. Det har således en stor positiv indvirkning, når mænd tager del i familielivet.

Nye regler og muligheder

Implementeringen af et EU-direktiv har ført til, at fædre pr. august 2022 har fået forbedrede barselsrettigheder. For familier med to forældre indebærer det, at begge forældre nu har ret til 24 ugers orlov, hvoraf 11 uger er øremærket til hver forælder. Men nogle fædre kan opleve modstand fra sine omgivelser i forhold til at være mand og ønske en større del af barslen. Både arbejdsgiver, barnets mor, familie eller kolleger kan synes, at længere fædrebarsel er en dårlig idé, eller at det er mere passende, at mor tager langt størstedelen af barslen. Derudover kan en far stå i den situation, at han er den første på en arbejdsplads, der tager mere end to ugers barsel, og fordi han bryder normen, kan han opleve modstand fra sine kolleger, chef eller arbejdsplads i det hele taget. Derfor er det vigtigt altid at støtte kommende fædre i at tage barsel – både i forhold til at informere om regler og rettigheder og at støtte fædre, som oplever et socialt pres eller anden modstand fra deres omgivelser. Dette vil være et relevant sted at sætte ind som tillidsvalgt i de kommende år.

Handlemuligheder

- Informer kommende fædre om deres rettigheder. Information kan bl.a. findes på www.fiu-ligestilling.dk, hvor du i søgefeltet kan skrive "barsel", eller på borger.dk, hvor man kan læse om barselsregler og -muligheder for fædre. Også i din afdeling/fagforening kan du få hjælp til fakta om både rettigheder og løn under barsel.
- Støt fædre, der ønsker at tage en længere barsel, da de kan være oppe imod en kultur, hvor der bliver set skævt til dem for deres valg. Tal evt. med din leder om, hvordan vedkommende kan medvirke til en arbejdspladskultur, hvor fædre støttes i at tage barsel og/eller tal med de kolleger, der udtrykker modstand og forklar, hvorfor deres opførsel ikke er okay.
- Hold et fyraftensmøde om emnet. Tal om, hvorfor det er vigtigt at støtte fædre i tage barselsorlov, hvorfor der evt. ikke er støtte på arbejdspladsen, og hvordan dette kan ændres. Information og inspiration kan findes på www.fiu-ligestilling.dk.

5

Mænd og
homofobi

Generelt set har mænd i Danmark en mindre forstående og åben-sindet tilgang til LGBT+-personer¹, sammenlignet med kvinder. Ifølge SEXUS undersøgelsen fra 2017-2018 synes ca. en tredjedel af mænd, at det overvejende er forkert, at mænd er homoseksuelle, og generelt er der en mere udtalt homofobi hos mænd. Homofobi kan komme til udtryk på mange måder, hvoraf nogle er tydelige og andre mere subtile, og f.eks. kan henkastede bemærkninger om, at noget eller nogen er "homo" eller "svanset" ryge gennem luften i det daglige. Nogle heteroseksuelle kan muligvis ikke se det store problem i at bruge den slags udtryk eller andre "vittigheder" og kommentarer, som har homofobiske over- eller undertoner. Men vendes fokuset mod den gruppe – nemlig LGBT+ personer – som disse kommentarer omhandler, er svaret klart: Den slags "hverdagshomofobi" er sårende og skadeligt. Frygten for at blive mødt af ubehagelige og nedsættende kommentarer eller fjendskab gør, at mange LGBT+-personer vælger at skjule, hvem de er på arbejdspladsen. En undersøgelse fra 2016, lavet af FH/LO, FTF og Akademikerne viser, at 40 procent af LGBT+ personer enten "i lav grad" eller "slet ikke" var åbne eller sprunget ud på deres arbejdsplads. Særligt i meget mandsdominerede fag er det ofte svært for LGBT+ personer at være åbne, hvis der generelt er en nedsættende tone på arbejdspladsen omkring det at være LGBT+ person.

Hvor kommer homofobien fra?

Der kan være flere forklaringer på, hvorfor nogle mænd er homofobiske eller har for vane at bruge homofobiske vendinger og "jokes". Én af forklaringerne kan være, at nogle mænd – enten bevidst eller underbevidst – opfatter homoseksuelle mænd som en trussel mod

1. Homoseksuelle, transkønnede, biseksuelle m.fl.

deres egen maskulinitet. Fordi homoseksuelle mænd bryder nogle uskrevne regler og normer for, hvad det vil sige at være "en rigtig mand", kan det føre til, at heteroseksuelle behandler homoseksuelle fjendtligt eller nedgørende i et forsøg på at genetablere en form for orden og få en følelse af selv at være "en rigtige mand". Kommer man ned under overfladen, kan homofobien derfor handle om, at nogle mænd ikke hviler i deres egen maskulinitet i en sådan grad, at de kan rumme, at andre mænd optræder, ser ud, taler og klæder sig på en anderledes måde end dem selv. Denne fjendtlighed overfor homoseksuelle mænd, der ikke opfører sig på en bestemt, maskulin måde, ses som oftest i grupper, hvor der generelt er en lav grad af mangfoldighed – f.eks. på mandsdominerede arbejdspladser. Uvidenhed og manglende kendskab til personer med andre seksuelle orienteringer eller kønsidentiteter kan også være en forklaring. En undersøgelse lavet af Gallup for Sex & Samfund fra 2018 viser bl.a., at der er mange fordomme om og stereotype forståelser af, hvordan homoseksuelle eller transpersoner ser ud eller opfører sig, og denne uvidenhed kan også give anledning til homo- og transfobi.

Mobning, chikane og diskrimination er ulovligt

Men selvom der findes forklaringer på, hvorfor homofobi findes, betyder det ikke at homofobi hverken er i orden eller er undskyldt. For mobning, chikane, diskrimination og forskelsbehandling på baggrund af seksuel orientering eller kønsidentitet er, ifølge Forskelsbehandlingsloven, ulovligt. Der er altså både moralske, trivselsmæssige og lovmæssige grunde til at tillidsvalgte bør være særligt opmærksomme på at stoppe homofobisk og LGBT+ ekskluderende opførsel.

Handlemuligheder

- Tal med dine kollegaer om jeres omgangstone. Det er vigtigt at have et inkluderende sprog på arbejdspladsen, hvor ingen føler sig udelukkede, talt ned til eller utilpas. Hvis nogen oplever sig ekskluderet, er det et tegn på, at der skal ske ændringer.
- Marker tydeligt, at arbejdspladsen støtter LGBT+-rettigheder, f.eks. ved markeringer i forbindelse med et pride arrangement.
- Tag initiativ til en samværspolitik eller mangfoldighedspolitik, hvor I på arbejdspladsen sammen får formuleret, hvilke værdier jeres arbejdsplads bygger på, hvilken opførsel medarbejdere forventes at udvise, hvordan I løbende taler om og arbejder med godt samvær og mangfoldighed osv. (Google "samværs-politik" og find inspiration og eksempler på politikker).
- Støt de kollegaer der træder frem som LGBT+ personer. For nogle er det rart med et simpelt klap på skulderen, mens andre gerne vil tale om deres tanker og udfordringer. Mærk efter hos den enkelte og spørg, hvad vedkommende har brug for af støtte.
- Vær særligt opmærksom når kollegaer henvender sig med trivselsproblematikker – i nogle tilfælde kan det skyldes mistrivsel pga. homofobi, selvom medlemmet ikke er åben om sin seksualitet.

6

Mænd
udsættes
også for
mobning
og seksuel
chikane

Mobning og seksuel chikane kan desværre ramme alle og kan forekomme alle steder – selv på mandsdominerede arbejdspladser, hvor medarbejdere er vant til, at bølgerne går højt, og hvor lønningen til de fleste problemer er, at ”mande sig op”. Men bare fordi et problem som f.eks. mobning eller seksuel chikane ikke er synligt, er det ikke ensbetydende med, at det ikke eksisterer – blot, at der endnu ikke er skabt et rum og en kultur på arbejdspladsen, hvor den slags kan komme frem i lyset.

Seksuel chikane

Selvom seksuel chikane er et kønnet problem, idet det i langt overvejende grad går ud over kvinder og LGBT+ personer, så betyder det ikke, at mænd eller mandsdominerede arbejdspladser går fri. Kigger man på brancher, er f.eks. mandlige tjenere ofte udsat for seksuel chikane af kunder. Forskning fra Uppsala og Stockholm universitet fra 2020 viser, at arbejdspladsens kønssammensætning har en stor betydning for mænds risiko for at blive udsat for seksuel chikane, idet risikoen vokser i takt med andelen af kvinder på arbejdspladsen – jo flere kvinder, jo større risiko. Det endnu mere overraskende, undersøgelsen viste, var, at en mand, der kun har kvindelige kolleger, ifølge nogle tal, var i *større* risiko for at blive udsat for seksuel chikane, sammenlignet med en kvinde, der kun havde mandlige kolleger. Derudover ved man også, at mænd, der kun arbejder sammen med mænd, kan udsættes for seksuel chikane – den seksuelle chikane vil dog ofte optræde lidt anderledes. Der har f.eks. indenfor de seneste år været nogle meget grove sager om seksuel chikane af unge mænd. Det er derfor både vigtigt ikke at affeje ideen om, at der kan ske seksuelle krænkelser, bare fordi en arbejdsplads kun består af mænd, samt at være åben overfor at seksuel chikane kan se ud på mange forskellige måder.

Fokuser på oplevelsen, ikke intention, for at komme mistrivsel til livs

Mistrivsel forårsaget af mobning eller seksuel chikane skader både den enkelte medarbejder, kulturen på arbejdspladsen og virksomhedens bundlinje. Træthed, mindske effektivitet på arbejdet, manglende motivation, angst, depression, forhøjet blodtryk og indelukthed er blot nogle af de konsekvenser, som medarbejdere, der har været udsat for mobning eller seksuel chikane, ofte oplever. Men for at undgå krænkelse og deres konsekvenser, er det vigtigt, at tillidsvalgte og arbejdspladsen fokuserer på *oplevelse* frem for *intention*, når det gælder, hvad der tæller som mobning eller seksuel chikane. Det betyder, at selvom en kommentar eller vittighed f.eks. ikke er sagt med nogen dårlig hensigt eller intention, så kan den godt blive oplevet som ubehagelig og krænkende af modtageren. At skabe en god og sund arbejdsplads for alle kan altså kun ske, hvis alles oplevelser tages seriøst – og ikke ved at den, der er blevet såret, får at vide ”slap nu af, det var ikke sådan ment”. Det er altså op til afsenderen at lytte på, hvorfor f.eks. en kommentar var sårende og derefter sørge for, at det ikke kommer til at ske igen.



Handlemuligheder

- Fornemmer eller ved du, at nogen mistrives, er det vigtigt at tale med vedkommende. Henvend dig hellere lidt forsigtigt, frem for mere direkte. Spørg ind til, hvordan vedkommende har det; fortæl, at du altid gerne vil tale og lytte; og sig, at du bekymrer dig og gerne vil hjælpe, hvis vedkommende har det svært eller har oplevet noget ubehageligt. Undlad at bruge ordene "mobning" eller "seksuel chikane", men spørg mere indirekte ind til, hvad der evt. er sket.
- Orienter nyansatte om, hvad der forventes af opførsel, og hvor de skal gå hen, hvis deres grænser bliver overskredet.
- Sig selv til og fra - og opfordrer andre kolleger til det samme - hvis du er vidne til noget, der potentiel er grænseoverskridende. Alle har ansvar for at skabe en god kultur.
- Hvis en person har været udsat for mobning, seksuel chikane, vold eller andet, er det vigtigt, du taler med vedkommende om deres muligheder for evt. at melde sagen til hhv. ledelsen eller politiet. Undersøg hvilke muligheder der er for psykologsamtaler eller andet støtte og informer vedkommende herom.
- Vær særligt opmærksom på trivslen hos unge mænd, mænd med minoritetsetnisk baggrund og LGBT+ mænd, da de vil være særligt udsatte i forhold til mobning og seksuel chikane.

7

Du kan
hjælpe din
kollega ud
af vold i
hjemmet

Hvert år bliver cirka 19.000 mænd udsat for fysisk vold af en partner. Antallet af mænd, der udsættes for psykisk vold af en partner, er meget højere. Næsten dobbelt så mange mænd i Danmark i alderen 16-64 har været udsat for psykisk vold det seneste år. Det viser tal fra Det Kriminalpræventive Råd. Vold i hjemmet har store konsekvenser for den enkelte, og konsekvenserne rækker langt ind i arbejdslivet – for når det gælder vold, er der ikke nogen klar grænse mellem arbejdsliv og privatliv. Det, der sker derhjemme, påvirker medarbejderes trivsel og evner på arbejdet. Vold i hjemmet påvirker den voldsramtes overordnede trivsel, helbred og arbejdsevne, hvorfor det er vigtigt at have opmærksomhed på denne problematik på arbejdspladserne. Derudover kan en kollegas voldelig partner udgøre en reel fare for virksomhedens ansatte, idet en voldelig partner kan møde op på den voldsramtes arbejdsplads og udsætte enten sin partner eller vedkommendes kolleger for vold.

Vold i hjemmet kan tage mange former

Der findes forskellige former for partnervold:

- Fysisk vold (slag, skub, spark osv.)
- Seksuel vold (voldtægt, tvungen seksuel aktivitet med andre osv.)
- Økonomisk vold (ikke at have adgang til penge, at hæfte for partnerens gæld osv.)
- Materiel vold (at få sine ejendele ødelagt, smidt ud osv.)
- Psykisk vold (at blive nedgjort, truet, manipuleret, isoleret, ydmyget, kontrolleret osv.)

Psykisk vold er den mest udbredte form for vold og af de mænd, der søger om hjælp hos Mandecenteret, har en stor andel oplevet psykisk vold – f.eks. at blive beskyldt for at være en dårlig far, at blive seksuelt ydmyget og at blive truet om at få frataget sine børn.

Det er forskelligt hvilke og hvor mange former for vold, der er til stede i voldelige forhold, men fælles for partnervold er, at volden gradvist forværres. På den måde skubbes den voldsramte parts grænser lidt efter lidt, og på et tidspunkt vil volden – og den forskudte magtbalance mellem udøver og voldsramt – resultere i, at den voldsramte mister sin fornemmelse for, hvad der er rigtigt og forkert, vold og kærlig, og vedkommende vil miste troen på sig selv og sin egen værdi som menneske.

Hvordan udsættes mænd for vold i hjemmet?

Ofte forbindes vold med fysisk overlegenhed, og mange kan derfor undre sig over, hvordan mænd i heteroseksuelle forhold kan udsættes for vold af en kvinde, som ofte vil være ham fysisk underlegen. Men mænd bliver udsat for fysisk partnervold af kvindelige partnere – f.eks. fordi manden ikke selv ønsker at være voldelig, fordi voldsudøveren gør brug af objekter og redskaber, som gør op for hendes mindre fysik eller noget helt tredje. Mænds risiko for at blive udsat for partnervold er dog markant mindre i heteroseksuelle end i homoseksuelle forhold. En SEXUS undersøgelse fra 2020 viser, at homoseksuelle mænds risiko for at blive udsat for partnerold er 2,5 gang større end heteroseksuelle mænds.

Hvorfor går de ikke bare?

Mænd, der udsættes for vold i hjemmet, kæmper ofte med skam og med at erkende situationens realitet – både overfor sig selv og andre. Selvom alle uanset køn, alder, uddannelse, job, intelligens osv., kan ende i et voldeligt forhold, kan skammen være særligt tung at bære for mænd. For ud over at leve med voldens mange og alvorlige konsekvenser, lever mændene også tit med skammen over, at de ikke lever op til samfundets forestilling om mænd som stærke

og handlekraftige, hvilket kan gøre det ekstra svært for mænd at åbne op om deres problemer og søge hjælp. En anden barriere kan være, at der er meget lidt fokus på mænd, der er udsat for partner-vold, hvilket kan gøre den voldsramte mand i tvivl om, om nogen overhovedet vil tro på ham.

En af de ting, der gør det svært at gå er, at vold nedbryder mennesker – psykisk så vel som fysisk – hvilket kan gøre det svært, hvis ikke umuligt, at finde energien til at gøre andet end bare at forsøge at overleve. Derudover kan der også være meget konkrete årsager til, at en mand ikke kan gå fra et voldeligt forhold. Der kan f.eks. være trusler fra voldudøveren om, at vedkommende begår selvmord, slår børnene ihjel, tager børnene fra ham eller skader dem, hvis han går. En anden barriere kan være, at den voldsramte ikke har adgang til penge, får tjekket sin telefon og mails af sin partner osv., hvilket kan gøre det enten svært eller umuligt at søge hjælp og gå. En tredje grund kan være, at manden stadig elsker sin partner og håber, at de kan få det gode forhold, de havde dengang, tilbage.



Handlemuligheder

- Aftabuiser at mænd også udsættes for vold, f.eks. ved at bringe emnet op, når I taler om trivsel.
- Kend tegnene på at din kollega er udsat for vold i hjemmet. De typiske tegn inkluderer: tab af socialt netværk, deltager ikke i det sociale på arbejdet, kommer for sent, er glemsom, har samarbejdsproblemer, er oftere i konflikter, giver utroværdige forklaringer, svingende humør, tristhed, dårligt selvværd, angst, depression, nervøsitet, koncentrationsbesvær og uforklarlige skader (dog er der langt fra altid noget, der er) osv. Tegn kan også være, at partneren ofte møder op på jobbet, ofte ringe, skal spørges om lov af din kollega, osv.
- Tal med din kollega, hvis du har en mistanke om, at han udsættes for partnervold. Fortæl om det, du har lagt mærke til, som bekymrer dig – uden at dømme vedkommende! Kom aldrig med råd eller opfordringer til, hvad din kollega bør gøre (så som at gå fra sin partner). Det eneste og bedste, du kan gøre, er at lade din kollega vide, at din dør altid står åben, og at du gerne vil lytte uden fordømmelse. Det er en utrolig hård og lang proces at komme ud af et voldeligt forhold, og det kan eller bør aldrig være dit ansvar. Dit job som tillidsvalgt er at lytte og fortælle den voldsramte, at han ikke er skyld i det, han har været udsat for. På den måde kan du hjælpe din kollega til at nå til erkendelsen af, at hans forhold ikke er sundt, men voldeligt, hvilket ofte er en lang proces. Derfor: Vær tålmodig og pres ikke vedkommende til at snakke, hvis han ikke vil. Det er vigtigt, at alting foregår på hans præmisser og i hans tempo.
- Tænk partnervold ind i personalepolitikken. Definer, hvad I forstår ved partnervold, hvem der kan kontaktes, og hvordan arbejdspladsen kan hjælpe (f.eks. ved at henvise til psykolog, hjælpegrupper, krisecenter eller ved at nedsætte arbejdstid en periode, ændre arbejdssted osv., så partneren ikke kan opsøge den voldsramte på arbejdet).



8

Mænd
kommer
oftere til
skade end
kvinder

Mænd kommer oftere til skade end kvinder, og i 2019 anmeldte over 11.000 mænd en arbejdsskade, mens ca. 7.800 kvinder anmeldte en skade. Det viser tal fra Arbejdsskadestatistikken 2019. Grundene til, at mænd oftere kommer til skade på arbejdet, kan være flere: At mænd oftere arbejder i fag, hvor risikoen er større; at mænd er mindre påpasselige og mere risikovillige; eller at de oftere arbejder med farlige maskiner. Foruden at mænd kommer mere til skade end kvinder, opsøger mænd også sjældnere hjælp til fysiske skavanker hos f.eks. en læge eller en fysioterapeut, hvilket også kan komme til at påvirke deres overordnede helbred, trivsel og arbejdssevne eller -effektivitet. Fordi tallene taler så tydeligt, er det værd at sætte ekstra fokus på, hvordan mænds sikkerhed på arbejdspladsen kan forbedres.

Handlemuligheder

- Skab fokus på, at medarbejderens helbred er vigtigt for arbejdspladsen, og at det ikke er stærkt at gå og gemme på skader og skavanker – men i stedet at tage hånd om dem. Sørg for at gentage det budskab igen og igen, enten til møder, i nyhedsbreve, over frokosten eller på plakater. Mind de ansatte om, at det vil blive opfattet positivt og ansvarsfuldt at sige til, hvis de kommer til skade. Sørg for at din leder støtter op om dette. Hvis ikke, kan du argumentere for, hvorfor det er bedst på den lange bane, at de ansatte fortæller om og får hjælp til deres skader.
- Kommuniker, at arbejdspladsen altid er åben overfor inputs, der kan forbedre sikkerheden – og at den gode medarbejder er den, der gør opmærksomhed på eventuelle problemer.
- Er en kollega kommet til skade eller har ondt, så tag fat i ham og spørg, hvad der er sket, og om han har været til læge eller fysioterapeut. Hvis ikke, så lav en aftale med ham om, at han skal få gjort noget ved skaden. Følg op på, om han får det gjort.

9

Mænd og
ensomhed

Selvom det kan være svært at tale og være åbne om det, så kæmper mange mænd med ensomhed – og særligt slemt står det til for gruppen af mænd, der er single, barnløse og kortuddannede. Desværre er mænd med en kort uddannelse oftere alene, og dette er en stor grund til, at denne gruppe mænd oftere oplever ensomhed. For mænd generelt gælder det, at en kæreste eller ægtefælle ofte udgør den eneste tætte relation, så når kortuddannede mænd i lavere grad har en partner, vil denne gruppe altså oftere berette om ensomhed. Den eneste gruppe, der, ifølge mandeforsker Svend Aage Madsens evaluering af SDU's forskning fra 2018, oplever mere ensomhed end kortuddannede, single mænd, er dem, som derudover heller ikke er i job. At et job mindsker risikoen for ensomhed, er altså endnu en god grund til at tillidsvalgte og arbejdspladsen bør støtte mænd i livskriser, så krisen ikke fører til, at de mister deres job, og dermed ryger endnu længere ned i ensomheden.

Mænd ønsker at være en del af fællesskaber

Ifølge mandeforsker Svend Aage Madsen har hele 19 procent af mænd med en kort uddannelse ingen sociale relationer, og over 60 procent af 45-64-årige mænd beretter, at de aldrig eller næsten aldrig har nogen at tale med. Af alle mænd svarer hele 37 procent, at de enten "slet ikke", "i mindre udstrækning" eller "kun i nogen udstrækning" er sammen med andre mennesker i det omfang, de ønsker det. Disse tal peger meget tydeligt på, hvor mænds udfordringer med ensomhed ligger. Men Svend Aage Madsen understreger også, at mænd har et ønske om at være en del af fællesskaber. De ved bare ofte ikke, hvordan de skal gribe det an – måske fordi mange mænd ikke har lært, hvordan de spørger om hjælp og taler om deres følelsesliv.

At have betydning kan afhjælpe ensomhed

At være ensom og opleve social isolation kan have alvorlige negative konsekvenser for en persons helbred; konsekvenser, der kan sammenlignes med de negative effekter af rygning, overvægt og manglende motion. Ensomhed er altså et emne, der er vigtigt at arbejde aktivt for at modvirke. Men hvordan? Svend Aage Madsen understreger, at mænd bliver motiveret til at lave positive ændringer i deres liv og hverdag – f.eks. at starte til en fritidsaktivitet eller på anden vis opsøge nye relationer og venskaber – hvis de føler, de har betydning eller et ansvar for nogen eller noget. Det kan være en familie, men det kan også være en arbejdsplads eller nogle kolleger. Derudover er det også vigtigt at møde mændene, der hvor de er – f.eks. på arbejdspladsen. Denne viden kan arbejdspladsen bruge aktivt til at støtte og motivere mænd, der er ensomme, til at lave nogle ændringer i deres liv.

Handlemuligheder

- Ved du at en kollega gennemgår et partnerbrud eller føler sig ensom, kan du som tillidsvalgt sørge for at fortælle kollegaen, hvilken betydning han har for arbejdspladsen: Hvad han er god til, hvad han betyder i kollegafællesskabet og at hans arbejdsfunktion og -indsats er vigtig. At han føler, han har en betydning og et ansvar i forhold til sit arbejde og sine kolleger, kan være det, der får ham igennem krisen og ud af ensomhed.
- Tag initiativ til at skabe et netværk eller en uformel mandegruppe på arbejdspladsen eller i nærområdet, hvor mænd kan mødes om at lave aktiviteter sammen.
- Tilegn dig viden om forskellige tilbud til ensomme mænd. Mange kommuner har forskellige foreninger og grupper for mænd. Se blandt andet sundmand.dk for forskellige grupper rundt omkring i Danmark. Du kan også hente hjælp og få inspiration i afsnittet "Her kan mænd få hjælp og støtte".



10

Mænd og
psykiske
lidelser

Det er en gængs opfattelse, at kvinder i højere grad lider af psykiske lidelser, som f.eks. depression, sammenlignet med mænd. Dette kan skyldes, at langt flere depressionsdiagnoser gives til kvinder end mænd, på trods af at antallet af mænd og kvinder med depression er ca. lige højt ifølge undersøgelsen *Mænd og Psykiske Problemer* af Forum for Mænds Sundhed fra 2016. Langt flere mænd går dermed med en uopdaget og ubehandlet depression – bl.a. fordi de er dårligere til at gå til læge og psykolog, når de oplever både fysiske men også psykiske problemer i deres liv. Ikke bare depression, men også selvmordsraten er langt højere hos mænd end kvinder. Ifølge Svend Aage Madsen begår mellem dobbelt så mange og tre gange så mange mænd i alderen 25-60 år selvmord, sammenlignet med kvinder. Mænd lider altså virkelig, når det gælder psykisk helbred. Derudover lever mænd med svære, ubehandlede psykiske lidelser, ifølge undersøgelsen *Mænd og Psykiske Problemer* fra 2016, gennemsnitligt 20 år kortere end mænd uden ubehandlede psykiske lidelser.

Psykisk helbred er lige så vigtigt som fysisk helbred

Hvor det sommetider er lettere at tale om en smerte i ryggen eller et ømt knæ, er de usynlige smerter langt sværere at italesætte – for er det virkelig så alvorligt? Mange mænd har svært ved at tale om, hvordan de har det psykisk, og der er en tendens til, at mænd bagatelliserer deres følelser og tanker. Men et dårligt psykisk helbred – angst, ensomhed, depression osv. – kan sætte sig i fysikken og give smerter eller andre fysiske problemer. Fysik og psyke kan altså ikke adskilles, og derfor er det vigtigt, at tage vare på begge aspekter af mænds helbred.

Tal om det

Mænd opdrages i højere grad end kvinder til ikke at tale om deres psykiske helbred, og det skal der gøres noget ved. Som tillidsvalgt kan du være med til at normalisere dialogen omkring mentalt helbred, og være med til at sørge for, at samtalen tages længe før det ender blandt andet i sygemelding. Dette er blot én af mange grunde til, at det er så vigtigt at skabe et rum, hvor der er plads til, at mænd kan udtrykke deres følelser og oplevelser med deres psykiske lidelser.

Handlemuligheder

- Normaliser en samtale på arbejdspladsen omkring psykisk helbred, f.eks. ved at blive bedre til at spørge dine kolleger, hvordan de har det – uden at godtage svaret "det går fint". Du kan udfordre dem lidt, hvis de ikke rigtig svarer. Du kan også dele ud af de tanker eller følelser, du selv går med, så din kollega kan se, hvordan man kan sætte ord på sine følelser, og at det ikke vil blive set ned på.
- Tal om at stress, angst, ensomhed, depression osv. er helt normalt og kan ramme alle – og at man som mand skal være ekstra obs. på om man selv og ens kolleger har det godt, da mænd har en stærk tendens til at overdrive og sige, at de har det fint, selvom det ikke passer.
- Tilegn dig viden om tilbud til mænd med psykiske lidelser, som du kan videreformidle. På sundmand.dk finder du en liste over mødesteder for mænd med psykiske lidelser. Undersøg eventuelt sundmand.dk eller psykiatrifonden.dk.

Her kan mænd få hjælp og støtte

Her på siden er der samlet telefonnumre og hjemmesider, som både er til gavn for dig som tillidsvalgt og for mænd, der måtte have brug for støtte og vejledning. Som tillidsvalgt kan du med fordel skabe dig et overblik over de forskellige muligheder og tilbud til mænd, så du kan henvise de rette mænd til de rette tilbud.

Forum for Mænds Sundhed

Sundmand.dk

På sundmand.dk kan du finde en lang række tilbud til mænd. [Sundmand.dk](http://sundmand.dk) er et godt sted at orientere sig som tillidsvalgt, og du kan også kontakte dem, hvis du har spørgsmål.

Far for livet

Farforlivet.dk

Der er både hjælp at hente for den kommende far, den nybagte far og alenefar på farforlivet.dk. Det er et initiativ under Forum for Mænds Sundhed, og siden samler både aktiviteter og legestuer over hele landet samt generel viden og gode råd til den kommende far. Legestuerne er et godt sted for fædre at møde hinanden, hvor de derudover også kan få noget kvalitetstid med deres barn.

Mænds Mødesteder

Mmdanmark.dk

Mænds Mødesteder er et rigtig godt sted at undersøge, hvis du sidder med en mand, der er ensom, mangler selskab eller en fritidsaktivitet. På hjemmesiden finder du lister over en masse aktiviteter for mænd rundt omkring i hele Danmark – herunder madlavning og friluft aktiviteter.

Mandecentret

Mandecentret.dk

Mandecentret er et sted, der hjælper med skilsmisse og parbrud, vold, samvær med børn og i visse tilfælde kan give midlertidigt husly. Hos Mandecentret er der mulighed for personlig og gratis rådgivning. De har fire afdelinger i Jylland, to på Sjælland og en på Fyn. Mandecentrets målgruppe omfatter ikke mænd med psykisk sygdom eller ubehandlet misbrug.

Lev Uden Vold: Krisecentre for mænd

Levudenvold.dk

På [Lev Uden Volds](http://levudenolds hjemmeside) hjemmeside kan du, foruden krisehjælp til voldsramte, finde en liste over krisecentre for mænd i Danmark. Hvis du i søgefeltet på hjemmesiden skriver: "krisecentre for mænd" kan du se en liste over centrene, adresse, mailadresser og telefonnumre.

LGBT+ Danmark

Lgbt.dk

På [LGBT+ Danmarks](http://lgbt.dk) hjemmeside kan du finde en liste over forskellige sociale tilbud til LGBT+-personer i Danmark. Du kan desuden finde muligheder for rådgivning og information om kurser og oplæg, som kan være godt at informere en eventuel LGBT+-person om.

Ventilen

Ventilen.dk

Har du med unge, ensomme mænd at gøre, er det en god idé at henvise dem til Ventilen. Her er fokus på unge ensomme, og der er forskellige aktiviteter og caféer rundt omkring i landet. Ventilen er både et relevant tilbud for ensomme, men også for unge der har svært ved det sociale.

Psykiatrifonden

Psykiatrifonden.dk

Psykiatrifonden er både et sted for mennesker med forskellige psykiske lidelser som angst, depression og PTSD, såvel som for pårørende. På hjemmesiden finder du information om rådgivning og vejledning forskellige steder i landet, og deres rådgivning består af alt fra chat og telefonsamtaler til gruppeforløb. Under fanen "hjælp og rådgivning" er det desuden muligt at finde hjælp og øvelser, man kan bruge derhjemme.

DareGender: Mandegrupper

Daregender.dk

DareGender er en organisation, der udfordrer de stereotype kønsopfattelser, vi alle støder på i vores hverdag. DareGender har lavet en gruppe for mænd, hvor naturen er omdrejningspunktet. Grupperne giver mænd mulighed for at dele svære ting med hinanden, få samtalepartnere og eventuelt venskaber og derved bryde med nogle af samfundets usunde forestillinger om mænd – f.eks. at "rigtige mænd græder ikke". Læs mere på daregender.dk under fanen "aktiviteter".

Dansk Misbrugsbehandling

Danskmisbrugsbehandling.dk

Sidder man med en mand, der har et eller flere former for misbrug, kan man kontakte Dansk Misbrugsbehandling døgnet rundt. Der er også mulighed for hjælp til pårørende. Misbrugsproblematikker kan være alt fra stofmisbrug til ludomani og købemani.

Kurser gennem FIU-Ligestilling

FIU-ligestilling.dk/kursuskalender

Der er forskellige kurser hos FIU-Ligestilling, der er relevante for dig som tillidsvalgt, og som kan gavne dig i dit arbejde med ligestilling helt generel

Kildeliste

Mænds helbred og ulighed i sundhed:

Forum for mænds sundhed, artikel: *Derfor lever mænd kortere end kvinder*, 2018, https://sundmand.dk/A_apoteksblad_marts2018.pdf
Mænd og Helbredstjek – en undersøgelse ved Forum for Mænds Sundhed, 2016 https://sundmand.dk/PDF-filer/M_og_helbredstjek.pdf
3F undersøgelse fra 2020 om lægetjek på arbejdspladsen: <https://fagbladet3f.dk/artikel/3ferne-vil-gerne-have-et-sundhedstjek-paa-jobbet>

Stoffer og 'super'mænd:

Undersøgelse fra VIVE: <https://www.vive.dk/media/pure/6649/647002>
HK's vejledning *Misbrugspolitik på arbejdspladsen*: <https://www.hk.dk/-/media/dokumenter/raad-og-stotte/arbejdsmiljoe/misbrugspolitik-ka4hk.pdf?la=da&hash=B4CB8A0D8DA5CFC-190276F31238AC07D> og <https://www.hk.dk/raadogstoette/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/misbrug>
Eksempel på misbrugspolitik: <https://www.apv-portal.dk/faengsler-og-vagt/politikker/delpolitikker-til-fremme-af-arbejdsmiljoeet/misbrug>

Skilsmisse kan sætte en deroude igang:

Samvirke: <https://samvirke.dk/artikler/hvorfor-gaar-maend-mere-i-hundene-end-kvinder>
Undersøgelse fra Københavns Universitet, 2022: <https://jech.bmj.com/content/early/2022/01/04/jech-2021-217422>
<https://mandecentret.dk/skilsmisse-og-parbrud/>

Mænds barsel:

"Mænds barsel fordelt på A-kasser" 3F notat, 26-10-2021
Undersøgelsen *Fædres Sundhed*, Forum for Mænds Sundhed, 2017: <https://sundmand.dk/PDF-filer/F%C3%A6dres%20sundhed%20endelig.pdf>
<https://fiu-ligestilling.dk/vores-arbejde/faedrebarsel/>

Mænd og homofobi:

SEXUS undersøgelse, 2017-2018: <https://www.kristeligt-dagblad.dk/danmark/forsker-vi-har-et-moralsk-efterslaeb-i-forhold-accepten-af-homoseksualitet> og <https://www.projektsexus.dk/seneste-nyt/2019/rapporten-sex-i-danmark>
Måling af LGBT+ personers oplevelse af åbenhed på arbejdspladsen, FH/LO, FTF og Akademikerne, 2016: <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/03/20160817-notat-lgbt-ny.pdf>
Gallups undersøgelse for Sex og Samfund, 2018: <https://www.sexogsamfund.dk/ligestilling/lgbt/Mange-danskere-har-stadig-for-domme>

Mænd udsættes også for seksuel chikane:

Flere unge mænd udsættes for sexchikane (prosa.dk)

Mobning på arbejdet har forskellige konsekvenser for mænd og kvinder (berlingske.dk)

Seksuel chikane rammer også mænd - KVINFO

Kvinder og mænd reagerer forskelligt på mobning (nfa.dk)

Olle Folke, Uppsala University og Johanna Rickne, Stockholm University, *Sexual harassment and gender inequality in the labor market*, 2020

Fakta om psykisk vold - Det Kriminalpræventive råd (dkr.dk)

Du kan hjælpe din kollega ud af vold i hjemmet:

Det kriminalpræventive råd: <https://dkr.dk/vold-og-voldtaegt/fakta-om-psykisk-vold>
<https://mandecentret.dk/maend-udsat-for-vold/>

SEXUS undersøgelse: <https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/lgbt-personer-er-me-re-udsat-for-partnervold-og-har-saerlige-udfordringer?publisherId=5278762&releasesId=13650185>

<https://danner.dk/sites/default/files/Du%20har%20en%20voldsudsat%20kollega%2C%20der%20er%20udsat%20for%20vold.pdf>
https://levudenvold.dk/media/1qjnkldy/underradaren_web.pdf

<https://socialstyrelsen.dk/voksne/vold-i-nae-re-relationer/viden-om-vold/hvorfor-gar-de-ikke-bare/hvorfor-gar-maendene-ikke-bare/hvorfor-gar-maendene-ikke-bare>

Mænd kommer oftere til skade end kvinder:

Arbejdsskadestatistikken 2019: <https://www.aes.dk/dokument/aes-arbejdsskadestatistik-2019>

Farligt arbejde: Mænd kommer oftere til skade end kvinder | NetAvisen (navisen.dk)

konsforskelle_i_trafikulykker_web.pdf (vejdirektoratet.dk)

Ensomme mænd:

Svend Aage Madsens evaluering af SDU's forskning, 2018: https://www.sdu.dk/-/media/files/om_sdu/institutter/iob/forskningsenheder/lets/svend+aage+madsen+evaluering+af+rigtige+mnd+sdu+20218.pdf

Undersøgelsen *Mænd og Psykiske Problemer*, Forum for Mænds Sundhed, 2016: <https://sundmand.dk/M%C3%A6nd%20og%20psykiske%20problemer.pdf>

2020-10-07_Fagbladet_06_2020_Ensomhed.pdf (sundmand.dk)

Aldrig har så mange mænd boet alene: De dør tidligere, tjener mindre og får færre børn | Indland | DR

Psykiske lidelser hænder også hos mænd:

Mænd og psykiske problemer.pdf (sundmand.dk)



Trivsel, sundhed og ligestilling af mænd

Ide og redaktion: Susanne Fast Jensen

Tekst: Ebbe Christoffersen og Line Lund.

Layout: andresen design

Tryk: 100 stk på eget trykkeri.

Kan downloades på www.FIU-ligestilling.dk