

# 10

gode råd til ikke-  
kønsstereotyp  
vejledning

For

fællestillidsrepræsentanter

tillidsrepræsentanter

valgte/ansatte i fagforeninger



**FIU-LIGESTILLING**

MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER

# Indholdsfortegnelse

Forord	4
Det kønsopdelte arbejdsmarked	6
10 råd til vejledning, der åbner det kønsopdelte arbejdsmarked	
• <b>Råd 1:</b> Bryd med egne stereotype opfattelser	10
• <b>Råd 2:</b> Afklar muligheder for job som kønsminoritet	11
• <b>Råd 3:</b> Fokusér på gevinsten ved at være kønsminoritet	13
• <b>Råd 4:</b> Brug objektiv viden og fakta i din vejledning	15
• <b>Råd 5:</b> Klæd medlemmet på til udfordringer	16
• <b>Råd 6:</b> Del de gode historie	18
• <b>Råd 7:</b> Find en makker	20
• <b>Råd 8:</b> Find en mentor	21
• <b>Råd 9:</b> Udarbejd plan for ikke-kønsstereotyp vejledning	22
• <b>Råd 10:</b> Walk the Talk	24
Vil du vide mere?	
• Relevante hjemmesider	26
• Baggrundsmateriale til denne guide	26





## Forord

Fagbevægelsen arbejder i disse år for, at åbningen af det kønsopdelte arbejdsmarked prioriteres højt. Dette skyldes, at kønsopdelingen er en af de største udfordringer for, at vi kan opnå ligestilling og trivsel på det danske arbejdsmarked.

Som led i dette arbejde sætter vi denne lille pjece fokus på ikke-kønsstereotyp vejledning af vores medlemmer. Som fællestillidsrepræsentant, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladser, der lukker, flytter eller gennemgår større omstruktureringer er der brug for ikke at tænke kønsstereotyp. Det sker nemlig ikke af sig selv. Pjecen vil give indblik i gevinsterne ved et ikke-kønsopdelt arbejdsmarked samt gode råd og tips til, hvordan ledige kan vejledes til ikke-kønsstereotype valg af nye karrieremuligheder.

*Et åbent arbejdsmarked skaber ligestilling, arbejdsglæde og økonomisk effektivitet*



At bryde med den opdelte kønssammensætning på danske arbejdspladser og skabe et mere åbent arbejdsmarked har en lang række gevinster for både den enkelte og for samfundet:

- **Bekæmpelse af ulige lønforhold** På arbejdspladser, hvor kønssammensætningen er mere blandet, er der tendens til, at løngabet mellem mænd og kvinder er markant mindre end på kønsopdelte arbejdspladser.
- **Forbedring af trivsel og arbejdsmiljø** Medarbejdere oplever oftere større arbejdsglæde, færre krænkelser og øget mulighed for karriereudvikling, når fordelingen af mænd og kvinder er mere ligelig.
- **Større udbud af karrieremuligheder** En åbning af det kønsopdelte arbejdsmarked skaber flere muligheder for den enkelte til at vælge karrierevej efter ønsker og kompetencer – og ikke efter køn.
- **Øget økonomisk effektivitet** Når medarbejdere ansættes og får tildelt arbejdsopgaver efter kompetencer i stedet for køn, vil både arbejdspladsen og samfundet opnå et mere optimalt udbytte af medarbejderens ressourcer.
- **Et modstandsdygtigt arbejdsmarked** Et ikke-kønsopdelt arbejdsmarked kan bedre tilpasse sig udbud og efterspørgsel af arbejdskraft på tværs af brancher og sektorer. Dette medfører en mere mobil arbejdskraft og dermed en bedre fordeling af beskæftigede og kompetencer til at imødegå ledighed.

Det danske samfund og arbejdsmarked står overfor udfordringer med nok arbejdskraft.

Ved at bryde kønsopdelingen kan vi et stykke henad vejen imødegå disse udfordringer og sammen skabe et arbejdsmarked, hvor alle uanset køn trives, udvikles og udfordres. Et arbejdsmarked, der er til gavn for både den enkelte og for samfundet.

FIU-ligestilling/Susanne Fast Jensen  
Efteråret 2021.

## Det kønsopdelte arbejdsmarked

Et kønsopdelt arbejdsmarked er karakteriseret ved, at kvinder og mænd i stor udstrækning er beskæftigede i forskellige dele af arbejdsmarkedet. I Danmark udgør kvinder hovedparten af de ansatte i den offentlige sektor, hvor mænd udgør hovedparten af de ansatte i den private sektor. Derudover er fordelingen af mænd og kvinder i flere brancher meget skæv. Eksempler på dette er arbejde inden for "KL Rengøring", hvor kvinder udgør 91% eller arbejde inden for "Murer- og murerarbejdsmandsområdet", hvor mænd udgør 99%.

Denne kønsopdeling medfører, at nogle fag opfattes som "kvindefag" og andre som "mandefag".

Kønsopdeling ses både vertikalt og horisontalt. Den vertikale kønsopdeling handler om, hvordan mænd og kvinder er placeret i stillingshierarkiet. Her har der inden for de seneste 20 år været en tendens til at kønsopdelingen bliver mindre, da flere kvinder - dog stadig kun ca **27%** - indtager ledende stillinger. Den horisontale kønsopdeling handler om, hvordan mænd og kvinder er fordelt indenfor brancher og sektorer. Her er der inden for de seneste 20 år ikke sket nogen bemærkelsesværdige ændringer i fordelingen. Denne guide omhandler en åbning af den **horisontale kønsopdeling**, så der skabes større mobilitet mellem kvindedominerede og mandsdominerede fag, brancher og sektorer.

### *Kønsstereotype opfattelser*

Kønsstereotype opfattelser bygger på forestillinger om, at en persons biologiske køn har betydning for vedkommendes evner og interesser. Inden for disse opfattelser antages det, at kvinder og mænd har forskellige fordele ved valg af uddannelse og karriere, fordi kønnene tillægges særlige kompetencer. F.eks. antages det, at kvinder er mere omsorgsorienterede og derfor har en fordel ved at vælge uddannelse og job inden for omsorg, hvorimod mænd antages for at have tekniske kompetencer og derfor har en fordel i at vælge uddannelse og job inden for det tekniske.

Disse forestillinger og antagelser bygger ikke på den enkelte kvinde og mand, men på kategorien "kvinder" og kategorien "mænd" og er så at sige noget vi alle er "opdraget til", noget vi har set hele vores liv og derfor ubevidst opfatter som naturligt. Vi kalder dem derfor **kønsstereotype forestillinger**, da disse forestillinger ikke nødvendigvis passer på den enkelte person. Heri ligger bestemte historiske, kulturelle og sociale forventninger til henholdsvis mænd og kvinder. Forventningerne tager dermed ikke hensyn til den enkeltes evner og ønsker, men former kvinder og mænds valg. Og former den måde mænd og kvinder vejledes til job og uddannelse, både fra starten af livet og senere ved ledighed, omstruktureringer og rykken rundt.

### Tips til et **ÅBENT** vejledningsforløb

**Å**benhed - Vær åben overfor kollega/medlem ved at lægge dine egne forestillinger om køn og jobtyper på hylden, når der skal vejledes.

**B**evidsthed - Vær bevidst i vejledningssituationen om, at kollega/medlems køn og udseende ikke påvirker din vejledning.

**E**mpati - Udvis empati for medlemmets eventuelle svære valg ved at vælge en kønsutraditionel vej. Undgå derfor egne antagelser og italesæt i stedet en objektiv balancering af både gevinster og udfordringer ved valget, så medlemmet oplever oprigtig støtte og åbenhed fra din side.

**N**ysgerrighed - Fasthold en grundlæggende nysgerrighed i vejledningen, hvor du lytter uden at dømme og tillader, at kollega/medlems præferencer og ønsker kan overraske dig.

**T**ålmodighed - Acceptér, at det tager tid for den enkelte at vælge et ikke-kønsstereotypt job. Med tålmodighed vokser tilliden til vejledningen, hvilket øger mulighederne for, at kollegaen tager et kønsutraditionelt valg.

## Ikke-kønsstereotype vejledning er svært

Det kan være svært at have disse samtaler med medlemmer. Hvor man både bliver nødt til at udfordre ens egne stereotype opfattelser, samtidig med at man skal udfordre andres. Derudover er manges profession også en stor del af deres identitet. Så vi må ikke negligere, at det kan være et stort spring "at skulle noget nyt". Det er derfor vigtigt at have forståelse for, at det kan være svært at se sig selv i noget nyt og utraditionelt. Det er selvfølgelig heller ikke alle der vil være klar på at tage et utraditionelt spring, men det vigtige er at man ikke antager dette fra starten af. Ikke kønsstereotyp vejledning skal gerne åbne øjne for flere mulige erhverv.

I de følgende dele af pjecen vil vi gennemgå ti gode råd til hvordan du kan udføre ikke stereotyp vejledning. Disse råd skal ikke forstås som en fast opskrift, som du skal følge slavisk. Det vil selvfølgelig altid variere hvilke råd som er relevante. Pjecens formål er at bevidstgøre dig om faldgruber for kønsstereotyp vejledning.



# 10



råd til vejledning ved ledighed,  
der åbner det kønsopdelte  
arbejdsmarked

## Bryd med egne stereotype opfattelser

Flere undersøgelser viser, at vejledning sjældent udfordrer det kønsopdelte arbejdsmarked og derfor ofte vejleder mænd og kvinder til kønstraditionel beskæftigelse. Det er derfor vigtigt, at vejlederen er bevidst om egne opfattelser af køn og jobtyper både uden for og under vejledningssamtalen. Gennem refleksion over egne stereotype opfattelser af køn, kan du bryde med disse og dermed føre en mere åben og kønsneutral vejledning.

### *Vejledning af etniske minoritetsmænd og -kvinder*

Det kønsopdelte arbejdsmarked har store konsekvenser for integrationen af særligt ikke-vestlige kvinder på det danske arbejdsmarked. Dette skyldes bl.a., at de danske 'kvindefag' primært findes i brancher, hvor der er tæt kontakt med borgere og derfor høje krav til sproglige kvalifikationer. Derudover findes der stærke forestillinger om betydningen af anden etnicitet end dansk og kulturelle forskelle, der sætter begrænsninger for etniske minoriteters muligheder for at opnå beskæftigelse.

Vær derfor opmærksom på at fralægge dig stereotype opfattelser af etnicitet og kultur, når du vejleder medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk. Det kan godt være, at en kvinde med minoritetsbaggrund vil være murer.

# 2 råd

## Afklar muligheder for utraditionelle jobs

Mange er ikke bevidste om, at køn og forestillinger om køn har indflydelse på deres valg af uddannelse og job. For at afklare, hvorvidt et medlem kunne vælge et job i et fag med "det andet køn", er det derfor en fordel at gøre medlemmet bevidst om egne forestillinger om køn og jobtyper. For at åbne for muligheden for et kønsutraditionelt valg, kan vejlederen udfordre medlemmets egne uhensigtsmæssige kønsstereotype opfattelser gennem vejledningen.

Hvordan udfordrer jeg medlemmets kønsstereotype opfattelser?

- Få medlemmet til at reflektere over sin opfattelse af køn og beskæftigelse. Husk at ingen har stereotype opfattelser i en ond mening – det bygger på historisk arv og strukturer, som vi kan ændre på. Så i stedet for at starte med at gå kritisk til medlemmets måske stereotype forestillinger, så forsøg i stedet at oplyse medlemmet om, hvordan man kunne se det anderledes, ved at starte dialog om kønsstereotypers skyld i det kønsopdelte arbejdsmarked.
- Herefter kan man igangsætte en dialog om hvilke brancher medlemmet kan se sig selv i, og hvilke ikke. Spørg derefter ind til forklaringer på grunden til at medlemmet udelukker bestemte brancher. Undersøg i samtalen, hvad medlemmet sætter pris på og får energi af på sit arbejde. Tal om konkrete situationer, hvor medlemmet har været særligt glad for at arbejde.



### Øvelse

Skab refleksion over kønnets betydning for valg af uddannelse og job og lad medlemmet blive udfordret ved at vende det "på hovedet":

- Lad medlemmet besvare, hvad vedkommende drømmer om i forhold til fremtidig beskæftigelse og hvorfor.
- Lad efterfølgende medlemmet besvare samme spørgsmål, men ud fra en forestilling om at være det modsatte køn.
- Diskutér, hvorfor personen ville vælge noget andet (hvis dette er tilfældet), hvis vedkommende var et andet køn.

# 2 råd

- Vær opmærksom på, om der er noget i samtalen, der peger på alternative fortællinger til det, som medlemmet startede med at tale om (hvor kan jeg se og ikke se mig selv arbejde). Fx nævner medlemmet, at vedkommende altid føler sig godt tilpas blandt mange mennesker - kan dette bruges til at vejlede vedkommende over i et fag med "det andet køn", hvor der er mange mennesker?
- Prøv derefter at tænke medlemmets kompetencer i de brancher vedkommende normalt ville have udelukket, så medlemmet kan se sine kompetencer i en ny sammenhæng. På den måde udfordres medlemmets kønsstereotype opfattelser, og måske åbnes øjnene for brancher, der normalt var udelukket.

## Øvelse

Brug associationsøvelse til at starte dialog om kønsstereotype opfattelser:

- Vælg en tilfældig faggruppe som fx tømrer, frisør, tandlæge etc. Lad evt. medlemmet trække en faggruppe fra en bunke af forskellige faggrupper.
- Lad medlemmet beskrive fagpersonen med fire ord.

Eksempel: "Beskriv en tømrer med fire ord" = stærk, morgenfrisk, mand, arbejdsom.

- Diskutér, hvorfor medlemmet valgte de fire ord og om vedkommende ville vælge forskellige ord i forhold til om der er tale om en kvindelig eller mandlig person inden for faggruppen.

# 3 råd

## Fokuser på gevinsten ved at være kønsminoritet

Mange fokuserer ofte på ulemperne ved at være kønsminoritet på en arbejdsplads og har derfor tendens til at udelukke muligheden med det samme. Vi anbefaler derfor, at der sættes fokus på gevinsterne ved at finde beskæftigelse i et fag med mange kolleger af det andet køn.

I din vejledning kan du med fordel pege på nedenstående fordele, som er fremhævet af andre kvinder og mænd, der har fundet beskæftigelse i fag, hvor de er kønsminoritet:

Fordele for kvinder som gruppe

- Mulighed for at være praktisk og mere fysisk aktiv i løbet af sin arbejdsdag
- Mulighed for at arbejde med både hænder og hoved
- Mulighed for arbejde med konkrete opgaver og se det færdige produkt af ens arbejde
- Mulighed for bedre løn
- Mulighed for efteruddannelse
- Mulighed for at lære nyt og udfordre sig selv fagligt og personligt
- Mulighed for at bidrage med andre kompetencer og en synlighed på arbejdspladsen end mandlige kolleger - der er efterspørgsel på kvinder i fag, hvor der er mange mandlige medarbejdere. Blive en rollemodel.





# 3 råd

## Fordele for mænd som gruppe

- Mulighed for bedre kombination af arbejdsliv og familieliv gennem fx velfærdsordninger
- Mulighed for større jobsikkerhed og flere jobmuligheder i fremtiden
- Mulighed for job, der ikke er i risiko for outsourcing eller udskiftning med maskiner
- Mulighed for at avancere i jobhierarkiet eller i det faglige system
- Mulighed for efteruddannelse
- Mulighed for at lære nyt og udfordre sig selv fagligt og personligt
- Mulighed for at bidrage med andre kompetencer og synlighed på arbejdspladsen end kvindelige kolleger - der er efterspørgsel på mænd i fag, hvor der er mange kvindelige medarbejdere. Blive en rollemodel.



# 4 råd

## Brug objektiv viden og fakta i din vejledning

Vi anbefaler, at vejledningen bygger på konkret og objektiv information, så medlemmet får et reelt indblik og kan tage et ikke-kønsstereotypt valg på et oplyst grundlag.

Din vejledning kan med fordel indeholde information om f.eks.:

- antallet af ledige stillinger inden for det pågældende fag,
- kønssammensætningen i den pågældende sektor eller arbejdsplads,
- fakta om løn- og ansættelsesvilkår,
- fakta om bedre arbejdsmiljø og mindre løngab ved en mere blandet kønssammensætning

Er der ligefrem mangel på arbejdskraft i et ikke-kønsstereotypt job i lokalområdet, så er der ekstra god grund til at bringe det op i vejledningen.

Hold dig derfor løbende orienteret inden for de forskellige brancher med særligt blik for mulighederne for at åbne det kønsopdelte arbejdsmarked. Dertil er det relevant at holde øje med udviklingen, for at kunne pointere om der fx er flere mænd på vej ind i et fag end tidligere.

# 5 råd

## Klæd medlemmet på til udfordringer

Udover at gøre medlemmet opmærksom på gevinsterne ved at være kønsminoritet, er det også vigtigt at balancere vejledningen og klæde medlemmet på til at imødegå de udfordringer, der også er ved at være kønsminoritet på en arbejdsplads.

At klæde medlemmet på til at være kønsminoritet handler både om at gøre opmærksom på udfordringer og samtidig give konkrete handlemuligheder og opfordre til aktivt at søge hjælp i fagforeningen, hvis udfordringerne opstår.

Mulige udfordringer ved at være kønsminoritet

- Der kan være en jargon eller et sprog på arbejdspladsen, der er ekskluderende
- Det kan være svære at blive en del af det sociale med kolleger i pauser og fritid
- Der kan være oplevelser af at blive marginaliseret eller sat uden for indflydelse
- Der kan opleves manglende forståelse fra kolleger og ledelse
- Der kan opleves krænkelser af seksuel karakter
- Der kan opleves et stort fokus på kønsforskelle, og at evner bliver bedømt ud fra køn
- Der kan være manglende forståelse fra familie og venner for valg af job

Det er vigtigt at oplyse om hvilke konkrete handlemuligheder der er, hvis en kollega/et medlem skulle støde på nogen af ovenstående udfordringer. For udfordringerne må ikke accepteres som en pris for at være kønsminoritet.

# 5 råd

## Handlemuligheder

- Vær bevidst om, at arbejdspladsen har et ansvar for at skabe et godt og inkluderende arbejdsmiljø. Det er ikke dit ansvar.
- Undgå at holde udfordringer og negative oplevelser for dig selv.
- Tal om udfordringer med din tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller faglige organisation.
- Tal om udfordringer med andre på dine arbejdsplads, som er minoritet - det kan være køn, alder, etnicitet, osv.
- Orientér dig om og engagér dig i netværk for kønsminoriteter. Så har du mulighed for at få gode råd med fra andre, der er eller har været i samme situation som dig.
- Brug netværk for kønsminoriteter aktivt under ansættelse - du er ikke alene om dine oplevelser.

Find et fagligt netværk. Hvis du er kvinde på en mandsdomineret arbejdsplads, så find eller start et netværk for kvinder i din branche.

*Hanne, tømrer*

# 6 råd

## Del de gode historier

Inspirerende og gode historier fra andre, der har taget skridtet og valgt et ikke-kønsstereotyp job, kan have stor betydning for den enkelte til selv at begive sig ud på nye karriereveje. Medlemmet kan gennem disse historier, lade sig inspirere og selv kunne se sig i et ikke kønsstereotypt fag. Vi anbefaler derfor, at du aktivt deler de gode historier, hvis du mærker, at der er en interesse.

*Henvis til FIU Ligestillings "Mønsterbryder Platform"*

Platformen synliggør medarbejdere, der arbejder i ikke-kønsstereotype jobs. Her er både kvinder og mænd, der fortæller om deres job og erfaringer.

<http://fiu-ligestilling.dk/moensterbrydere/>


*Find gode historier i lokalområde*

Brug eget og fagbevægelsens netværk til at finde frem til kvinder og mænd, der arbejder i ikke-kønsstereotype jobs i lokalområdet og del deres historier.

*Synliggør de gode historier visuelt*


Lav print af personer der præsenteres på "Mønsterbryder Platformen", som kollegaen kan få i hånden og læse om, - eller som plakat på kontor eller i mødelokale. Ved hjælp af de forskellige print kan du indlede en dialog om det ikke-kønsstereotype valg af job og der kan tales om konkrete erfaringer ud fra de præsenterede historier.





Det kan blive hårdt i alle fag, så det er vigtigt at kæmpe videre og tro på sig selv. Husk at det ikke er alle der kan blive håndværkere.

- Rikke, murer



Jeg troede at arbejde med rengøring skulle være midlertidigt. Men jeg fandt ud af, at arbejdet med at gøre rent passede mig godt. Der gælder frihed under ansvar og man kan i vid udstrækning tilrettelægge sin dag selv.

- Sonny, rengøringstekniker

# 7 råd

## Find en makker

Erfaringer viser, at der er større chance for at gennemføre efteruddannelse eller blive i en ansættelse, som kønsminoritet, hvis vedkommende ikke er alene om det.

Fra projektet med "Kvinder i mandefag" ved vi f.eks. at der er meget stort frafald, når en kvinde kommer alene ind på en mandearbejdsplads. Det hjælper meget bare at være to. Man er ikke lige så meget noget "andet", når der er to.

Fordele ved at have en makker

- Det er nemmere at føle sig tilpas på en uddannelse eller en arbejdsplads som kønsminoritet, hvis der er personer i samme situation
- Medlemmet bliver bekræftet i sit valg, da der også er andre, der har taget samme kønsutraditionelle valg
- Medlemmet undgår at stå alene med udfordringer og opmærksomhed som kønsminoritet undervejs i uddannelsesforløbet eller ansættelsen.

Vi opfordrer derfor til, at du som vejleder undersøger muligheden for at finde en makker til et medlem/kollega, der gerne vil have efteruddannelse eller finde ansættelse inden for et ikke-kønsstereotypt fag.

- Sørg for at der er løbende koordinering blandt vejledere i fagbevægelsen i forhold til om der er medlemmer, der er åbne for at gå nye og ikke-kønsstereotype veje.
- Sørg for orientering med efteruddannelsesstederne i forhold til, om de har modtaget andre henvendelser fra personer eller allerede har kursister, der kunne fungere som makker til et medlem.
- Hvis det ikke er muligt at finde makker, kan man søge arbejdspladser, hvor medlemmet ikke er den eneste kønsminoritet.

## Find en mentor

Det kan være helt afgørende for fastholdelse af en medarbejder, der er kønsminoritet, at vedkommende har en mentor, der kan give faglig støtte i arbejdet.

Fordele ved en mentor

- Medlemmet kan erfaringsudveksle og få sparring med en mere erfaren person af samme køn inden for faget.
- Relationen til en mentor får den enkelte til at føle sig sikker i sit valg, da medlemmet har en rollemodel, der også har taget et ikke-kønsstereotypet valg.

Det anbefales derfor, at vejlederen forsøger at:

- Finde en mentor på arbejdspladsen – en person af samme køn, der har været ansat i længere tid og er interesseret i at støtte medlemmet i sin nye ansættelse.
- Finde en mentor fra en anden arbejdsplads, hvis det ikke er muligt at finde andre af samme køn på den pågældende arbejdsplads, som vil være mentor.

### Et tip!

Brug FIU Ligestillings "Mentorordning"  
<http://fiu-ligestilling.dk/mentorprojekt/mentor/>

Med FIU-Ligestillings mentorordning får både mentor og mentee mulighed for kurser og løbende støtte i mentorrelationen i 6 måneder

# 9 råd

## Udarbejd plan for ikke-kønsstereotyp vejledning


Det er klart at det ikke hver gang, hvor ikke-kønsstereotyp vejledning ender ud i at medlemmet vælger et ikke kønsstereotypt fag. Det er dog vigtigt at vi ikke antager dette på forhånd, og gør vores for ikke at fastholde det kønsopdelte arbejdsmarked.

Hvis mange gør en lille forskel, bliver det i sidste ende til en stor ændring. Ved at ændre på kønssammensætningen på danske arbejdspladser sikrer du bedre arbejdsvilkår, mere ligeløn og større jobsikkerhed for medlemmerne.


Vi anbefaler derfor, at åbningen af det kønsopdelte arbejdsmarked får en aktiv og synlig plads i vejledningen, ved at der udarbejdes en konkret plan for, hvordan du/I vil medvirke.

Gode råd til en plan for ikke-kønsstereotyp vejledning


- Udarbejd en kønsopdelt statistik for antallet af kollegaer/medlemmer, der skal vejledes og sammenhold tallene med muligheder for job i området.
- Opsæt måltal for, hvordan du/I vil åbne kønsopdelingen på de lokale arbejdspladser (eksempel nedenfor)
- Kortlæg kønsfordelingen i fagene i afdelingen. Er det OK? Hvis ikke tænk over og/eller drøft i afdelingen hvad du/vi kan gøre - vær opmærksom på, at et køn betegnes som minoritet, når der er færre end 40% af samme køn i personalegruppen. Er der færre end 20% er det meget kønsopdelt.
- Hav løbende orientering blandt dine kolleger om medlemmer, der er eller kunne blive åbne for at vælge et ikke-kønsstereotypt job
- Sørg for god sparring med dine kolleger om ikke-kønsstereotyp vejledning - hvad er svært og hvad virker godt?




Om 1 år er det vores mål, at mindst 5 medlemmer har fundet sig til rette i et køns traditionelt job.



Om 1 år er det vores mål, at mindst 5 medlemmer har påbegyndt efteruddannelse inden for et fag, hvor de er kønsminoritet.



Om 3 år er det vores mål, at kønsfordelingen på virksomhed XXX er mindre skæv end 20/80.



Det er vores mål, at 10% af de årlige ledige stillinger inden for vores fag besættes af personer, der er kønsminoritet i faget.



## Walk the Talk

For at skabe reel forandring, er det afgørende også at vende blikket indad i egen organisation. Lad derfor åbningen af det kønsopdelte arbejdsmarked finde vej ind i ansættelsen og fordelingen af opgaver i egen fagforening. Vi skal i fagbevægelsen være gode eksempler på den politik, vi går ud med. Nedenstående er ikke noget, du selv kan klare, men du kan måske tage initiativ til, at de i fagforeningen/afdelingen, der har kompetencen vil arbejde med det. Det kan være formanden, en HR-ansvarlig eller en ligestillingsansvarlig.

Vi anbefaler disse punkter, så I kan "walk the talk"

- Sørg for at jeres ansættelser åbner for kønsopdelingen i afdelingen/fagforeningen - undgå "automatisk" at ansætte kvinder som HK'er eller rengøringspersonale og mænd som pedel.
- Vær opmærksom på, at ansættelsesudvalg består af begge køn, så alle er repræsenterede over for en eventuel ansøger, der har søgt en stilling, hvor vedkommende er kønsminoritet.
- Vær opmærksom på, at annonceringen af jeres ledige stillinger bygger på kønsneutralt sprogbrug og undgår brugen af kønsspecifikke udtryk. F.eks. bør "rengøringsdame" laves om til "rengøringsmedarbejder" og "IT-mand" laves om til "IT-medarbejder".
- Vær opmærksom på, hvordan I udvælger de ansøgere, der skal kaldes til jobsamtale. Flere undersøgelser viser, at vi vælger dem, der minder mest om os selv eller dem som "føles rigtigt" uden, at det hænger sammen med personens kvalifikationer. Overvej om anonyme ansøgninger er vejen frem til en mere objektiv udvælgelsesproces.
- Vær bevidst om, at køn og kønsforståelser i dag er bredere end "mænd" og "kvinder" - arbejd for en afdeling, der er åben for forskellige kønsidentiteter (se boks "Køn og kønsforståelse").
- Overvej at sørge for en mentor, når der ansættes en medarbejder, der er kønsminoritet. Det kan f.eks. være en mandlig rengøringsassistent.

# 10 råd

- Arbejd for, at fordelingen af arbejdsopgaver afspejler kompetencer og ønsker - ikke køn.
- Vær åbne for forandring og vær ikke bange for at gøre aktivt og synligt op med stereotype forestillinger om køn - vær opmærksom på, hvordan der bliver talt om køn, kønsforskelle osv. i afdelingen/fagforeningen.
- Udarbejd en plan og målsætninger for, hvordan I kan bryde med de stereotype opfattelser af køn og arbejde i afdelingen/fagforeningen.
- Brug fakta, statistik og undersøgelser, så jeres beslutninger og handlinger bygger på viden og ikke "fornemmelser".

## Køn og kønsforståelse

Det er i dag anerkendt, at mennesker kan have en anden oplevelse af deres køn end deres biologiske køn. Nogle oplever deres køn som både mandligt og kvindeligt, mens andre oplever, at deres køn hverken er mandligt eller kvindeligt.

Dette er endnu en vigtig årsag til, at vi udvikler et arbejdsmarked, der ikke bygger på traditionelle og stereotype forståelser af køn, men derimod inkluderer alle ved at tage udgangspunkt i den enkeltes kompetencer og ønsker til beskæftigelse.

## Vil du vide mere?

FIU Ligestillings værktøjer og materialer til åbning af det kønsopdelte arbejdsmarked:

[http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials\\_taxonomy/konsligestilling/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials_taxonomy/konsligestilling/)

Oversigt over forskellige kønsforståelser og kønsidentiteter:

<http://lgbt.dk/ordbog/koensidentiteter-og-koensforstaaelser/>

### Baggrundsmateriale til denne guide:

*Unge valg af uddannelse og job. Udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked.* Center for Ligestillingsforskning. Roskilde Universitet. 2004.

*Mænd i "kvindefag".* Pjece udarbejdet af FIU Ligestilling. 2010.

*Vejledere viser vejen. Kønsmainstreaming i uddannelses- og erhvervsvejledningen.* Rapport udarbejdet af Institut for Menneskerettigheder. 2013.

*Kønsbalance på danske arbejdspladser. Inspiration til arbejdspladsernes tillidsvalgte.* Pjece udarbejdet af FIU Ligestilling. 2016.

*Et kønsopdelt arbejdsmarked. Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer.* Rapport udarbejdet af SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 2018.

*Detecting discrimination. How Group-based Biases Shape Economic and Political Interactions: Five Empirical Contributions.* Ph.D. afhandling ved Malte Dahl. Københavns Universitet. 2019.

*Undersøgelse af løngabet inden for 3F's fag.* Udarbejdet af 3F's Ligestillingspolitiske udvalg. 2020.

*Flygtninge- og indvandrerkvinder i beskæftigelse. Aktuelt Bedste Viden om beskæftigelsesrettede indsatser for flygtninge- og indvandrerkvinder.* Styrelsen for International Rekruttering og Integration, Udlændinge- og Integrationsministeriet. 2020.



Kolofon:

Ide og redaktion: Susanne Fast Jensen, 3F

Tekst: Stine Bech Olsen, Susanne Fast Jensen, 3F.

Grafisk design: andresen design

Bearbejdet til FIU-ligestilling af Jeppe Stender og Susanne Fast Jensen.

