



**FIU-LIGESTILLING**

MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER

# Åbning af det kønsopdelte arbejds- marked

Mere  
ligestilling  
på den enkelte  
arbejdsplads

10 handlemuligheder  
for dig som  
tillids- og arbejdsmiljø-  
repræsentant



## Forord

Denne pjece er inspiration til dig, der vil bruge din rolle som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant til at gøre din arbejdsplads mere åben og inkluderende for alle - uanset køn.

Mange af os er vokset op med en forestilling om, at kvinder egner sig bedst til omsorg, og at mænd er bedst til håndværk. Det kan vi se på vores arbejdsmarked, som er et af de mest kønsopdelte i verden. Det er en af de største ligestillingsudfordringer, vi står over for i dag, og som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan du være en del af løsningen.

Arbejder du med at åbne din arbejdsplads, arbejder du også for en arbejdsplads med højere trivsel og effektivitet. Derudover vil du være med i fagbevægelsens arbejde for, at vi udnytter ressourcerne i vores samfund bedre, og forebygger ledighed og mangel på arbejdskraft<sup>1</sup>.

FIU-Ligestilling  
2022

Forskning viser, at virksomheder, der arbejder aktivt med inklusion og mangfoldighed, er mere effektive og har et højere trivselsniveau end de virksomheder, som ikke har øje for mangfoldighed.



## Indhold

Hvorfor skal vi åbne det kønsopdelte arbejdsmarked?	5
Fordomme på arbejdsmarkedet	6
1) Skab en målrettet plan for kønsfordelingen	12
2) Skal vi tage et fyraftensmøde?	13
3) Lav en trivselsundersøgelse i et kønsperspektiv	18
4) Gennemgå de fysiske forhold	20
5) Mangfoldiggør ansættelsesprocessen	22
6) Find hjælp i faglige fællesskaber	24
7) Tag godt imod din nye kollega	25
8) Har I en stærk personalepolitik?	26
9) Motivér til utraditionelle uddannelsesvalg	28
10) Undgå kønstereotyper i mus-samtalerne	29
Vil du vide mere?	30

## Hvorfor skal vi åbne det kønsopdelte arbejdsmarked?

Når vi taler om et kønsopdelt arbejdsmarked, taler vi om, hvordan store dele af samfundets brancher virker inddelt i såkaldte "mandefag" og "kvindefag" - kvinder er overrepræsenteret i omsorgsbranchen, og der er langt flere mænd i håndværksfagene. Det kan måske være svært at se, hvorfor vi skal gøre op med disse traditionelle "mande- og kvindefag", når det nu er "sådan det altid har været". Men det kønsopdelte arbejdsmarked har negative konsekvenser både for den enkelte, for arbejdspladsen og for samfundet.

Her er 3 gode grunde til at arbejde for at åbne din arbejdsplads:

1

Det kønsopdelte arbejdsmarked begrænser **den enkeltes** muligheder for uddannelse og job. Kun få søger ind på uddannelser, der er domineret af det andet køn. Samtidig er der større frafald blandt kønsminoriteten<sup>2</sup>. Fordomme om mands- og kvindedominerede fag har desværre stor betydning for dem, der går mod strømmen, og møder modstand. Du kan være med til at fjerne modstanden ved at bekæmpe fordomme på din arbejdsplads.

2

Undersøgelser viser, at medarbejdere trives bedre i et **arbejds miljø**, hvor der er en nogenlunde ligelig repræsentation af kvinder og mænd. Det skyldes både, at der desværre er mere mobning i fag med stor kønsopdeling, men også at arbejdspladskulturen bliver mere inkluderende, når der er større diversitet. Derudover er seksuel chikane mere udbredt i kønsopdelte fag. En mere ligelig kønsfordeling på arbejdspladsen vil medføre bedre trivsel og bedre arbejdsmiljø. Det øger produktiviteten og dermed virksomhedens økonomi.

3

**Samfundsøkonomisk** giver det ikke mening, at brancher, der ofte har stor mangel på arbejdskraft, kun rekrutterer fra halvdelen af befolkningen. Lige nu er der stor mangel på arbejdskraft i både omsorgsfag og i byggebranchen. Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet øger desuden uligeløn, hvilket også påvirker samfundsøkonomien negativt.

## Fordomme på arbejdsmarkedet

For at kunne arbejde med at åbne det kønsopdelte arbejdsmarked er det vigtigt, at du forstår hvor kønsopdelingen stammer fra. Det vil give dig en grundlæggende forståelse for nogle af de udfordringer, som du vil møde.

I dette afsnit bliver du introduceret til nogle af de fordomme, der har betydning for, at vores arbejdsmarked er kønsopdelt. Du finder baggrundsviden om de forskellige fordomme, og forslag til hvordan du kan reagere, når du møder dem. Desuden indeholder afsnittet øvelser, som du kan bruge til at komme fordomme på din arbejdsplads til livs.

Mange tror, at vores fordomme om mænd og kvinder handler om natur og biologi, men det har aldrig kunne bevises, at vores gener får os til at vælge en særlig uddannelse. Forskning og undersøgelser viser derimod, at det er historiske, kulturelle og sociale forventninger, der er afgørende for vores adfærd og valg.

Studier viser, at medarbejdere i kønsutraditionelle jobs<sup>3</sup> oftere møder fordomme, chikane og holdes udenfor fællesskabet på grund af deres køn<sup>4</sup>. De oplever også at blive bedømt på deres køn fremfor deres kompetencer - både i ansættelsesprocessen, når der fordeles arbejdsopgaver og til lønforhandlingerne.

### Fordomme på ungdomsuddannelserne

En undersøgelse har vist, at når kvinder er i undertal på deres uddannelse, er der 74% øget frafald sammenlignet med deres mandlige studiekammerater. Når mændene er i undertal, har de et øget frafald på 38% ift. deres kvindelige studiekammerater.

Flere kvinder påpeger, at særligt **tonen** og det **unødvendige fokus på deres køn** er med til at skabe udfordringer for deres trivsel.

*Læreren kom faktisk også med sådan en joke, så siger han "du skal lige lukke ørerne", og så kommer han med sådan en joke midt i klassen, hvor han siger: "Hvorfor er det, kvinder har bryster? Jamen det er fordi ellers er der ikke nogen, der gider at tale med dem" - fortalt af en kvindelig erhvervsstuderende.*

Kilde: Minoritetskøn på Erhvervsuddannelserne. Institut for Menneskerettigheder 2020

### Ubevidste fordomme genskabes

Vi har alle fordomme, men de fleste af os er ikke altid bevidste om dem. Vi dømmes derfor ikke andre på deres køn med vilje. Vores fordomme om mænd og kvinder virker så naturlige, at de kan være svære at få øje på. Derfor er de også svære for os selv at opdage.

Som mange andre har du måske en ubevidst fordom om, at en politimand er en mand. Det er en naturlig forventning, som du måske ikke er bevidst om, før du f.eks. en dag møder en kvindelig politimand. Forestillingen kan være baseret på de politimænd, som du har hørt om, set på tv, eller læst om i bøger. Det kan også være fordi, at der er "mand" i ordet politimand. Når der sælges politimandslegetøj og -udklædning, er det oftest målrettet drenge, og i nogle tilfælde står legetøjet i drengelegetøjsafdeling, eller vises kun på hjemmesiden, hvis du søger efter drengelegetøj. Det giver altså god mening, hvis du har forestillet dig en mand, når du tænker på en politimand. De ubevidste fordomme påvirker desværre uddannelses- og karrierevejledere, som oftere præsenterer muligheden for at blive politimand for drenge. På den måde har fordommene stor betydning for arbejdsmarkedet, hvis vi ikke arbejder aktivt med at udvikle dem, så alle, uanset køn, kan se sig selv i jobs såsom politimand - eller den mere inkluderende betegnelse *politibetjent*.

### Du kan arbejde med dine egne og dine kollegaers ubevidste fordomme

Selvom fordomme kan være svære at gøre op med, kan de sagtens ændres. Forestillingen om mænds og kvinders roller og arbejde, har ændret sig gevaldigt i løbet af de seneste 50 år. Ændringerne sker dog ikke af sig selv, og der er derfor brug for, at du arbejder aktivt med fordomme på din arbejdsplads. Du kan gøre en forskel for dine kollegaer ved at sætte fokus på de ubevidste fordomme, der findes på din arbejdsplads. FIU-Ligestilling anbefaler, at I f.eks. bruger øvelsen *Øjenåbner* - se næste side.



## Øvelse

### Øjenåbner - bliv bevidst og bekæmp dine fordomme

Alle har fordomme om andre mennesker, da vi helt naturligt finder mønstre, der gør det nemmere at forstå verden. Det er vigtigt, at du fortæller dine kollegaer, at ingen skal skamme sig over deres fordomme i denne øvelse. Det handler om at være ærlig - både overfor en selv og overfor andre. Det kan være svært at blive bevidst om egne fordomme, da de ofte er usynlige og ubevidste. Øvelsen vil hjælpe jer med at blive opmærksom på jeres egne fordomme, så I efterfølgende kan arbejde med at bryde dem. Det er nemlig kun ved at være kritisk og stille spørgsmål til det, vi synes er naturligt, at vi kan ændre det.

Øvelsen kan laves af ca. 2-10 deltagere, så der er mulighed for sparring og plads til, at alle kommer til orde. Sæt jer rundt om et bord, så alle kan se hinanden, og hav papir og blyant klar. I starter med alle sammen at lukke øjnene, og du eller en anden nævner et bestemt erhverv, f.eks. en blikkenslager. Alle skal nu sidde i stilhed og forestille sig en blikkenslager. Bed alle om at skrive blikkenslagerens oplysninger:

- Navn
- Alder
- Partners job
- Boligtype
- Bilmærke
- Fritidsinteresse
- Yndlings feriedestination
- Yndlingsfarve
- Livret

Når alle har skrevet noget, kan I fortælle hinanden om hver jeres blikkenslager. Tal om sammenfald og forskelligheder ved jeres beskrivelser, og hvorfor I forestiller jer en blikkenslager på denne måde.

I kan gennemgå mange forskellige fag og i højere grad blive bevidst om egne fordomme: Murer, sygeplejerske, tømrer, maler, ingeniør, pilot, politibetjent, rengøringsassistent, pædagog, chauffør, VVS'er, renovationsarbejder, sekretær, chef og SOSU-assistent.





## Eksempler på fordomme og hvordan du tackler dem

Det er ikke altid tydeligt, hvornår fordomme kommer i spil på arbejdspladsen. Et af de steder, hvor det typisk sker, er når vi taler sammen i hverdagen. Du kan måske genkende nogle af de nedenstående udsagn fra din arbejdsplads? Læs udsagnene igennem, og benyt dig eventuelt af den tilhørende tekst næste gang, du skal gøre op med fordommene.

### ***“Kvindearme kan ikke klare vores arbejde”***

Der er en forestilling om, at kvinder ikke kan varetage bestemte typer jobs på grund af deres fysik. Det er ikke sandt. I Danmark er der regler for, hvor fysisk belastende arbejde må være og hvor mange kilo, der må løftes, hvilket ikke overstiger kvinders fysiske kapabilitet<sup>5</sup>. Derudover er det forsimplet at sige, at f.eks. håndværkerfag kun handler om fysisk arbejde. De fleste erhverv kræver en bred række af kompetencer, som både mænd og kvinder kan varetage<sup>6</sup>.

### ***“Mænd har ikke det omsorgs-gen, som omsorgsarbejde kræver”***

Der er ingen forskning som viser, at kvinder er født med et omsorgs-gen, som mænd ikke har. Mænd og kvinder har lige stort potentiale til at være omsorgsfulde. Forestillingen om, at kvinder har et bestemt gen, som mænd ikke er i besiddelse af, peger tilbage på den samme kultur, som stiller politibetjentslegetøjet i drengeafdelingen - og dukker til at lege “far, mor og børn” i pigeafdelingen. Det er dén kultur, der former vores forventninger til, hvad mænd og kvinder kan, men i virkeligheden har mænd selvfølgelig det samme potentiale til at blive omsorgsfulde, som kvinder har.

***“Kvinder kan ikke klare humoren og ødelægger den gode stemning”***

Der er en forestilling om, at kvinder på en mandsdomineret arbejdsplads vil stå i vejen for jokes og ødelægge den “gode” stemning. Flere undersøgelser viser dog, at mange mænd synes, at det er behageligt med ændringer i den grove tone. Arbejdspladsen kan med fordel arbejde på at finde en humor og jargon, der er inkluderende for alle. Man kan sagtens lave sjov og have en afslappet tone på arbejdspladsen, uden at det skal være ubehageligt eller grænseoverskridende for nogen af de ansatte.

***“For mange kvinder på arbejdspladsen skaber en masse tøsefnidder”***

At kvinder sladrer mere end mænd er en velkendt fordom. Men både undersøgelser og eksperter slår fast, at det ikke er tilfældet. Mænd sladrer mindst lige så meget som kvinder – enten ved de bare ikke selv, ellers kalder de det noget andet. Fordommen om tøsefnidder kommer af, at man ikke altid har ment, at dét, kvinder siger, er vigtigt<sup>7</sup>. Det vigtigste er, at man gør op med sig selv, hvordan man vil forholde sig til sladder på ens arbejdsplads. Og husk på, at folk har forskellige grænser for sladder. Hvis man har det dårligt med, at der sladres, kan man tage det op med sine kollegaer – f.eks. på et fyraftensmøde (Læs mere om fyraftensmøder på side 13).

## 1) Skab en målrettet plan for kønsfordelingen

I arbejdet for et mindre kønsopdelt arbejdsmarked kan det være en fordel at udvikle en målsætning for kønsfordelingen på din arbejdsplads. På den måde er du med til at sikre bedre arbejdsvilkår, mere ligeløn og større jobsikkerhed.

For at få et overblik over kønssammensætningen på din egen arbejdsplads, starter du med at kortlægge kønsfordelingen i de forskellige afdelinger. Hvordan er fordelingen? Hvis der er en tydelig overvægt af et køn, så drøft i afdelingen, hvad I kan gøre. Vær opmærksom på, at et køn betegnes som minoritet, når der er færre end 40% af samme køn i personalegruppen. Hvis det er færre end 20%, ses det som meget kønsopdelt.

Herefter kan I opsætte mål for, hvordan I vil åbne kønsopdelingen. Det kan f.eks. være, at I ønsker, at kønsfordelingen er mindre skæv end 20/80 om 3 år, eller at 10% af jeres årlige ledige stillinger skal besættes af personer, som er kønsminoritet i faget. Hav disse mål med i dit videre arbejde med at åbne din arbejdsplads.



## 2) Skal vi tage et fyraftensmøde?

Som tillidsvalgt ved du, hvor vigtigt det psykiske arbejdsmiljø er for trivslen på arbejdspladsen, og for at alle kan føle sig velkomne. En stor del af at åbne din arbejdsplads handler om at arbejde med trivsel og det psykiske arbejdsmiljø for kønsminoriteten.

Vær især opmærksom på tonen og jargonen på arbejdspladsen. Oftest er det her, at arbejdspladsen ubevidst ekskluderer køns- eller andre minoriteter.

Det første skridt mod at skabe en arbejdsplads, hvor alle føler sig trygge, velkomne og inkluderede kan være at åbne op for samtale, og det kan du gøre ved at arrangere et **fyraftensmøde** om arbejdspladskulturen.

Til fyraftensmødet er det vigtigt at anerkende effekten af en god dialog, hvor alle forsøger at forstå hinanden. Det er de færreste, der ekskluderer deres kollega med vilje. Et dårligt socialt arbejdsmiljø bunder ofte i misforståelser, og kan derfor løses gennem dialog.

Det er også vigtigt, at der bliver skabt gode rammer for dialogen, da det kan være grænseoverskridende at tale om. Du har måske en kollega, som gerne vil dele en ubehagelig oplevelse, eller ønsker at omgangstonen ændrer sig. Sørg for at sikre, at dine kollegaer føler sig komfortable med at dele deres tanker og oplevelser omkring kulturen på arbejdspladsen.

Gennem øvelser og dialog kan I sætte fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, og hvilke forestillinger og fordomme, der eksisterer på jeres arbejdsplads. Fyraftensmødet er også en god anledning til at snakke om arbejdspladsens politikker og procedurer omkring inklusion og ligebehandling.

Her kan du finde en guide til, hvordan du arrangerer et fyraftensmøde, ideer til temaer, som du kan tage op på mødet, og overvejelser du kan gøre dig inden mødet.

## Inden fyraftensmødet

Det er vigtigt, at du forbereder dig inden mødet. Overvej hvilke emner, du vil tage op, og lav en dagsorden. En god idé kan være at høre, om dine kollegaer har ideer til temaer eller udfordringer, som I kan tage op på mødet. Start gerne med at tale med de kollegaer, der er en del af kønsminoriteten, for at høre om der er særlige udfordringer, de møder til daglig. Husk også at informere dine kollegaer om mødets indhold, så de har mulighed for at reflektere over emnerne på forhånd.

### EKSEMPEL PÅ EN DAGSORDEN

#### Velkommen

- Du byder velkommen og fortæller, at du er her for at lytte og forstå eventuelle udfordringer, og finde idéer til løsninger.
- Sæt nogle mål for mødet, fx: "Alle skal have lov til at sige deres mening" eller "Vi ønsker alle en arbejdsplads, hvor alle er glade for at være".

#### Dialog om omgangstonen på arbejdspladsen

- Vælg et emne der er relevant for din arbejdsplads. Du kan med fordel have nogle underemner eller refleksionsspørgsmål klar, så I kan få dialogen startet.

### PAUSE

#### Øvelse eller spil

- F.eks. Øjenåbner (se s. 8-9) eller Over Stregen (læs om Over strengen og download spillekortene her: <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-stregen-dialogspil/>)

#### Opfølgning og afrunding - hvad skal vi arbejde på?

- Hvad har I fået ud af mødet? Sæt ord på hvad I har lært, og hvad I tager med videre.
- Afslut mødet ved at sætte nogle klare mål, som I skal arbejde med fremover. I kan også aftale et opfølgende møde, hvor I kan tale om, hvordan det er gået.



**Mangler  
du gode  
råd til  
dialogen og  
idéer  
til emner?  
Se næste  
side!**

**Velkommen**

### **Skab en god dialog på mødet**

Start med at sætte nogle basale mål for mødet – såsom at alle skal have lov til at sige deres mening, at det er okay have forskellige grænser, eller at alle ønsker en arbejdsplads, hvor ingen er kedede af at gå på arbejde. Mind dine kollegaer om disse mål, hvis der opstår uenigheder i løbet af mødet.

Det kan være svært at være den første, der står frem og indrømmer, at omgangstonen er for hård, eller komme med ønsker til ændringer på arbejdspladsen. Hvis du har en fornemmelse af, at der er emner, som dine kollegaer har svært ved at tale om, kan du hjælpe dem ved at starte samtalen selv. Du kan f.eks. sige noget i retningen af: "Jeg vil gerne starte med at tale om vores omgangstone her på arbejdspladsen. Jeg oplever, at nogle vittigheder kan gå for vidt. Hvad tænker I andre om det?". Du kan også tale om oplevelser, du har haft på tidligere arbejdspladser.

På et møde for alle kollegaerne er det en god idé at forholde sig overordnet til kulturen og omgangstonen på jeres arbejdsplads. Gem personlige oplevelser eller kritik af enkelte personers adfærd til et andet tidspunkt.

### **Emner på fyraftensmødet**

Alle arbejdspladser er forskellige. Derfor er det vigtigt, at I bruger fyraftensmødet til at få talt om de udfordringer, der findes på din arbejdsplads – og hvis I ikke oplever udfordringer, kan I bruge fyraftensmødet til at forebygge. På den måde kan I styrke jeres arbejdspladsmiljø ved at åbne op for en samtale som respekt for andres grænser.

Her er nogle forslag til emner på fyraftensmødet:

- **Grænseoverskridende omgangstone og adfærd**

Måske oplever nogle af dine kollegaer, at deres grænser bliver overskredet. Tag en samtale om hvordan I kan blive bedre til at forstå og respektere hinandens grænser. Husk, at det kan være svært at tale om ubehagelige episoder. En måde at sætte samtalen igang på kan være ved hjælp af spillet *Over Streget*. Spillet finder du her: [www.fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-streget-dialogspil](http://www.fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-streget-dialogspil)

- **Fordomme på arbejdspladsen**

Det er en god idé at arbejde imod fordomme på arbejdspladsen. Det kan være vittigheder om et bestemt køn, eller forestillinger om at det ene køn er bedre egnet til visse arbejdsopgaver. Brug f.eks. spillet *Øjenåbner* til at blive klogere på jeres egne fordomme. Efterfølgende kan I tale om, hvorfor man tænker sådan.



- **Ekskluderende arbejdsmiljø**

Måske er der en kønsopdeling på din arbejdsplads, som gør at nogle føler sig uden for fællesskabet. Det kan f.eks. være en kønsopdeling i sociale arrangementer, frokostspisning eller arbejdsopgaver, eller at der er tale om en decideret "herreklub" eller "pigegruppe". Det er altid ubehageligt at blive valgt fra på grund af sit køn – især hvis man er den eneste mand eller kvinde på arbejdspladsen. Hjælp hinanden med at blive mere opmærksomme på, at alle er med. Er der nogen, som sidder alene? Eller ikke har nogen at tale med? Ved at få alle med i fællesskabet kan I lære hinanden bedre at kende og få et bedre arbejdsmiljø.

### Efter mødet

Efter fyraftensmødet kan du skabe et overblik over de temaer og udfordringer, der kom op i løbet af mødet – hvad har I lært om hinanden, og hvilke ønsker har I til arbejdspladsen? Det er en god idé at sætte klare mål og aftale et opfølgende møde, hvor I kan tale om, hvordan det er gået.

*På min arbejdsplads blev der ofte fortalt vittigheder om homoseksuelle i vores frokostpause. Men efter der startede en ny kollega, som var homoseksuel, gik det op for mig, at vittighederne var langt over strengen. De handlede aldrig om den nye kollega, og vedkommende var heller ikke til stede, når de blev fortalt. Men jeg syntes slet ikke, at de var sjove længere. Jeg valgte derfor at tale om omgangstonen til et fyraftensmøde. Det kunne jo være, at der var andre, som heller ikke kunne lide vittighederne. Og det var der! Så nu er de stoppet. Der er jo intet sjov i at fortælle en vittighed, som ingen gider at grine af.*

- Eksemplet er fortalt af en TR

FIU-ligestilling tilbyder fyraftensmøder og kurser om arbejdspladskultur, og om hvordan man starter en god dialog på arbejdspladsen. Her vil en underviser facilitere øvelser og dialog mellem dig og andre tillidsvalgte, som forbereder jer på arbejdet med ligestilling på arbejdspladsen.

Se mere på [www.FIU-ligestilling.dk](http://www.FIU-ligestilling.dk)

### 3) Lav en trivselsundersøgelse i et kønsperspektiv

Det er vigtigt, at alle medarbejdere har det godt på arbejdspladsen, men det kan være svært at finde ud af, om alle trives. Her er trivselsundersøgelser, såsom arbejdspladsvurderingen, et vigtigt redskab. Det er et lovkrav, at alle virksomheder med ansatte laver en arbejdspladsvurdering og en handlingsplan for at forbedre arbejdsmiljøet mindst hvert tredje år<sup>8</sup>.

Undersøgelser viser, at der er større frafald hos medarbejdere i kønsminoriteten end af dem, der tilhører kønsmajoriteten<sup>9</sup>. Du kan bruge trivselsundersøgelser til at finde ud af, om medarbejdernes køn har betydning for trivslen på din arbejdsplads. Der kan være overordnet mistrivsel eller udfordringer på bestemte områder. Som TR eller AMR kan du arbejde på at få et kønsperspektiv i jeres trivselsundersøgelse, så de problemer, der særligt rammer kønsminoriteten, bliver belyst og prioriteret.

**Inkluder spørgsmål med fokus på køn**, og få et nyt perspektiv i trivselsundersøgelserne. Spørgsmålene behøver ikke direkte at handle om køn, men kan bruges til at synliggøre udfordringer, der især rammer kønsminoriteten. Det kan være spørgsmål vedrørende omgangstonen, det fysiske arbejdsmiljø eller arbejdsopgaver (se eksempler på spørgsmål herunder). Det er vigtigt, at du overvejer hvilke spørgsmål, der passer til din arbejdsplads. Overvej hvor der kunne være udfordringer, og spørg ind til dét. Efterfølgende kan I igangsætte en dialog om arbejdsforholdene, og få et mere nuanceret blik på de udfordringer, som kom frem i trivselsundersøgelsen.

#### **Eksempler på spørgsmål til omgangstonen**

- Hvad synes du om tonen på arbejdspladsen?
- Hvordan har du det med dine kollegaer?
- Føler du dig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen?
- Hvordan har du det med humoren på arbejdspladsen?
- Hvad mener du om måden I taler sammen på arbejdspladsen?

### Eksempler på spørgsmål til arbejdsopgaver

- Mener du at dine kompetencer og dine arbejdsopgaver matcher?
- Føler du at din arbejdskraft bliver værdsat?
- Har du og dine kollegaer (i samme position) de samme arbejdsopgaver?
- Kunne du varetage ansvaret for sværere opgaver?
- Ønsker du en ændring i dine arbejdsopgaver?

### Eksempler på spørgsmål til det fysiske arbejdsmiljø

- Er der steder på din arbejdsplads, hvor du foretrækker ikke at være?
- Har arbejdspladsen tilstrækkelige bade og toiletforhold?
- Føler du dig tryk alle steder på arbejdspladsen?
- Har du det godt med at skifte tøj på arbejdspladsen?

*Få inspiration til flere spørgsmål om det fysiske arbejdsmiljø i afsnit 4*

**Undersøg om køn spiller en rolle** for de udfordringer, der dukker op. Sørg for, at der spørges ind til medarbejderens køn i alle undersøgelser – f.eks. med svarmulighederne: a) mand, b) kvinde, c) ikke-binær<sup>10</sup>. I svarene på trivselsundersøgelsen vil du nu kunne se, om der er en kønsmæssig forskel i oplevelserne og udfordringerne på arbejdspladsen. Dermed bliver du i stand til at vurdere om kønsminoriteten oplever særlige udfordringer, som skal prioriteres.

**Måltret løsninger**, så I får et inkluderende arbejdsmiljø. Du kan bruge trivselsundersøgelsen til at skabe en arbejdsplads, der er åben op for alle køn. Sørg for, at de udfordringer, der især påvirker kønsminoriteten, prioriteres i den efterfølgende handlingsplan, så I aktivt arbejder på at skabe et inkluderende arbejdsmiljø for alle. Hvis der er udfordringer, som ikke blev inkluderet i handlingsplanen, kan du selv arbejde videre med dem – f.eks. ved at tage dem op til det næste fyraftensmøde.

#### 4) Gennemgå de fysiske forhold

Det fysiske arbejdsmiljø er vigtigt for, at du og dine kollegaer kan føle jer komfortable og velkomne. De fysiske rammer bliver ofte overset i arbejdet med at skabe inkluderende arbejdspladser, fordi der i højere grad lægges vægt på det psykiske arbejdsmiljø. Begge dele er vigtige for at skabe en inkluderende arbejdsplads.

Din arbejdsgiver har ansvar for, at arbejdspladsen overholder arbejdsmiljøloven for velfærdsforanstaltninger. Ifølge arbejdsmiljøloven skal der bl.a. være kønsopdelte eller aflåselige baderum, omklædningsrum og toiletter.

Som tillidsvalgt kan du starte med at sikre, at arbejdsmiljøloven overholdes. Desuden kan du arbejde på at gøre det fysiske arbejdsmiljø mere inkluderende for kønsminoriteter på områder, der ikke er dækket af arbejdsmiljøloven. Det er altid en god idé at tage en snak med de af dine kollegaer, der er en del af kønsminoriteten på din arbejdsplads. På den måde er du sikker på, at du kaster dig over de vigtigste udfordringer på arbejdspladsen. Det kan være, at der er særlige problemer med det fysiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads, som der ikke findes på andre arbejdspladser, f.eks. på grund af planløsningen eller udsmykningen.



Overvej om din arbejdsplads kunne blive mere inkluderende ved at:

- Fjerne plakater, kampagnematerialer, kalendere fra væggene, som kan virke ekskluderende eller grænseoverskridende, f.eks. billeder af nøgne mennesker.
- Fjerne slogans eller andet slang fra vægge etc., der kan virke grænseoverskridende - f.eks. jokes om mænd, kvinder, etniske minoriteter eller homoseksuelle.
- Overvej om der er områder på arbejdspladsen, hvor der kan foregå chikane eller mobning i det skjulte - f.eks. et afsides kælderrum eller en travl gang, hvor folk ofte står tæt. Kan der ændres i de fysiske rammer, så der opstår færre ubehagelige situationer?
- Er toiletforholdene inkluderende for alle - også ikke-binære personer, der ikke føler sig velkomne hverken på herre- eller dametoiletet? Overvej om det giver mening at have et kønsneutralt toilet.
- Gør toiletforholdene det muligt at smide tamponer eller bind i skraldespanden, eller skylle en menstruationskop uden at skulle gennem et offentligt rum?



## 5) Mangfoldiggør ansættelsesprocessen

Det er helt normalt at have ubevidste fordomme om andre mennesker. Fordomme, der både baseres på køn og etnicitet, men også på alder, tøjvalg, udseende, dialekt og andre ting. Disse fordomme kommer også til udtryk i ansættelsesprocessen, hvor kandidater til et job desværre ikke kun bliver bedømt på deres kompetencer og erfaring. Mange vælger ubevidst at ansætte personer, der ligner dem selv eller andre ansatte i virksomheden. Det er ikke i ond mening, men ofte har man en forestilling om, hvordan ens nye medarbejder vil se ud, allerede inden der er lavet et stillingsopslag.

Som tillidsvalgt kan du hjælpe med at gøre ansættelsesudvalgene bevidste om deres forventninger til den nye kollega og hvilke fordomme, de har med i ansættelsen.



### Øvelse

#### Genbesøg jeres seneste ansættelser

Det kan være, at din arbejdsplads ubevidst ansætter den samme type mennesker, når I søger nye kollegaer. Undersøg din arbejdsplads' sidste 5-10 ansættelser. Er der nogen ligheder blandt de ansatte? Kig f.eks. på parametre som køn, etnicitet, erfaring, alder mm. I kan gøre jer bevidst om egne fordomme, ved at tale om, hvem I hver især forestiller jer jeres nye medarbejder er, og hvordan de vil passe ind i virksomheden.

**Mangfoldiggør stillingsopslaget**, så I får flere ansøgninger og undgår, at nogen undgår at søge, fordi de ikke føler, at de kan passe ind på arbejdspladsen. Et stillingsopslag kan fortælle meget om en virksomhed og arbejdspladskultur. Overvej hvilke kompetencer I søger: er det en kopi af tidligere stillingsopslag, eller er det reelt de kompetencer, der skal til for at løse arbejdsopgaverne? I kan lægge vægt på at beskrive arbejdsopgaverne, så ansøgere selv kan argumentere for, at de har de rette kompetencer til at udføre dem.

I bør også overveje formuleringer som *“vi har en frisk omgangstone”*, da det kan misforstås. Skriv i stedet *“vi har et godt og sjovt arbejdsmiljø med plads til alle”*. Det er altid en god idé at skrive, at I lægger vægt på mangfoldighed, ser forskelligheder som en styrke, og opfordrer alle uanset baggrund til at søge stillingen. Hvis I har et billede på stillingsopslaget, kan I med fordel overveje hvad billedet siger om jer som virksomhed. Hvis det er et gruppebillede, hvor der kun er mænd, kan det være svært for kvinder at spejle sig i virksomheden.

**Anonymisér den første del af ansættelsesprocessen** ved at fjerne navn, billede og andre personlige oplysninger fra ansøgningerne. For ikke at blive påvirket af ubevidste fordomme, kan den første del af ansøgningsprocessen anonymiseres. På den måde inviterer I kandidater til jobsamtale på baggrund af deres kompetencer, motivation og tanker om jobbet, uden at køn, seksualitet eller etnicitet spiller en rolle.

**Overvej hvem, der skal med til jobsamtalen eller bliv en del af ansættelsesudvalget.** Med få konkrete tiltag kan du sørge for, at ansøgere i højere grad vurderes ud fra relevante erfaringer og kompetencer. Du kan foreslå din arbejdsgiver at inddrage en medarbejder af det modsatte køn, for at skabe mere diversitet i ansættelsesprocessen. Hvis I har et ansættelsesudvalg, er det vigtigt, at det består af en bred sammensætning af medarbejdere med forskellig baggrund, faglighed, køn og arbejdsroller. På den måde får I flere forskellige perspektiver frem i lyset. Det er også vigtigt, at I afholder jer fra at stille personlige spørgsmål til f.eks. privatliv eller kultur, så ansøgerens svar ikke påvirker jeres beslutning.

## 6) Find hjælp i faglige fællesskaber

At være kvinde i et mandsdomineret fag eller mand i et kvindedomineret fag kan føles ensomt. Det kan være, at man på baggrund af sit køn oplever at stå uden for arbejdsfællesskabet. Som tillidsvalgt kan du hjælpe dine nye kollegaer godt ind på arbejdspladsen. På den måde øger du chancerne for at fastholde de medarbejdere, hvis køn er underrepræsenteret.

**Tilbyd en mentor** til nye eller yngre kollegaer, der er en del af kønsminoriteten på arbejdspladsen. Det kan være helt afgørende for fastholdelsen af den nye kollega, at de har en mentor. En mentor er en god støtte, som både kan hjælpe med de sociale og de faglige udfordringer, der kan opstå, når man er ung eller nyansat på en arbejdsplads. Det er en god måde at komme ind i det sociale fællesskab på arbejdspladsen, og det giver tryghed og støtte til ansatte, der er kønsminoriteter på arbejdspladsen.

Inden du sætter mentor og mentee sammen, er det en god idé at have klarlagt, hvad mentorforløbet skal indebære. Gør det tydeligt hvor meget hjælp og vejledning en mentor kan give, og en mentee har brug for. Tal med mentor og mentee om det, så de begge ved hvad mentorforløbet kommer til at indeholde. Du kan indrette mentorforløbet, så det passer bedst til din arbejdsplads' og dine kollegaers behov.

### Hvad skal en mentor kunne?

- Er mentor kun til støtte til det sociale på arbejdspladsen, eller tilbyder de også vejledning til det faglige?
- Skal en mentor fungere som en person, mentee kan tage sine udfordringer til?
- Skal mentor stå for at introducere mentee til de andre kollegaer?
- Skal mentor og mentee gerne spise frokost sammen?
- Skal der planlægges faste møder, eller skal de mødes, når de selv finder det nødvendigt?



## 7) Tag godt imod din nye kollega

Som tillidsvalgt kan du gøre en ekstra indsats for at få nye medarbejdere, der er en del af kønsminoritet, inkluderet i fællesskabet fra starten.

Den første dag er vigtig for medarbejderens fremtidige trivsel. På arbejdspladser er der ofte uskrevne regler, som det tager tid at lære at kende. Din nye kollega skal derfor ikke kun introduceres til arbejdsgangen, men også til jeres forventninger, og hvordan I fungerer socialt.

Inviter din nye kollega til at stille spørgsmål, og gør det tydeligt, at der er plads til vedkommende – også selvom der måske ikke er mange, der ligner dem. Det er desuden vigtigt, at du løbende vender tilbage og hører, hvordan de har det. Spørg ind til hvordan det går, og hør om de oplever særlige udfordringer, som I skal være opmærksomme på.

Som kønsminoritet eller ny på en arbejdsplads, kan det ofte være svært at sige til og fra overfor de erfarne kollegaer med lang anciennitet. Her skal du gøre en ekstra indsats. Hold øje med din nye kollega, læg mærke til om de er med på arbejdspladsens jargon, griner med og virker komfortable med tonen og stemningen.



## 8) Har I en stærk personalepolitik?

Som tillidsvalgt kan du arbejde aktivt på at udvikle eller videreudvikle personalepolitikken på din arbejdsplads. Tag et kig på jeres personalepolitik og overvej, om der er noget på arbejdspladsen, som burde være nævnt eller specificeret i politikken. Det er vigtigt, at virksomhedens holdning til ligestilling og mangfoldighed er en del personalepolitikken.

Mange arbejdspladser har regler om mobning og chikane, men fordi mennesker har forskellige grænser og ideer om, hvad et ubehageligt klima indebærer, er det vigtigt at specificere hvilken adfærd, der ikke er acceptabel på arbejdspladsen.

Personalepolitikken kan udformes på mange måder, men det er vigtigt, at den indeholder følgende fire aspekter af forskelsbehandling. Eksemplerne her kommer fra Danmarks Radios personalepolitik<sup>11</sup>, og kan bruges som inspiration:

1

**Et afsnit, der forklarer virksomhedens holdning til ligestilling, mangfoldighed, mobning, chikane etc. F.eks.:**

*Virksomheden bestræber sig på at reflektere samfundets diversitet i medarbejder-sammensætningen.*

*Virksomheden accepterer aldrig diskrimination, chikane, mobning eller anden adfærd, der kan virke ekskluderende.*

*Ligestilling og ligestilling er en vigtig grundværdi i virksomheden.*

2

**Et afsnit, der forklarer hvilke handlinger, virksomheden anser som mobning og chikane. F.eks.:**

*Det er den, der udsættes for chikanen, der har retten til at definere sin egen grænse og kan afgøre, hvornår den overskrides.*

*Seksuel chikane omfatter, men er ikke begrænset til fysiske berøringer, grænseoverskridende kommentarer eller gestusser om bl.a. en kollega udseende, krop eller sexliv, visning af pornografiske materialer på telefon eller over mail.*

3

**Et afsnit, der forklarer hvordan en medarbejder skal forholde sig, hvis de oplever mobning, chikane eller andre overskridelser af personalepolitikken. F.eks.:**

*Enhver medarbejder, der oplever grænseoverskridende eller ubehagelig adfærd, kan frit komme til ledelsen og fortælle om episoden. Samtalens indhold vil forblive mellem medarbejderen og ledelsen, hvis der ikke aftales andet.*

*Ledelsen og medarbejderen beslutter sammen, hvordan situationen bedst håndteres, og ledelsen tager aldrig beslutninger over hovedet på den forurettede medarbejder.*

*Det vil ikke få konsekvenser for en medarbejders position på arbejdspladser eller arbejdsopgaver at fortælle ledelsen om grænseoverskridende oplevelser.*

4

**Et afsnit, der forklarer konsekvenserne af at bryde personalepolitikken for chikane og diskrimination. F.eks.:**

*Diskriminerende, chikanerende eller ekskluderende adfærd kan medføre bortvisning, fyring og sagsanlæg.*

*I nogle tilfælde kan der gives en advarsel, men en medarbejder kan aldrig få en advarsel mere end én gang.*

## 9) Motivér til utraditionelle uddannelsesvalg

Det er vigtigt, at fordommene om hvilket arbejde, der kan varetages af mænd og kvinder, *ikke* bliver ført videre, når der skal tages valg om efteruddannelse på arbejdspladsen. Her kommer din viden om stereotyper i spil, når du er med til at tale om efteruddannelse. Det kan du gøre ved at:

**Inspirér dine kollegaer til at tænke ud af boksen**, når I taler om efter- og videreuddannelse. Fordi forestillinger om køn er så udbredt, påvirker de også dine kollegaers uddannelsesvalg. Måske er der uddannelser, som de aldrig har overvejet. Ved at du italesætter kønsutraditionelle muligheder for efter- og videreuddannelse, kan du være med til at åbne nogle døre, der ellers virkede lukkede. På den måde er du med til at sikre, at alle uanset køn kan få en uddannelse, hvor deres stærke sider og kompetencer bliver videreudviklet.



## 10) Undgå kønstereotyper i MUS-samtalerne

MUS-samtaler kan være meget forskellige, og indeholde alt fra løn, arbejdstid, efteruddannelse, trivsel, samarbejde, fremtidsønsker, seniorplaner mm. Du støtter allerede din kollega i deres MUS-samtale, men samtalen og dens resultater kan blive påvirket af kønstereotyper. Du kan særligt have følgende punkter i baghovedet:

**Vær bevidst om lønforskellene indenfor fag.** Ved at være opmærksom på lønforskellene i dit fag, kan du sikre, at drøftelser om løn ikke bliver diskriminerende over for køn. På Danmarks Statistiks og mange fagforbunds hjemmesider kan du se lønforskelle indenfor forskellige fag. F.eks. kan du se i 3F's Løngabsstatistik fra 2020, at kvindelige murere gennemsnitligt får 19,6% mindre i standardberegnet timeløn end mandlige murere<sup>12</sup>. Sørg for, at din arbejdsgiver er bekendt med statistikkerne inden lønforhandlinger.

**Vær bevidst om og italesæt, at ambitioner ikke har et køn.** Bestemte mål for karriere og arbejdsliv er ikke afhængigt af køn. Det kan lyde banalt og indlysende, men ofte spænder fordomme ben for, at kvinder kan blive ledere, og mænd kan få barsel. Det er derfor vigtigt at se udover din kollegas køn og italesætte forskellige muligheder.

**Bruttoliste for emner** på MUS-samtaler kan udfordre fordomme om køn. I mange virksomheder drøfter samarbejdsudvalget hvilke emner, de vil tage op. Her kan du foreslå emner, som udfordrer kønsfordelingen på arbejdspladsen. Det kunne f.eks. være:

- Har du lyst at prøve noget andet og utraditionelt?
- Har du nye karrieremål, som jeg/vi kan støtte dig i?
- Har du nogensinde overvejet om dine kollegaers arbejde kunne være noget for dig?
- Har du kompetencer, som du ikke bruger i dit nuværende arbejde?
- Kunne du tænke dig at lære noget nyt?

## VIL DU VIDE MERE?

*10 gode råd til ikke-kønsstereotyp vejledning for fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og valgte/ansatte i fagforeninger.* Guide udarbejdet af FIU-Ligestilling. 2021. <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/10-gode-raad-til-ikke-koensstereotyp-vejledning/>

*Et kønsopdelt arbejdsmarked - udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer.* Rapport udarbejdet af Vive. 2016. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/et-koens-opdelt-arbejdsmarked-6491/>

*Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn.* Rapport udarbejdet af Vive. 2020. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/den-uforklarede-del-af-forskellen-mellem-kvinders-og-maends-timeloen-15412/>

*Diversitet på arbejdspladsen fører til social samhørighed og trivsel i dit team.* Videnskab.dk. 2018. <https://videnskab.dk/kultur-samfund/diversitet-paa-arbejdspladsen-foerer-til-social-samhoerighed-og-trivsel-i-dit-team>

*Kvinder i byggefag - en interviewundersøgelse.* Rapport udarbejdet af Vive. 2011. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/kvinder-i-bygge-fag-4508/>

*Ligestilling for mænd.* Pjece udarbejdet af FIU-Ligestilling. 2018. <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/ligestilling-for-maend-2/>

*Minoritetskøn på Erhvervsuddannelserne.* Rapport udarbejdet af Institut for Menneskerettigheder. 2020. <https://menneskeret.dk/udgivelser/minoritetskoen-paa-erhvervsuddannelserne>

*Undersøgelse af løngabet indenfor 3F's fag.* Udarbejdet af 3F. 2020. <https://www.3f.dk/-/media/files/artikler/loen/Ingab.pdf>

*Sladder på arbejdspladsen.* Undersøgelse udarbejdet af Capacent Epinion for HK's nyhedsmagasin. 2008.

## NOTER

1. Årets indsats: Et samfund i balance. FH 2020.  
<https://fho.dk/aarets-indsats-2020-et-samfund-i-balance/>
2. Kønsminoriteten er en betegnelse for det køn, der er færrest af i en gruppe  
Fx mænd i kvindedominerede jobs eller kvinder i mandsdominerede jobs.
3. Et kønsopdelte arbejdsmarked - udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer.
4. Vive 2016.
5. Arbejdstilsynets retningslinjer for manuel håndtering.
6. Kvinder i byggefag - en interviewundersøgelse. Vive 2011.
7. Sladder på arbejdspladsen. Undersøgelse Capacent Epinion har lavet for HK's nyhedsmagasin 2008.
8. APV - arbejdspladsvurdering. Arbejdstilsynet.
9. Kønsmajoriteten er det køn, som der er flest af i en gruppe.
10. Ikke binær (også kaldet non-binær) er en betegnelse for en person, der definerer sig som et andet køn end mand eller kvinde.
11. Danmarks Radios Personalepolitik: <https://www.dr.dk/om-dr/job/drs-politik-forebyggelse-og-haandtering-af-kraenkelser>
12. Undersøgelse af løngabet inden 3F's fag 2020, 3F.dk.

