



Ligestilling på den digitale arbejdsplads

Et notat til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter om nye udfordringer og handlemuligheder i forhold til ligestilling på et mere digitalt arbejdsmarked



FIU-LIGESTILLING

MANGFOLDIGE FAGLIGE FÆLLESSKABER

Kolofon

Idé: Susanne Fast Jensen, 3F

Tekst: Katrine Ask Hallberg og Kristine Esrom Raunkjær, FIU-Ligestilling,
med bidrag fra Maia Kahlke Lorentzen, Cybernauterne.

Udgivet af: FIU-Ligestilling marts 2023

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Digital chikane	4
Baggrund.....	4
Digital seksuel chikane	4
Hvad kan du som tillidsvalgt gøre?	6
Lav en politik og aftal rollefordeling	6
Hvad gør du hvis en kollega udsættes for digital chikane	7
Vold i hjemmet	9
Baggrund.....	9
Hvad kan du som tillidsvalgt gøre?	10
Onlinemøder	12
Baggrund.....	12
Kvinderne tager sjældnere ordet	12
Mangel på den sociale samtale.....	13
Hvad kan du som tillidsvalgt gøre?	13
Sammenhæng i det digitale arbejds- og familieliv	14
Baggrund.....	15
Hvem tager hjemmearbejdsdagen?.....	15
Hjemmearbejdsdagen kan stresse.....	15
Hvad kan du som tillidsvalgt gøre?	16
Det digitale glasloft	17
Baggrund.....	17
Meget hjemmearbejde kan hæmme karriere og lønudvikling	17
Zoom loftet	17
Hvad kan du som tillidsvalgt gøre?	18
Noter og kilder	19

Forord

Antallet af hjemmearbejdsdage stiger støt. Det er selvom over halvdelen af beskæftigede danskere ikke kan arbejde hjemmefra¹. Denne udvikling giver anledning til at undersøge, hvad fremtidens arbejdsliv bringer af nye betingelser for ligestilling på arbejdspladsen.

Hjemsendelsen under covid-19 pandemien betød nye arbejdstilgange for mange danske arbejdspladser. Efter genåbningen har nogle ting hængt ved. Hjemmearbejdsdagen er for nogen blevet en mere fast del af deres arbejdsliv, og stadig flere møder ind hjemmefra og deltager i møder over Teams eller Zoom². For mange har muligheden for at arbejde hjemmefra gjort arbejdsdagen lettere eller mere produktiv, men det digitale fjernarbejde bringer også risici i form af stress, skæve kønnede dynamikker, sexismen, digital chikane og herunder seksuel chikane.

Den digitale arbejdsplads betyder også, at mange har mulighed for at arbejde hvor og hvornår, det passer dem bedst. For nogen er det en fordel, men for andre kan det give en følelse af aldrig at have fri. Undersøgelser viser, at særligt kvindelige ansatte med børn kan opleve, at deres fritid og arbejdstid smelter sammen, og at det kan have negative konsekvenser for helbredet på længere sigt³.

Vi har udarbejdet dette notat for at give baggrundsviden og redskaber til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, så du som tillidsvalgt er rustet til at håndtere de nye risici på den digitale arbejdsplads.

Dette notat er særligt rettet mod arbejdspladser, hvor der er en høj grad af hjemmearbejde og arbejde fra digitale enheder såsom mobil og computer udenfor arbejdspladsen.

I notatet kan du læse om:

- Digital chikane herunder seksuel chikane
- Hjemmearbejde og risici forbundet med vold i hjemmet
- Online møder
- Sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv på den digitale arbejdsplads
- Det "digitale glasloft"

I hvert afsnit præsenteres du for den seneste viden, opmærksomhedspunkter og handlemuligheder.

God læselyst,
FIU-Ligestilling marts 2023

Digital chikane

Baggrund

Selvom mere af arbejdet foregår online forsvinder risikoen for seksuel chikane og andre former for chikane ikke. Snarere opstår der andre og nye former for risici og andre måder, I som arbejdsplads skal være klar til at håndtere eventuelle hændelser på. I dette afsnit vil vi sætte fokus på digital seksuel chikane, og hvordan digital chikane bredt set i særlig høj grad rammer kvinder og minoriteter.

En undersøgelse fra Digitalt Ansvar fra 2021 viser, at hver 10. privatansatte oplever, at digital chikane er en del af deres arbejdsliv. Flere oplever det mindst en gang om måneden, og det er særligt kvinder, unge og løstansatte, der er udsatte⁴. For de offentligt ansatte er der et lignende billede, f.eks. oplever hver 10. sygeplejerske at blive digitalt chikaneret⁵.

Internationale undersøgelser peger også på, at der er sket en generel stigning i digital chikane af kvinder under covid-19 pandemien⁶.

Digital chikane rammer anderledes end fysisk chikane, men er lige så alvorlig. For nogen kan den endda opleves som "ekstra hård", fordi den foregår på digitale enheder såsom mobilere og computere, som man som medarbejdere tager med hjem, hvilket kan føles som en invadering af privatlivet.

En undersøgelse fra Amnesty International fra 2017 viser, at den digitale chikane som kvinder oplever, ofte rettes mod deres køn. På samme måde oplever f.eks. LGBT+ personer at chikane rettes mod deres seksuelle orientering eller kønsidentitet, og etniske minoriteter oplever at chikanen rettes mod deres ophav, hudfarve eller religion⁷. Chikane relateret til gruppetilhørsforhold har ifølge undersøgelser en tendens til at "gøre mere ondt", og derfor kan det sætte sig i ofret, som f.eks. stress eller selvcensur i forhold til hvad man tør udtale sig om⁸.

Digital seksuel chikane

Internationale undersøgelser viser også, at digital seksuel chikane er steget under samfundsnedlukningerne i forbindelse med covid-19 pandemien⁹. Digital seksuel chikane kan f.eks. bestå i beskeder af upassende, seksuel karakter, eksplicitte billeder eller uønskede tilnærmelser over sms, chat eller mail. Digitalt Ansvars undersøgelse viser, at 54% af den oplevede digitale chikane bestod af "uønskede eller upassende" henvendelser.

Som med andre former for digital chikane, har digital seksuel chikane den særlige konsekvens, at den chikanerede kan opleve, at de ikke kan slippe væk fra de uønskede tilnærmelser. Den seksuelle chikane følger således også den udsatte med hjem via telefonen eller computeren og bliver en del af deres privatliv ved siden af deres arbejdsliv¹⁰.

Genkend digital chikane

Digital chikane har mange former, og flere af dem rammer kvinder og minoriteter særligt hårdt. I kan eventuelt lave et overblik over dem i jeres personalepolitik eller i andet informationsmateriale, så medarbejderne kender til dem og ved hvad de skal gøre, hvis de oplever dem.

- **Hadbeskeder:** Nedladende, hadske, sexistiske beskeder på mail, sms eller sociale medier.
- **Seksuelt krænkende beskeder:** Beskeder med uønsket seksuelt indhold f.eks. billeder.
- **Cyberstalking:** At bruge digitale værktøjer til at overvåge og digitalt stalke folk.
- **Identitetstyveri:** At udgive sig for at være andre, f.eks. lave en falsk facebookprofil i deres navn.
- **Hacking:** At skaffe sig uretmæssig adgang til andres digitale konti eller enheder. Dette kan være led i en chikanekampagne.
- **Deling af intime billeder:** Deling af private billeder som led i hævn eller ydmygdelse.
- **Deep fakes og Fake nudes:** Fabrikerede pornografiske billeder eller videoer.
- **Sextortion:** Økonomisk eller seksuel afpresning ved hjælp af intime billeder eller private informationer.
- **Doxxing:** At dele folks private informationer som adresse og telefonnummer i en chikanerende kontekst.

Rådgivningstjenesten "Stop Chikane" har et godt overblik over, hvordan man håndterer de forskellige chikaneformer, og hvilke der er ulovlige: <https://stopchikane.nu/om-digitale-krænkelser/hvad-er-digitale-krænkelser/>

Hvad kan du som tillidsvalgt gøre?

Digital chikane, og herunder digital seksuel chikane, er et arbejdsmiljøproblem¹¹. Hvis en medarbejder oplever digital chikane, skal det tages alvorligt af ledelse, den eventuelle arbejdsmiljøorganisation og dig som tillidsvalgt. Den enkelte medarbejder må aldrig stå alene.

Digital chikane kan inddeles i tre typer, som skal håndteres forskelligt:

1. Digital chikane som udøves af en kollega eller en leder håndteres som en krænkende handling på arbejdspladsen.
2. Digital chikane som udøves af "udefrakommende" f.eks. en borger, klient eller kunde betragtes og håndteres som vold og skal i nogen tilfælde anmeldes til politiet. Selv hvis chikanen ikke er ulovlig, skal arbejdsgiver sikre at den udsatte medarbejder skærmes for chikanen med henblik på at sikre et psykisk sundt arbejdsmiljø.
3. Digital chikane fra partnere, eks-partnere eller familiemedlemmer kan betragtes som "vold i hjemmet". Læs mere i næste afsnit på side 9 der omhandler vold i hjemmet, om hvordan det kan håndteres.

Lav en politik og aftal rollefordeling

Tal med din leder om, hvordan I griber de forskellige former for digital chikane an. I kan forebygge digital chikane ved at skrive digital chikane ind i personalepolitikken og lav en aftale om, hvem der har hvilket ansvar, så det bliver nemmere at gribe en eventuel sag an. Nedenfor er en række spørgsmål, som er gode at tage stilling til, når I udformer en politik.

Gode spørgsmål til udformning af personalepolitik:

- Hvordan I definerer digital chikane – herunder digital seksuel chikane?
- Hvordan skal chikane dokumenteres?
- Hvem går man til, hvis man oplever digital chikane?
- Hvilken hjælp kan den udsatte medarbejder få?
- Hvad er proceduren, hvis det er kollegaer eller leder, der udøver digital chikane?
- Hvad er proceduren, hvis kunder, leverandører eller borgere udøver digital chikane?
- Hvad er proceduren, hvis medarbejderen oplever digital chikane fra nære relationer?
- Hvordan gør virksomheden for at forebygge digital chikane?

Hvad gør du hvis en kollega udsættes for digital chikane

På samme måde som ved håndteringen af fysiske chikanesager er det vigtigt, at der er tillid mellem dig og dine kollegaer, så de tør komme til dig, hvis de oplever digital chikane. Det er også vigtigt, at du tager udgangspunkt i din kollegas oplevelse af chikane, også selvom du måske ikke finder det lige så grænseoverskridende som en fysisk hændelse.

Med dette i baghovedet kan du følge disse 5 trin¹²:

1. Afdæk forløbet

Få et indblik i chikanens omfang og om kollegaen ved, hvem udøveren er. Spørg din kollega, hvad der er sket, og hvordan vedkommende er påvirket af oplevelsen. Spørg ind til hvilken form for støtte, din kollega har brug for - husk at stille åbne spørgsmål.

2. Dokumentér chikanen

Det er helt centralt at sikre, at digital chikane dokumenteres. Tag skærmbilleder og gem mails og sms'er med groft, truende eller seksualiseret indhold. Optag eventuelt en beskrivelse af et hændelsesbeløb som lydfil til senere brug, da ofre for særlig grov chikane godt kan fortrænge hændelser senere hen. Det er vigtigt at sikre beviser til en eventuel politisag eller faglig sag, også selvom den forurettede kollega kan have lyst til at slette det hele. Sørg for at kollegaen har en måde at opbevare dokumentationen sikkert, så ingen kan få uretmæssig adgang til det. Hvis kollegaen er utilpas med at have materialet på sin computer eller telefon, kan materialet eventuelt opbevares på en ekstern harddisk, som opbevares sikkert.

3. Lav en risikovurdering

Det er vigtigt at lave en risikovurdering af den digitale chikane. Det kan I gøre ved at afklare spørgsmål, såsom hvem chikanen er målrettet mod: Den individuelle medarbejder, eller en del af et større billede med chikane rettet mod jeres arbejdsplads.

Dernæst skal I vurdere, hvem chikanen kommer fra: en kollega, en kunde/borger eller nogen i kollegaens privatliv?

Man skal også vurdere risikoen som chikanen medfører for din kollega: Vurderer I, at den der chikanerer, kan være til fysisk fare for din kollega? Er der tale om psykisk vold, skade på deres ry og rygte, implikationer for andre kolleger eller hele arbejdspladsen? Er der brug for at der foretages yderligere sikkerhedsmæssige foranstaltninger for at forhindre, at chikanen eskalerer? En risikovurdering kan udover at afklare handlemuligheder også give din kollega mere ro i sindet, da man hurtigt mister overblikket, når man udsættes for digital vold og chikane.

4. Fjern grænseoverskridende materiale

I tilfælde af at chikanen består af materiale om din kollega, der er delt på de sociale medier eller andre digitale platforme, f.eks. ulovligt anskaffede billeder, falske profiler, urigtige beskyldninger, grove beskeder og lignende, skal disse fjernes. Hvis chikanen sker i forbindelse med arbejdet, er dette arbejdsgivers ansvar. Få din arbejdsgiver til at kontakte operatøren af den hjemmeside eller det sociale medie, hvor materialet er delt og bed dem om at fjerne det. Hvis der er tale om grove og nedladende kommentarer på jeres egne sociale medier, skal disse også dokumenteres og slettes herefter.

5. Afklaring af det videre forløb

Afhængigt af hvilken form for digital chikane kollegaen er blevet udsat for, skal den håndteres på arbejdspladsen og/eller anmeldes til politiet. I tilfælde af at medlemmet ønsker at køre en faglig sag, kan du kontakte din afdeling for at få hjælp med det videre forløb. Vold og chikane i kollegaens privatliv, kræver muligvis voldsfaglig rådgivning f.eks. fra en organisation som Lev Uden Vold.

Hvor kan du finde mere information?

- Hvis chikanen er udøvet af en leder eller kollega, kan du finde mere information i AT-Vejledningen om krænkende handlinger: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
- Og hvis chikanen er udøvet af en "udefrakommende" f.eks. en borger, klient eller kunde, kan du finde mere information i AT-Vejledningen om vold: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>
- Hvis chikanen er udøvet af en partner eller ekspartner så læs mere i næste afsnit i guiden eller læs mere på f.eks. Lev Uden Volds hjemmeside: <https://levudenvold.dk/viden-om-vold/former-for-vold/digital-vold/>
- Se overblik over de forskellige love og regler som dækker digital chikane på arbejdspladsen på BFA for Velfærd og Offentlig administrations hjemmeside: <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold-og-trusler/digital-chikane-vold-og-trusler-paa-nettet/love-og-regler>

Vold i hjemmet

Baggrund

Under covid-19 pandemien blev hjemmearbejde normaliseret i Danmark på godt og ondt. Desværre resulterede hjemsendelsen også i en drastisk stigning af vold i hjemmet. En tendens vi har set i mange lande inklusiv Danmark¹³. En undersøgelse fra organisationen Lev Uden Vold fra 2020 har vist at corona-nedlukningen medførte, at volden i nogle familier blev hyppigere og grovere. Det kom af, at man som voldsudsat manglede et frirum til at komme væk fra den voldsudøvende partner. Derudover gjorde smitterisikoen det muligt for voldsudøveren at kontrollere den udsatte socialt, ved at opstille regler og begrænsninger for den udsattes gøren og væren¹⁴.

Øget brug af digitale værktøjer udvider også voldens udfoldelsesmuligheder, der også kan bestå i overvågning ved hjælp af smartphones, gps'er og sociale medier, når den voldsramte bevæger sig udenfor hjemmet f.eks. på arbejde¹⁵.

Vi ved ikke nok om, hvordan vold i hjemmet har udviklet sig efter genåbningen, og derfor er det vigtigt, at du som tillidsvalgt forsat har en skærpet opmærksomhed på vold i hjemmet.

I den røde boks på næste side kan du finde en oversigt over tegn, der kan betyde, at din kollega er voldsramt.

Tegn, som kan betyde, at din kollega er voldsramt

- Din kollegas humør, udseende, kropsvægt eller arbejdsindsats har forandret sig drastisk.
- Din kollega har mange sygedage, glemmer eller aflyser jeres aftaler i sidste øjeblik og kommer med begrundelser, der virker utroværdige.
- Din kollega har skader, som ikke kan forklares, eller forklaringerne virker utroværdige
- Du overhører din kollegas partner nedgøre hende og kalde ham/hende negative øgenavne
- Partneren opfører sig meget jaloux, hvis din kollega snakker med sine kollegaer af det modsatte køn, selvom det er helt uskyldigt.
- Partneren holder øje med alt, hvad din kollega laver, ringer og sms'er hele tiden med spørgsmål om, hvem hun/han er sammen med osv.
- Du har set partneren blive meget vred, måske endda voldelig over for din kollega.
- Kollegaen er altid bange for at gøre sin partner ked af det.
- Din kollega undskylder ofte sin partners måde at være på.
- Kollegaen får ikke "lov" til at deltage i sociale aktiviteter på arbejdspladsen, og er på vej til at blive meget isoleret.

Uddrag fra *Chris Poole (2009): Partnervold – om arbejdspladsens forebyggelse og håndtering*. Udgivet af FIU-Ligestilling

Hvad kan du som tillidsvalgt gøre?

FIU-Ligestilling har udgivet en guide til, hvordan du som tillidsvalgt sammen med din arbejdsplads bedst håndterer vold i hjemmet. Guiden "Partnervold – og arbejdspladsens forebyggelse og håndtering" indeholder viden og redskaber, så I står stærkere i tilfælde af at en kollega udsættes for vold i hjemmet. Du finder guiden her: <https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2013/01/Partnervold-arbejdspladsen-web20122.pdf>

I guiden opstilles tre forslag til, hvad du og din arbejdsplads kan gøre for at hjælpe voldsramte kolleger¹⁶:

1. Spred viden og nedbryd myter og fordomme

Som tillidsvalgt er det bedste, du kan gøre at uddanne dig selv og dine kollegaer. Vær med til at sætte ord på problemet med fysisk, psykisk og digital vold og kontrol i hjemmet. Det handler ikke om at løse det, men at skabe plads til I kan være fortrolige med hinanden og tale om de svære ting – både i formelle og uformelle sammenhænge.

2. Sørg for at oplysninger om hjælp er tilgængelig for alle dine kollegaer

Oplysningerne kan både være i form af en plakat eller en brochure med informationer om hvem, man kan kontakte i tilfælde af, man selv eller en man kender udsættes for vold i hjemmet. F.eks. kan man ringe til Lev Uden Volds nationale hotline på telefonnummer 1888. Her kan du anonymt og gratis komme i kontakt med rådgivere, som kan hjælpe jer videre¹⁷.

3. Udarbejd retningslinjer og procedurer til håndtering af eventuelle sager

Skriv partnervold ind i jeres personalepolitik og forbered retningslinjer for en procedure så den er på plads, inden arbejdspladsen står med et konkret tilfælde. I udviklingen af proceduren er det vigtigt, at I som arbejdsplads har en åben dialog om indholdet i proceduren, og gør den til jeres egen. Der skal være opbakning fra både ledelse og medarbejdere.

Onlinemøder

Baggrund

Under covid-19 epidemien blev Teams-møder en fast del af arbejdsdagen på flere dele af arbejdsmarkedet, og det har hængt ved siden genåbningen. Mange kan sikkert nikke genkendende til, at et møde over Teams er noget andet end et fysisk møde. Forskning viser at de ofte er kortere, og på den måde kan de være mere produktive¹⁸. Men de indeholder også en række usynlige udfordringer – særligt i forhold til køn.

Kvinderne tager sjældnere ordet

En undersøgelse fra 2020 har vist, at det overordnede problem ved onlinemøder er en manglende evne til at læse hinandens kropssprog. Det forringer opbygningen af tillid mellem mødedeltagerne, hvilket kan have stor betydning for kvaliteten af arbejdsprocessen¹⁹. Når vi sidder til møde eller forhandling, er der forskel på mænd og kvinders sprog og væremåde. Lektor i journalistik Solveig Schmidt har forsket i netop dette, og ifølge hende er maskulint sprog ”direkte, men konfliktfrit – og stiller krav og holder fast”, mens feminint sprog er mere inddragende, relation-skabende og drevet af at frasortere al uenighed væk²⁰. Både mænd og kvinder kan bruge maskulint og feminint sprog, men kvinder bruger i højere grad feminint sprog, og mænd benytter i højere grad maskulint sprog.

Ved et onlinemøde har vi ikke samme mulighed for at skabe relationer og mærke stemningen, som er noget, kvinder oftest vil gøre i en mødesituation. Det kan betyde, at kvinder står dårligere, hvis rammerne for et onlinemøde taler til mændenes fordel. Det er derfor værd at være opmærksom på, hvordan dine kvindelige kollegaer kommer til orde ved et onlinemøde.

Et amerikansk studie fra 2012 har vist, at kvinder taler mindre i grupper med et overtal af mænd. I gennemsnittet får kvinder 25 % mindre taletid, hvis de er i undertal. Kvinderne var mere tilbageholdne over for at udtrykke deres mening, hvilket medførte, at de fik langt mindre indflydelse på arbejdet²¹. En rundspørge fra USA fra 2020 peger på, at de samme effekter gør sig gældende, og måske endda bliver forværret i onlinemøder. 45 % af de adspurgte kvindelige ledere svarede, at det var sværere at tage ordet til digitale møder, og hver femte kvindelige ansatte følte sig ofte ignoreret eller overset af kolleger på videomøder²².

Mangel på den sociale samtale

Der foregår mange usynlige dynamikker under et møde. Selv det at sende kaffen rundt kan være med til at opbygge tillid til de andre i lokalet. Kortheden ved onlinemødet betyder oftest, at vi skærer hyggesnakken fra. Det kan være hårdt at sidde foran skærmen i lang tid, og manglen på det fysiske møde betyder, at vi går mere direkte til sagen. Det har fordele, men hyggesnakken er også en vigtig del af opbygningen og plejen af relationer til de andre mødedeltagere. Snakken om vejret, weekendplaner eller den seneste sport inden mødet går i gang skruer op for empatien og kontakten til hinanden. Smalltalk, humor og aflæsning af hinandens kropssprog er alt sammen med til at skabe en bedre arbejdsproces²³.

I det fysiske møde sker alt dette ubevidst, men til et onlinemøde kan der være behov for, at I som arbejdsplads er mere bevidste om at planlægge det²⁴.

Kvinder bliver hurtigere "zoom trætte"

Research af hvordan onlinemøder påvirker forskellige medarbejdere tyder på, at kvinder finder onlinemøder og undervisning mere udmattende end mænd. Et studie af 10.000 respondenter fra USA fra 2021 af den såkaldte "zoom træthed"²⁵ viste, at én ud af syv kvinder følte sig ekstremt trætte efter et videomøde, hvor det kun galt for hver tyvende mand.

Dette skyldes ifølge forskere, at de fleste videoplatforme viser deltagerne et billede af dem selv såvel som de andre deltagere, hvilket skaber en selvbevidsthed omkring ens udseende og opførsel til mødet, som rammer kvinder hårdere end mænd. Tidligere studier har vist lignende effekter ved at placere spejle i rum, hvor kvinder også reagerede med at blive mere negativt selvbevidste end mænd.

"Zoom trætheden" rammer ikke kun skævt på køn. Studiet pegede på at introverte brugere blev mere udmattede end ekstroverte, ligesom yngre mødedeltagere blev mere udmattede end ældre. Det tyder altså på, at videodelen kan gøre onlinemøderne hårdere for de medarbejdere, der i forvejen oplever skæve dynamikker og påvirke deres mødedeltagelse.

Der findes dog en simpel løsning på at modvirke "zoom træthed", og det er at tillade deltagere i møder at slukke deres kameraer. Selvom mange, særligt undervisere, var meget imod dette under corona-nedlukningerne, fordi kameraerne sikrede at eleverne "fulgte med", viser et nyt studie, at deltagere i videomøder og undervisning bliver både mere produktive og mindre trætte²⁶.

Hvad kan du som tillidsvalgt gøre?

Som tillidsvalgt kan du gøre opmærksom på de mulige skævheder i onlinemøder og anbefale at få en guide til gode onlinemøder i omløb. Samt eventuelt fastsætte nogle rammer og en digital mødeetikette for hele arbejdspladsen.

Særligt kvinder kan være tilbageholdende under møder. Derfor er den smarteste løsning at forberede tidspunkter i mødet, hvor alle kommer på banen. Det kan være ved en spørgerunde, en afstemning eller ved at forventningsafstemme inden mødet. En anden metode til at skabe et bedre socialt rum for mødet er ved at sætte tid af til smalltalk. Det kan synes mærkeligt, men det har stor betydning for vores opbygning af relationer, at vi tjekker ind hos hinanden og

taler om, hvad vi har brugt weekenden på. Mødeledere kan f.eks. indlede mødet ved at lave en kort check-indsrunde om trivsel.

Ved længere møder kan man med fordel lave en form for social aktivitet, såsom en quiz for på den måde at skabe rum til det sociale. En social aktivitet vil både give plads til smalltalk og grin, og deltagerne kan få fornyet energi.

Vi har samlet en række tips i den røde boks, som I kan bruge som inspiration

Tips til bedre online møder

- **Indlæg small talk i starten af mødet:** Digitale møder er ofte hurtige og mere formelle end fysiske møder. Indlæg en check indrunde eller en lille leg i starten af mødet (f.eks. at alle skal finde en bestemt genstand at vise kameraet i det rum de sidder i) for at varme op og give noget uformelt samvær i den digitale setting.
- **Undgå kameratræthed:** Tillad folk at slukke deres kameraer efter introrunden hvis mødet er langt. Det giver bedre koncentration og mindre mødetræthed
- **Sørg for at alle kommer på banen:** Enten ved at starte med en check-indsrunde eller at lægge en afstemning eller spørgerunde ind i løbet af mødet
- **Lad møderoller gå på skift:** En måde at få dem, der ikke ellers er så meget på banen frem, er ved at lade mødeledelse, ordstyrer og referentjans gå automatisk på skift. På den måde undgår I også, at det er de samme, der altid melder sig til at skrive referater.

Sammenhæng i det digitale arbejds- og familieliv

Baggrund

Vi ved at manglende sammenhæng i arbejds- og familieliv rammer kvinder hårdest²⁷. Muligheden for fleksible arbejdstider, og med indtoget af den digitaliserede arbejdsplads også muligheden for at arbejde mere hjemmefra, bruges af mange kvinder som en måde at skabe en bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv. Dog peger studier også på at muligheden for hjemmearbejde, både kan modvirke og bidrage til stress.

Hvem tager hjemmearbejdsdagen?

Corona-nedlukningen var med til at afdække en ulighed på arbejdsmarkedet i forhold til, hvem der har mulighed for at arbejde hjemmefra, og hvilke brancher der var nødt til at møde fysisk ind på arbejde. Flere studier viser, at kvinder var og er langt mere tilbøjelige til at tage en hjemmearbejdsdag f.eks. i tilfælde af et sygt barn. Dette kan være problematisk, da det kan forværre de uhensigtsmæssige kønsforskelle, vi ser på arbejdspladserne. En hjemmearbejdsdag, der dækker ind for f.eks. barns sygedag kan også være ekstra stressende, da man ikke har tid til at dedikere sin opmærksomhed fuldt til hverken barnet eller arbejdet²⁸. Det er altså vigtigt med en opmærksomhed på betydningen af, hvorvidt hjemmearbejdsdagene fordeles ligeligt i familien og at tale med især kvindelige kolleger om, hvordan arbejdspladsen kan hjælpe dem med at tilrettelægge arbejdet hjemme bedst.

Hjemmearbejdsdagen kan stresse

Forskning viser, at når mænd kommer hjem fra arbejde, falder deres stressniveau. Når kvinder kommer hjem, sker det modsatte²⁹. Dette skyldes, at kvinder i højere grad end mænd påtager sig det praktiske arbejde i hjemmet³⁰ og dertil også den såkaldte "mentale byrde"³¹, det er at være hjemmets projektleder. F.eks. at huske aftaler, planlægge indkøb, at tjekke Aula, koordinere madpakker osv..

Undersøgelser foretaget under covid-19 har vist, at hjemmearbejdet på samme måde havde en negativ effekt på mange kvinders trivsel. Flere følte sig mere stresset, fordi de endte med at arbejde i længere tid og havde en oplevelse af, at deres familie- og arbejdsliv smeltede sammen. Flere studier pegede også på at kvinder tog hovedparten af arbejdet ved at jonglere både børnepasning, at koordinere hjemmeskole og passe et fuldtids fjernarbejde under coronakrisen³².

Der er ikke meget forskning om hjemmearbejdsdage efter genåbningen, men vi ved, at mange bruger muligheden for at arbejde hjemmefra til at skabe bedre sammenhæng i hverdagen. Ved at spare turen til og fra arbejdspladsen kan det føles som om, døgnet får en ekstra 25. time. Men det er vigtigt, at denne "ekstra time" ikke bare betyder, at medarbejderen arbejder mere.

Vi ved, at det oftere er mor, der tager barnets første sygedag og sørger for størstedelen af de huslige pligter³³. Det er også mor, som går ned i tid på arbejde, hvis hverdagen ikke hænger sammen³⁴. Det kan derfor ikke komme som en overraskelse, at det også er mor, som tager hjemmearbejdsdagen. Men det kan have negative konsekvenser, hvis det kun er mor, som arbejder

hjemmefra. Og det er heller ikke altid, at en hjemmearbejdsdag er den bedste løsning. Hvis en medarbejder har svært til at få familie- og arbejdslivet til at hænge sammen, kan der være brug for hjælp til at organisere arbejdet anderledes, men dette bliver nemt overset, hvis medarbejderen blot tager arbejdet med hjem.

Hvad kan du som tillidsvalgt gøre?

Det er vigtigt at hjemmearbejdsdage ikke bruges, som et plaster på såret, hvis medarbejderen i virkeligheden er stresset. I så fald kan der være behov for mere strukturelle og langtidsholdbare løsninger end at arbejde hjemmefra for at få hverdagen til at hænge sammen.

Hvis det primært er kvinderne på din arbejdsplads, kan du med fordel starte en dialog om konsekvenserne af kønsskævt hjemmearbejde. Nogle åbningsspørgsmål kunne være:

- Hvilke fordele og ulemper oplever du ved at arbejde hjemme?
- Har du og eventuel partner de samme muligheder for hjemmearbejde? Hvordan påvirker det dine valg omkring hjemmearbejde?
- Har hjemmearbejdet påvirket din sociale tilknytning på din arbejdsplads?
- Føler du dig generelt presset? Hjælper hjemmearbejdet dig med at nå det hele?

Det er ikke lige nemt for alle brancher at arbejde hjemmefra. I mange brancher er det ikke en mulighed, f.eks. hvis man arbejder som håndværker, i industrien eller med social- og sundhedsarbejde. Du kan med fordel undersøge hvilke muligheder, medarbejderne har på din arbejdsplads eller ifølge jeres personalepolitik for at tage hjemmearbejdsdag.

Det digitale glasloft

Baggrund

At kvinder vælger hjemmearbejde og digitale møder til i højere grad end mænd, kan skyldes en lang række faktorer, som beskrevet i forrige afsnit om sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv. Udover at det potentielt skaber nye stressfaktorer, kan hjemmearbejde også have en hæmmende effekt på forholdet til kolleger og potentialet for karriereudvikling.

Meget hjemmearbejde kan hæmme karriere og lønudvikling

Hovedudfordringen ved ikke at møde ind er, at kvinderne går glip af alle fordelene ved det sociale arbejdsliv, herunder networking, tid med ledelsen, samt vidensdeling og sparring med kollegaer, hvilket kan ende med at stille dem dårligere. Derudover påvirker det også hele arbejdspladsen, som mister diversitet.

Både britiske og amerikanske studier peger på, at folk der arbejder hjemmefra, generelt bliver forfremmet i væsentligt mindre grad end dem, der møder ind på kontoret. Et studie fra Stanford fra 2021 viser at såkaldte "remote workers" – altså folk der konsekvent arbejdede hjemmefra – blev forfremmet halv så meget som deres kolleger, der mødte ind på kontoret³⁵. Et engelsk studie fra 2021 viste at medarbejdere, der arbejder hjemme, har under halv så stor chance for forfremmelse som deres kolleger, der møder ind på kontoret³⁶.

Det britiske studie viste også, at folk der arbejdede hjemme var mindre tilbøjelige til at få lønforhøjelser og blive tilbudt bonusser. Til gengæld var der en tendens til, at de lagde mere ubetalt overarbejde, end de kolleger der aldrig arbejdede hjemmefra.

Zoom loftet

Denne effekt er blevet kaldt "the zoom ceiling" – en reference til begrebet "glasloftet", der beskriver de usynlige barrierer for forfremmelse og ligeløn, kvinder møder på arbejdsmarkedet. Begrebet stammer fra amerikaneren Dr. Eloyra Holmes, der påpeger at det i USA særligt rammer kvinder, ikke-hvide og folk med handicap eller kroniske sygdomme, der er mere tilbøjelige til at arbejde hjemme, og derfor er mindre synlige på arbejdspladsen.

En analyse fra Dansk Industri fra 2021 viser at antallet af danskere, der arbejder hjemme, er fordoblet efter coronakrisen³⁷, og de påpeger også selv i en kommentar til analysen, at det risikerer at gå ud over ligestillingen på arbejdspladsen, da kvinder i langt højere grad vælger hjemmearbejdet til, og dermed risikerer at gå glip af netværk og forfremmelsesmuligheder.

Særligt den hybride arbejdsplads, hvor nogen arbejder hjemmefra og andre arbejder fra arbejdspladsen, risikerer det at marginalisere dem, der ikke er på arbejdspladsen fysisk. I en analyse lavet af Deloitte i 2022 fortæller flere af de kvinder, der arbejdede "hybridt", altså både hjemmefra og fra kontoret, at de ofte følte sig ekskluderet fra møder og overset af deres chefer³⁸. Også i langt højere grad end kvinder der udelukkende arbejdede hjemmefra.

Mange der arbejder hybridt beretter også om, at de føler sig stressede af, at det ikke er klart og tydeligt, hvornår de forventes at være på arbejdet, og hvornår det er acceptabelt at arbejde hjemme.

Hvad kan du som tillidsvalgt gøre?

Som tillidsvalgt kan du være med til at lave nogle gode og diversitetsbevidste rammer for det digitale arbejde – f.eks. i samarbejdsudvalget. Her er nogle eksempler på, hvad du kan tage op.

- **Sæt rammer om hjemmearbejdet**
Det kan være det giver mening for jer som arbejdsplads at lave nogle fælles aftaler om bestemte dage, hvor I opfordrer til hjemmearbejde og bestemte dage, hvor I gerne ser folk være på kontoret i forhold til møder. Så er det ikke, er f.eks. kvinder eller kolleger med særlige behov, der ofte vælger hjemmearbejde af praktiske hensyn, som står som enlige "afstikkere" fra arbejdspladskulturen. Nogle arbejdspladser har f.eks. konsekvent hjemmearbejdsdag hver fredag.
- **Begræns hybride møder**
Møder hvor nogen ringer ind, og andre er fysisk til stede i rummet, er skævvredet og ekskluderende for de digitale deltagere fra start. Det er de fordi de digitale deltagere der ikke kan deltage i smalltalk, ofte bliver overset ved håndsoprækning og sjældent bliver inkluderet i diskussioner. Hvis I har en politik for møder på arbejdspladsen, så overvej at præcisere at møder er mest effektive, retfærdige og inkluderende, hvis alle deltager på samme måde. Det gælder først og fremmest møder, hvor kollegaerne skal på banen, og det er vigtigt, at alle kan blive hørt. Kortere informerende møder kan lettere fungere i hybrid form.
- **Check ind i starten og slutningen af dagen**
Hvis der er en tendens til, at en del af medarbejderstaben arbejder hjemme, kan det være en god ide at checke ind og ud i starten af dagen, så deres arbejde bliver mere synligt. For at undgå at det bliver den enkelte medarbejders ansvar og bliver en stressfaktor at denne føler, de bør "markere" sig på en hjemmedag, kan det være en opgave for en team- eller afdelingsleder at samle op i slutningen af dagen. F.eks. kan teamleder på interne kommunikationskanaler spørge ind til, hvad de forskellige medarbejdere har siddet med af opgaver i løbet af dagen.
- **Har I de rette platforme til en digital og hybrid arbejdsplads?**
Man kan lære meget af arbejdspladser, der har mange ansatte, som aldrig møder ind på et kontor i forhold til, hvordan man sikrer god kommunikation, inklusion og synlighed af alle medarbejdere. F.eks. kan kommunikationsplatforme, der er mere dynamiske end e-mail, såsom platformen Slack, give kollegerne mulighed for løbende at kommunikere om opgaver. Samtidig kan man lave sociale kanaler, hvor man kan checke ind og skrive ting, der ikke er strengt arbejdsrelevante, men som er med til at opbygge godt kollegaskab. Denne type interne kommunikationsværktøjer kan også give bedre synlighed om arbejdsopgaver, der løses af folk som ofte arbejder hjemme, eller ikke taler så højt til møder.

Noter og kilder

- ¹ Dansk Erhverv (2021), *Arbejdsliv i en verden med mere hjemmearbejde*: <https://www.danskerhverv.dk/siteassets/mediafolder/dokumenter/01-analyser/analysenotater-2021/arbejdsliv-i-en-verden-med-mere-hjemmearbejde.pdf>
- ² Danmarks Statistik (2022), *Hjemmearbejde er mere udbredt end før COVID-19*: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=40158>
- ³ Sara Martucci (2021), *He's Working from Home and I'm at Home Trying to Work: Experiences of Childcare and the Work–Family Balance Among Mothers During COVID-19*, *Journal of Family Issues*, Vol. 44(2), pp. 291-314
- ⁴ Digitalt Ansvar (2021), *Digital chikane på det private arbejdsmarked Kortlægning af omfang, karakter og konsekvenser*: https://digitaltansvar.dk/wp-content/uploads/2021/12/Digitalt-Ansvar-2021_Digital-chikane-paa-det-private-arbejdsmarked_dec.pdf
- ⁵ BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration (2020), *Digital Chikane: Vold og trusler på nettet*: <https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold-og-trusler/digital-chikane-vold-og-trusler-paa-nettet/digital-chikane>
- ⁶ Glitch UK and End Violence Against Women Coalition (2020), *THE RIPPLE EFFECT COVID-19 AND THE EPIDEMIC OF ONLINE ABUSE*: <https://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/wp-content/uploads/Glitch-and-EVAW-The-Ripple-Effect-Online-abuse-during-COVID-19-Sept-2020.pdf>
- ⁷ Amnesty International (2017), *En ud af fem danske kvinder oplever chikane på nettet*: <https://amnesty.dk/en-ud-af-fem-danske-kvinder-oplever-chikane-paa-nettet/>
- ⁸ Chakraborti & Garland (2015), *Hate Crime: Impact, Causes and Responses*, Sage Publications
- ⁹ TD Magazine (2021), *In the Digital Workplace, Sexual Harassment Persists*: <https://www.td.org/magazines/td-magazine/in-the-digital-workplace-sexual-harassment-persists>
- ¹⁰ BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration (2020), *Overblik: Hvad er digital chikane?*: <https://www.godtpsykiskarbejdsmiljo.dk/undgaa-vold-og-konflikter/forebyg-digital-chikane/hvad-er-digital-chikane>
- ¹¹ AT-vejledningen for krænkende handlinger kan findes her: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
- ¹² Inspireret af advokatfirmaet Njord Laws anbefalinger "De Fem Trin: Det skal du gøre hvis billeder eller film af dig er blevet delt på nettet" fra 2017: <https://www.njordlaw.com/da/de-5-trin-njord-udsender-guide-til-ofre-haevnporno>
- ¹³ Danner (2021), *Partnervold i coronaens skygge*: <https://danner.dk/nyt/partnervold-i-coronaens-skygge>
- ¹⁴ Lev uden vold (2020), *Indsigt: Partnervold under COVID-19*: <https://levudenvold.dk/viden-om-vold/publikationer/partnervold-under-covid-19/>
- ¹⁵ Danner, Digital vold: <https://danner.dk/digital-vold>
- ¹⁶ Chris Poole & FIU-Ligestilling (2012), *Partnervold – om arbejdspladsens forebyggelse og håndtering*: <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/partnervold-om-arbejdspladsens-forebyggelse-og-handtering/>
- ¹⁷ Lev Uden Vold, National Hotline: https://levudenvold.dk/hjaelp-og-radgivning/national-hotline/?gclid=EAlaIqobChMiiJ2jvcmc_QIVD2YYCh1sxQldEAAAYASAAEgKEB_D_BwE
- ¹⁸ Harvard Business Review (2022), *No, Remote Employees Aren't Becoming Less Engaged*: <https://hbr.org/2022/12/no-remote-employees-arent-becoming-less-engaged>
- ¹⁹ Thompson (2020), *5 practical ways to ace a virtual negotiation*: <https://www.fastcompany.com/90480235/5-practical-ways-to-ace-a-virtual-negotiation>
- ²⁰ HK (2022), *Sådan skal I forhandle løn, kvinder*: <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2022/04/07/saadan-skal-i-forhandle-loen-kvinder>

-
- ²¹ Karpowitz m.fl. (2012), *Gender Inequality in Deliberative Participation*, American Political Science Review, Vol. 106(3), pp. 533-547
- ²² Catalyst (2020), *The Impact of Covid-19 on Workplace Inclusion: Survey*: <https://www.catalyst.org/research/workplace-inclusion-covid-19/>
- ²³ Dansk Magisterforening (2020), *COVID-19 har ændret vores hverdag: konkrete råd til onlinemøder*, <https://dm.dk/tillidsvalgt/nyheder/2020/konkrete-raad-til-online-moeder>
- ²⁴ Mette Ullersted, *Tre principper: Skab engagement og dialog på dit virtuelle salgsmøde*, <https://www.danishexport.dk/viden/markeder/tyskland/det-digitale-eksportsalg-i-tyskland/saadan-er-du-en-god-vaert-ved-virtuelle-moeder/skab-engagement-og-livlig-dialog-paa-dit-virtuelle-salgsmoede>
- ²⁵ Fauville, Geraldine and Luo, Mufan and Queiroz, Anna C. M. and Bailenson, Jeremy N. and Hancock, Jeff (2021): *Nonverbal Mechanisms Predict Zoom Fatigue and Explain Why Women Experience Higher Levels than Men*: <https://ssrn.com/abstract=3820035> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3820035>
- ²⁶ *The Fatiguing Effects of Camera Use in Virtual Meetings: A Within-Person Field Experiment*, Journal of Applied Psychology, 2021, vol. 106, nor. 8 <https://psycnet.apa.org/fulltext/2021-77825-003.pdf>
- ²⁷ Deding et. al (2006), *BØRNEFAMILIERNES BALANCE MELLEM FAMILIE OG ARBEJDSLIV*, https://pure.vive.dk/ws/files/256791/0632_B_rnefamiliernes_balance_mellem_familie_og_arbejdsliv.pdf
- ²⁸ DI Business (2021), *Øget hjemmearbejde udfordrer ligestilling*: <https://www.danskindustri.dk/di-business/arkiv/nyheder/2021/12/hjemmearbejde-rammer-diversitet/>
- ²⁹ Damaske m.fl (2014), *Has work replaced home as a haven? Re-examining Arlie Hochschild's Time Bind proposition with objective stress data*, Social Science & Medicine, Vol. 115, p. 130-138
- ³⁰ Lederne (2021), *Kvinder tager stadig den største tørn i hjemmet: Det spænder ben for kvindernes karriereudvikling*: <https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/analyser-og-undersogelser/kvinder-i-ledelse/kvinder-tager-stadig-den-stoerste-toern-i-hjemmet>
- ³¹ Churchill, Brendan og Ruppner, Lead, *The mental load: building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor overload women and mothers*, Community Work and Family, November 2021: https://www.researchgate.net/publication/356528716_The_mental_load_building_a_deeper_theoretical_understanding_of_how_cognitive_and_emotional_labor_overload_women_and_mothers
- ³² *Mor organiserede familielivet under coronanedlukningen*, Vibe Middelboe, Asterisk, December 2020: <https://dpu.au.dk/fileadmin/edu/Asterisk/96/Asterisk96-s12-14.pdf>
- ³³ Bonke, J. & Christensen, A. E. W. (2018), *Hvordan bruger danskerne tiden?* <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2018/11/Hvordan-bruger-danskerne-tiden.pdf>
- ³⁴ Danmarks Statistik (2023), *Ligestilling i Danmark*, <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/borgere/demokrati/ligestillingswebsite#1>
- ³⁵ *Why in-person workers may be more likely to get promoted*, Kate Morgan BBC, 2021 <https://www.bbc.com/worklife/article/20210305-why-in-person-workers-may-be-more-likely-to-get-promoted>
- ³⁶ *Homeworking hours, rewards and opportunities in the UK: 2011 to 2020*, Uk Office for National Statistics, April 2021: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/labourproductivity/articles/homeworkinghoursrewardsandopportunitiesintheuk2011to2020/2021-04-19>
- ³⁷ Dansk Industri Business (2021), *Dobbelt så mange arbejder fast hjemme som før corona*: <https://www.danskindustri.dk/di-business/arkiv/nyheder/2021/12/dobbelt-sa-mange-arbejder-hjemme-som-for-corona/>
- ³⁸ *Women at work, A global Outlook*, Deloitte 2022: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-women-at-work-2022-a-global-outlook.pdf>