

GUIDE TIL

LINGE STILLING PÅ ARBEJDSPLADSEN

PÅ ARBEJDSPLADSEN



Deltagere i Ligestillingstænketankens arbejde:

- 1 Anne Sofie Allarp, forfatter
- 2 Britta Thomsen, Socialdemokratiet
- 3 Carolina Maier, Alternativet
- 4 Ellen K. Lykkegård, 3F, Den Offentlige Gruppe
- 5 Emma Holten, redaktør og debattør
- 6 Henrik Marstal, forfatter
- 7 Inge Biehl Henningsen, Lektor Emeritus, Københavns Universitet
- 8 Kenneth Reinicke, lektor, Roskilde Universitet
- 9 Lars Einar Engström, forfatter
- 10 Mads Andersen, 3F, Industrigruppen
- 11 Nina Groes, entreprenør og tidligere direktør i KVINFO
- 12 Pernille Skipper, Enhedslisten
- 13 Peter Michael Toft, DareGender og Men Engage Nordic
- 14 Rasmus Horn Langhoff, Socialdemokratiet
- 15 Stig Akselgaard, White Ribbon Danmark
- 16 Stine Thidemann Faber, lektor, Aalborg Universitet
- 17 Søren Heisel, 3F, forbundssekretær
- 18 Tina Møller Madsen, 3F Privat, Service, Hotel og Restauration
- 19 Trine Torp, 3F
- 20 Uzma Ahmed, Sameksistens
- 21 Vagn Henriksen, 3F, Transportgruppen
- 22 Özlem Cekic, foredragsholder og debattør

Guide til ligestilling på arbejdspladsen

1. udgave

3F - Fagligt Fælles Forbund, 2017

Tekst: Anna Berg

Layout: Kommunikationsafdelingen

Trykkeri: Sangil Grafisk

Trykt i 500 eksemplarer,

findes på www.3f.dk/pjecer

FORORD

Danmark dumper ned ad listen over ligestilling, og i 2016 lå vi ifølge World Economic Forum (WEF), Global Gender Gap Report 2016 nr. 19 på listen over de lande, hvor ligestillingen står stærkest. Vi er altså langt fra i mål med ligestillingen i Danmark, faktisk taber vi terræn i internationale sammenhænge og er nu overgået af lande som Rwanda. Derfor nedsatte 3F i 2016 en ligestillingstænketank, der de foregående ni måneder har arbejdet med at finde nye veje til mere ligestilling på arbejdsmarkedet. For måske er det i virkeligheden forestillingen om, at vi er i mål med ligestillingen i Danmark, der er den største barriere.

Resultatet af Tænketankes arbejde er to udgivelser, der indeholder en lang række praktiske og handlingsorienterede anbefalinger til praktikere, politikere, virksomheder og fagforeninger, der tager ligestillingsudfordringerne seriøst, og som er klar til at sætte handling bag ordene.

Den ene af de to udgivelser er denne ”Guide til ligestilling på arbejdspladsen”, som er en håndbog, der kommer med bud og trin-for-trin instruktioner til virksomheder, tillidsvalgte, kolleger og samarbejdsudvalg, der ønsker at høste nogle af de mange gevinster, ligestilling og mangfoldighed kan bringe til arbejdspladsen.

Guide til ligestilling på arbejdspladsen er udarbejdet af 3F i samtale og samarbejde med Ligestillingstænketanken. Tænketanken har haft deltagelse af politikere, køns- og arbejdslivsforskere, forfattere, debattører og fagforeningsrepræsentanter. På baggrund af oplæg, faglige inputs og workshops har forskellige perspektiver gjort det muligt at udarbejde en håndbog, der giver et godt overblik over vigtige indsatsområdet for ligestillingen og leverer praktiske anbefalinger, der gør handling muligt. Jeg vil gerne sige en stor tak til alle jer, der har bidraget til ligestillingstænketankens arbejde.

Søren Heisel

Forbundssekretær og ligestillingsansvarlig i 3F.



INDLEDNING

Forskning viser, at mangfoldige virksomheder klarer sig markant bedre end deres ikke-mangfoldige konkurrenter, fordi muligheden for at lade forskellige menneskers erfaringer, baggrund og verdenssyn komme i spil skaber et innovativt arbejdsmiljø kendetegnet ved fleksibilitet og medmenneskelig forståelse.

Mangfoldighed i både ledelse og medarbejderteams er det bedste redskab for små og store virksomheder til at stå mål de forandringer, som arbejdsmarkedet for øjeblikket undergår. Komplexiteten i hverdagens opgaveløsning stiger, og markeder forandrer sig hurtigt, og det kræver hjerner, der tænker forskelligt, men som sammen kan skabe nye løsninger og udviklingsmuligheder for virksomheden.

Desværre står manglen på ligestilling i vejen for, at mange virksomheder kan udnytte mangfoldighedens ressourcer og bruge forskellighed i køn såvel som etnicitet, alder og seksualitet som en progressiv udviklingsplatform i arbejdet. Selvom vores arbejdsmarked har undergået store forandringer de sidste 50 år, sidder vi fortsat fast i traditionel kønsarbejdsdeling, der begrænser både det enkelte menneskes og virksomheders potentialer. Kvinder og mænd befinder sig på meget forskellige dele af det danske arbejdsmarked, hvilket skaber arbejdspladser karakteriseret ved homogenitet snarere end mangfoldighed. Samtidigt belaster problemer som uligeløn, seksuel chikane og diskrimination arbejdsmiljøet samt kollegaskabet og forhindrer folk i at bringe deres personligheder og kompetencer i spil i hverdagen.

Guide til ligestilling på arbejdspladsen er en håndbog til socialt ansvarlige og udviklingsorienterede virksomheder, samarbejdsudvalg og tillidsvalgte, der aktivt vil arbejde for at forbedre ligestillingen til gavn for både medarbejdere og bundlinje. Håndbogen adresserer fire indsatsområder: Det kønsopdelte arbejdsmarked, seksuel chikane og diskrimination, ligeløn samt barsel og præsenterer konkrete, handlingsorienterede anbefalinger til, hvordan I kan imødekomme nogle af disse udfordringer.

God arbejdslyst!



DET KØNSOPDELTE
ARBEJDSMARKED



KAPITEL 1

Det danske arbejdsmarked er et af de mest kønsopdelte i verden, og det har konsekvenser for samfundet såvel som for individet. Desuden skaber kønsarbejdsdelingen økonomisk ineffektivitet på både samfunds- og virksomhedsniveau. Eksempelvis betyder det for virksomheder på det private arbejdsmarked, at bredden i rekrutteringsgrundlaget mindskes markant, fordi langt de fleste kvinder uddanner sig til job i den offentlige sektor. Det begrænser virksomhedernes adgang til den ene halvdel af arbejdsstyrken og øger risikoen for mangel på arbejdskraft¹. Men virksomheder mister også mu-

Forskning peger på, at virksomheder med mangfoldige medarbejdergrupper klarer sig langt bedre end deres konkurrenter.

ligheden for at høste nogle af de mange gevinster som mangfoldighed giver, når mænd og kvinder befinder sig på forskellige arbejdspladser.

I dette kapitel ser vi på, hvad virksomheder kan gøre for at bryde kønsarbejdsdelingen og drage nytte af de mange fordele, der følger med mangfoldige medarbejder- og lederteams.

Mangfoldighed i ISS

ISS har arbejdet med mangfoldighed i mange år og er kendt for at være en virksomhed, der sætter stærkt fokus både på mangfoldighed som forretningsstrategisk satsning og som socialt ansvar. Som milepæl i mangfoldighedsarbejdet gennemførte ISS i samarbejde med PwC og Innoversity en undersøgelse, der viste, at mangfoldige grupper defineret ved maks. 70% af samme køn, etnisk baggrund og alder har gennemsnitligt 3,7% højere indtjening i forhold til ikke-mangfoldige grupper svarende til et samlet potentiale på 100 mio. kr. om året.

(Rya Lene Terney, afdelingschef for CSR og Jobudvikling)

REKRUTTERINGSPROCESSEN:

BRYD MED EGNE BIAS*

Fordomme og forventninger til køn spiller ind på, hvem vi anser som dygtige eller værdige medarbejdere til et job. De fleste vil naturligvis hævde, at de vælger de mest kvalificerede kandidater til at besætte en stilling. Men undersøgelse efter undersøgelse viser faktisk det modsatte.

* Bias stammer fra engelsk og betyder holdninger, fordomme eller forudindtagethed. Når man er biased, betyder det, at man har bestemte forventninger til kvinders, mænds og/eller etniske minoriteters kompetencer, evner eller personligheder.

Vi er alle sammen biased, og det får betydning for, hvem vi for eksempel forestiller os vil være gode til at varetage et specifikt job.

For eksempel forestiller mange af os sikkert en mand, når vi tænker på en elektriker eller en murer (for slet ikke at tale om en formand, en brandmand eller en landmand).

Til gengæld forestiller færre af os formentlig en kvinde der bærer tørklæde, når vi tænker på en leder.

CASESTUDIE 1:²

Et hold forskere undersøgte udvælgelsen af musikere til the U.S. Orchestra og afslørede, hvordan køn har en markant betydning for hvem, der opleves som de dygtigste musikere. Mange flere mænd end kvinder blev år efter år udvalgt til orkesteret. Forskerne satte en skærm op, så dommerpanelet ikke kunne se, om der var en mand eller en kvinde til audition. Kvinders chance for at klare sig igennem den første runde af auditions steg med 50 procent med de anonyme auditions.



CASESTUDIE 2:³

Et andet hold forskere undersøgte, hvordan to identiske CV'er blev modtaget. Den eneste forskel på de to CV var, at der på det ene CV stod et kvindenavn og på det andet et mandenavn. De to identiske CV blev sendt til forskellige virksomheders ansættelsesudvalg. Undersøgelsen fandt, at CV'et med den mandlige afsender blev vurderet ansættelsesværdig i 79 procent af alle tilfælde. Tallet for CV'et med den kvindelige afsender var dog kun 49 procent.



Disse undersøgelser viser, hvordan køn spiller ind i ansættelses- og rekrutteringsprocesser på mere eller mindre bevidste måder. Der ligger derfor en stor opgave i at blive bevidst om egne bias og dernæst iværksætte tiltag, der kan minimere betydningen af vores forventninger og fordomme over for andre, når vi skal ansætte nye medarbejdere.

I virksomheden kan man for eksempel beslutte et princip om altid at have lige mange mænd og kvinder med til ansættelsessamtaler. En mere vidtgående – men også mere effektiv – metode er at eksperimentere med anonyme ansøgningsprocedurer.

Anonyme ansøgningsprocedurer er en velegnet metode til at modarbejde ubevidst diskrimination i ansættelsesprocessen og hyre medarbejdere alene på baggrund af deres kompetencer og kvalifikationer.

ANONYME ANSØGNINGSPROCEDURER I PRAKSIS

Forsøg fra blandt andet Tyskland og Sverige⁴ peger på forskellige måder, hvorpå man rent praktisk kan implementere anonyme ansøgningsprocedurer. Afhængigt af hvilke ansøgningsprocedurer jeres virksomhed normalt benytter sig af, kan I vælge forskellige metoder til at anonymisere ansøgningerne.

a

Standardiserede ansøgningsskemaer eller tilpasning af eksisterende ansøgningsskemaer

Fordele: Meget effektiv metode, der gør det let at sammenligne ansøgere og kan lette administrationen i forbindelse med ansættelser. Udviklingen af standardiserede ansøgningsskemaer kan for mange virksomheder være en vigtig proces, hvor virksomheden bliver skarpere på, hvilke kompetencer og kvalifikationer jobbet kræver. Hvis virksomheden allerede benytter sig af ansøgningsskemaer i rekrutteringen, kan man nøjes med at tilpasse disse skemaer, så ansøgerne bliver anonyme.

Ulemper: Det kræver tid og ressourcer at udvikle det anonyme ansøgnings-skema for virksomheden. Desuden mindskes mulighederne for, at ansøgere kan udtrykke deres kreativitet og personligheder i ansøgningen med et standardiseret skema.

b

Fjerne personfølsomme data fra ansøgninger (enten ved at overstrege disse informationer i dokumentet, eller ved at kopiere denne data over i et andet dokument)

Fordele: Kreative ansøgere får lov at udtrykke deres evner, og virksomheden forbeholder sig muligheden for at lade sig overraske af ansøgere med andre profiler eller kompetencer, de ikke selv havde tænkt på, kunne være gavnlige for stillingen.

Ulemper: Metoden er meget tidskrævende og behæftet med stor sandsynlighed for fejl. Man kan nemt overse en sætning eller et ord, der afslører eksempelvis en persons køn.

HVAD BØR ANONYMISERES I ANONYME ANSØGNINGS-PROCEDURE?

- Navn
- Kontaktinformation
- Køn
- Nationalitet
- Fødselsdag og fødselssted
- Eventuelle handicap
- Civiltilstand
- Ansøgerens billede

Derudover bør tidligere ansættelser kun indikeres med ansættelsens længde og ikke med start og slut dato for at undgå information om ansøgerens alder og eventuelt kønsbestemt fravær på arbejdsmarkedet for eksempel i forbindelse med barsel.

ERFARINGER FRA PRAKSIS

Virksomheder, der har eksperimenteret med anonyme ansættelsesprocedurer, har været glade for at evaluere og genoverveje sine rekrutteringsstrategier, og ingen af ovenstående rekrutteringsmetoder resulterede i større praktiske udfordringer for virksomhederne. Til gengæld har eksperimentet betydet at:

- Virksomhederne modtager ansøgninger fra en mere mangfoldig gruppe af ansøgere.
- Flere kvinder og minoritetspersoner kommer til samtale end ved traditionelle ansøgningsprocedurer. Det kan bidrage til at øge diversiteten blandt medarbejdere, hvilket igen har positiv effekt på virksomhedens produktivitet.
- **Virksomheden kan promovere sig selv om en socialt ansvarlig og tolerant virksomhed, der vægter talent og kompetencer højere end køn og hudfarve i rekrutteringsprocessen.**

OBS

Anonyme ansøgningsprocedurer er en effektiv metode til at eliminere diskrimination i de indledende runder af rekrutteringsprocessen. Men der kan findes diskriminerende barrierer og strukturer andre steder i samfundet, som ikke kan overkommes med denne metode. I nogle stillinger vil det for eksempel ikke være muligt at tiltrække de mest kvalificerede medarbejdere og samtidig øge diversiteten, hvis minoritetsgrupperne er underrepræsenteret på de uddannelser, der ønskes for stillingen. Anonyme ansøgningsprocedure er altså udelukkende et redskab, der retter sig mod ansættelsesprocessen og kan her bruges alene til at rette fokus på de kvalifikationer og kompetencer, ansøgerne har med sig.



PÅVIRK UDBUDET AF ARBEJDSKRAFT

Virksomheder og organisationer kan påvirke udbuddet af arbejdskraft ved at efterspørge specifikke kompetencer. Ved at lægge vægt på formelle kompetencer inden for ligestilling og mangfoldighed kan virksomheden bidrage til, at flere kvalificerer sig via kurser, diplomuddannelse og anden efteruddannelse. I organisationssammenhænge skabes ligestilling med hjernen – ikke kun med hjertet!

DET IDEELLE ANSÆTTELSUDVALG

En anden metode til at komme diskrimination i ansættelse til livs er ved at sikre mangfoldighed i ansættelsesudvalgene. Mangfoldigheden bør afspejles i køn såvel som etnicitet, alder og kompetencer.

DET MANGFOLDIGE STILLINGSOPSLAG

Virksomheder kan bruge stillingsopslag til at øge mangfoldigheden i ansøgerfeltet. De fleste stillingsopslag indeholder et afsnit til slut i opslaget, der opfordrer alle uanset køn, alder, social og etnisk oprindelse eller politisk og religiøs overbevisning til at søge stillingen. Dette afsnit kan med fordel flyttes op i begyndelsen af stillingsopslaget for at understrege, at mangfoldighed og ligestilling har høj prioritet i virksomheden.

Man kan også med fordel lade stillingsopslaget indeholde uddybende information, der kan være relevante for kvinder, etniske minoriteter, personer med handicap eller andre underrepræsenterede grupper på arbejdspladsen. Er der private omklædningsmuligheder på arbejdspladsen? Er det muligt at komme ind på arbejdspladsen i en kørestol, og er der elevator? Disse er eksempler på spørgsmål, der kan være gode at imødekomme i stillingsopslaget.

BRUG EFTERUDDANNELSE TIL AT **BRYDE MED KØNSARBEJDS- DELINGEN**

Det kønsopdelte arbejdsmarked opretholdes i høj grad af unges uddannelsesvalg, men det betyder ikke, at det er for sent at sætte ind over for kønsarbejdsdelingen på den enkelte arbejdsplads. På arbejdsmarkedet foregår der nemlig en såkaldt glidende arbejdsdeling, der betyder, at selv inden for afgrænsede arbejdspladser og jobfunktioner ender mænd og kvinder med at varetage specifikke og meget forskellige arbejdsopgaver. Ved at være opmærksom på denne glidende arbejdsdeling når I planlægger medarbejdernes efteruddannelse, kan I være med til at dæmme op for kønsarbejdsdelingen.

Det anbefales at efteruddannelse, der giver adgang til at varetage specifikke opgaver på arbejdspladsen, tilstræbes tilbudt det underrepræsenterede køn inden for disse jobfunktioner. Det vil skabe mere kønsblandede medarbejderteams.

Forskellige former for velfærdsteknologi dominerer i stadig større omfang social- og sundhedsområdet. For at undgå at cementere kønsarbejdsdelingen bør arbejdspladser i omsorgssektoren sikre social- og sundhedsassistenter den nødvendige efteruddannelse, så denne faggruppe har kvalifikationer til at kunne tage sig af den daglige vedligeholdelse af nye velfærdsteknologier. På den måde kan man undgå at oprette et korps af teknikere til at varetage denne del af arbejdet og modstå en traditionel arbejdsdeling, hvor kvinder i overvejende grad tager sig af omsorgsarbejde, mens mænd klarer teknikken.



DEN VERTIKALE KØNSARBEJDSDELING

KVINDER I LEDELSE

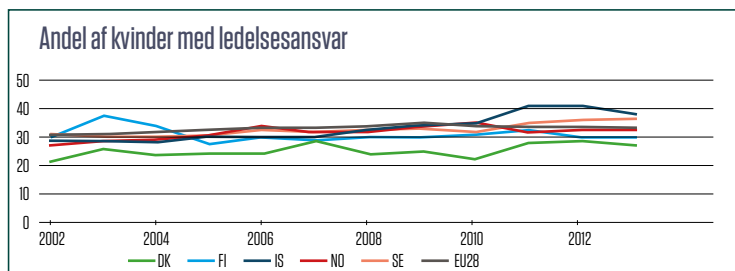
På samme måde som der er gevinster at hente ved mangfoldige medarbejderteams, er der både arbejdsmiljømæssig og økonomisk ræson i også at sikre diversitet blandt virksomhedens ledere.

Virksomheder med den mest mangfoldige ledelse tjener i gennemsnit 12,6 procent-point mere, end de virksomheder med lavest mangfoldighed.⁵

Mangfoldighed i ledelse fører mange steder til en mere mangfoldig medarbejdergruppe. Det har en række fordele, som vi har diskuteret tidligere. Derudover viser forskning, at ledelsesteam, der består af forskellige mennesker, arbejder mere innovativt, træffer bedre beslutninger og er mere produktive og stabile. Desuden skaber mangfoldighed i ledelse højere medarbejdertilfredshed og engagement.

GLASLOFTET

Glasloftet er et begreb, der henviser til en række strukturelle, kulturelle og mentale barrierer, der forhindrer kvinder og andre minoritetsgrupper i at avancere i organisationer. Selvom kvinder formelt set har de samme muligheder som mænd, kan vi konstatere, at der stadig er store udfordringer, når det kommer til den vertikale kønsarbejdsdeling. Sammenlignet med andre nordiske lande, har Danmark den laveste andel af kvinder med ledelsesmæssigt ansvar.



Kilde: OECD

Den svenske professor **Ulla Eriksson** fulgte i to år fem mandlige og fem kvindelige trainees i en stor multinational virksomhed i Sverige. Alle 10 trainees lignede hinanden, når man så på social baggrund og uddannelse, og de havde desuden ens mål og ambitioner for deres karrierer – de ville til tops i virksomheden. Efter de to år havde fem mænd og ingen kvinder fået plads på direktionsgangen.

5-0





Det er bemærkelsesværdigt, at ideen om kønskvoter har mødt så meget modstand i Danmark, når vi på andre parametre tager kvotering som en selvfølge. I de fleste fagforeningers bestyrelser sidder der repræsentanter fra forskellige regioner eller afdelinger, for at sikre det repræsentative demokrati. Men er det federe at være valgt fordi man er fra Jylland end fordi man er kvinde?



Den vertikale kønsarbejdsdeling er et begreb der henviser til, hvordan mænd og kvinder befinder sig på forskellige niveauer i virksomheders og organisationers hierarki. Statistisk set, befinder kvinder sig overvejende i bunden af hierarkiet, mens mænd befinder sig i toppen.

RIP-RAP-RUP EFFEKTEN

En af forklaringerne på hvorfor glasloftet stadig eksisterer kaldes Rip-rap-rup effekten. Rip-rap-rup effekten beskriver hvordan vi alle har tilbøjelighed til at efterspørge personer der ligner os selv til at varetage et bestemt job. Når de fleste ledere fortsat er (hvide) mænd, betyder rip-rap-rup effekten at de med stor sandsynlighed vil rekruttere andre (hvide) mænd til at træde i deres fodspor. På den måde er rip-rap-rup effekten med til at fastholde ideen om den naturlige leder som en mandlig leder. Når vi forestiller os en leder, forestiller de fleste af os en mand, og det får i praksis den konsekvens, at kvinder med lederpotentiale overses, når der skal rekrutteres til bestyrelseslokaler og direktionsgange. Forskningsresultaterne fra casestudierne beskrevet på side 9 viste, at kvinder skal i langt højere grad end mænd kunne fremvise formelle kvalifikationer og ledererfaring for at komme i betragtning til et lederjob, hvor mænds kvalifikationer overestimeres fordi de antages at være naturlige ledere. For at modvirke rip-rap-rup effekten, bør virksomheder opstille objektive kriterier for hvordan arbejde honoreres og lederskab vurderes, ligesom at man bør begrunde valg af kandidater til lederstillinger med udgangspunkt i kønsneutrale standarder.





HVEM GIDER VÆRE KVOTER-KIRSTEN?

Kvoter er et redskab til at sikre en mere lige kønsfordeling i eksempelvis bestyrelser og blandt ledere i virksomheder. Ideen om kvoter har dog aldrig vundet indpas i Danmark, og er mange steder behæftet med stigma.

For hvem gider at være en Kvote-Kirsten der kun er valgt fordi hun er kvinde? Den dominerende opfattelse er, at positiv særbehandling, som eksempelvis kønskvoter, *hjælper* kvinder til at opnå lederstillinger, men de er snarere et redskab til at få øje på de kvalifikationer og kompetencer hos kvinder der overses på grund af bias om køn og lederskab.

KORTLÆG ARBEJDSPLADSEN

En kortlægning af arbejdspladsen giver virksomheden et godt udgangspunkt for at iværksætte tiltag, der kan rette op på kønsarbejdsdelingen. Den bedste måde at få overblik over kønsarbejdsdelingen på, er ved en god gammeldags optælling. Hvor mange kolleger af hver køn arbejder i virksomhedens forskellige teams? Hvor mange mandlige og kvindelige ledere er der på de forskellige niveauer i virksomheden? Som oftest vil tallene tale deres tydelige sprog og gøre det muligt at målrette aktiviteter, der skal bryde med kønsarbejdsdelingen.

KORTLÆG DIN ARBEJDSPLADS

Ansatte på din arbejdsplads/i din afdeling		Antal kvinder	Antal mænd	Antal i alt
Afdeling	Antal ansatte			
	Antal lærlinge/elever			
	Antal vikarer/freelancere/afløsere			
	Antal ledere			

Ledelsesniveau	Afdeling/team	Antal kvinder	Antal mænd	Antal i alt

FASTHOLD MEDARBEJDERE MED ET SUNDT ARBEJDSMILJØ

Nogle arbejdspladser er mærket af historisk og traditionelt at have være enkønnet. Når arbejdspladserne pludselig befolkes af forskellige mennesker bliver en række arbejdsmiljøproblemer der måske før har været skjult synlige, og det er til fordel for alle køn. For eksempel bliver kvinders fysik ofte brugt som et argument for, at kvinder ikke kan klare mosten på byggepladsen. Men i dag findes der regler for, hvor mange kilo en medarbejder må løfte, ligesom der er anbefalinger om en række hjælpemidler, der skal forebygge nedslidning hos både kvinder og mænd.



Bade-, toilet- og omklædningsforhold er i nogle skurvogne så ringe, at ingen hverken kvinder eller mænd benytter dem. Flere steder bruges brusenichen til opbevaring af værktøj i stedet for en velfortjent fyraftensskyller – for hvem har lyst til at bade og klæde om midt i frokoststuen?

Som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant bør du gøre en særlig indsats for at oplyse om reglerne om det fysiske arbejdsmiljø og de hjælpemidler som alle ansatte har krav på er til rådighed. Der bør desuden være mulighed for, at klæde om og bade bag en dør der kan lukkes.



EN ARBEJDSPLADS FRI FOR

DISKRIMINATION OG SEKSUEL CHIKANE

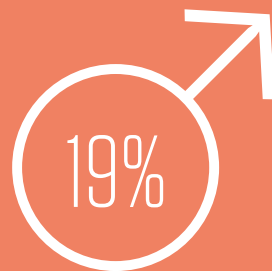
Selvom både diskrimination på baggrund af køn og seksuel chikane er ulovligt, er det desværre ikke ualmindeligt. Skal potentialerne i mangfoldighed udnyttes, bør vi i første omgang arbejde for at skabe en arbejdsplads fri for chikane og diskrimination men som i stedet er kendetegnet ved godt kollegaskab, hvor ingen er bange for at smide nye ideer på bordet. Det første i skal gøre er at anerkende, at diskrimination muligvis finder sted på jeres arbejdsplads.

KAPITEL 2

FÅ ØJE PÅ DISKRIMINATION

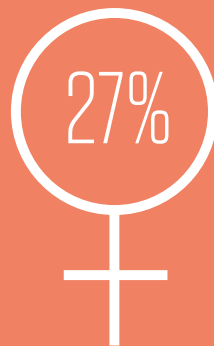
Seksuel chikane og diskrimination kan have mange former og udtryk, og kan opleves meget forskelligt. Men i stedet for alene at se diskrimination og seksuel chikane som enkeltstående handlinger, bør vi blive mere opmærksomme på kulturen på virksomheden, som i mange tilfælde er med til at muliggøre diskrimination.

Det kan være svært at få øje på de dele af vores arbejdskultur der er problematisk, når man færdes hjemmevant i den og oplever den som ganske normal. I nogle tilfælde er diskriminerende handlinger end ikke overlagte, men sker i stedet, fordi vi alle sammen er påvirket af samfundets forestillinger om, hvad kvinder og mænd bør, kan og skal. Disse forestillinger kaldes kønsstereotyper og de er rodfæstet i langt de fleste af os. Det betyder, at vi handler på baggrund af nogle særlige – men ofte uhensigtsmæssige - forventninger til kvinder og mænd og deres evner og egenskaber til det arbejde, der udføres på arbejdspladsen. Kønsstereotyper er problematiske, fordi i de fleste professionelle sammenhænge virker til fordel for en specifik gruppe af medarbejdere, og dermed gør det vanskeligt for andre grupper, eksempelvis kvinder, etniske eller seksuelle minoriteter, at finde plads på virksomheden til at kunne udnytte deres potentiale.



I 2016 dokumenterede Fagbladet 3F at mere end halvdelen af unge kvinder mellem 18-35 år, der læser på en videregående uddannelse udsættes for seksuel chikane i hverdagen.⁶

En undersøgelse fortaget af gruppen Privat Service, Hotel & restauration i 3F i 2015 viste at 27 procent af kvinderne og 19 procent af mændene oplever sig seksuel chikaneret når de er på arbejde.⁷



60%

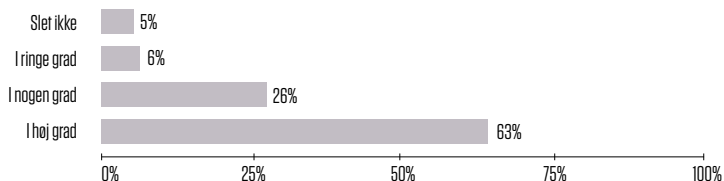
Langtidssygefraværet er 60 procent højere hos ansatte der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed viser ny undersøgelse.⁸

SEKSUEL CHIKANE ER TÅBELIGT

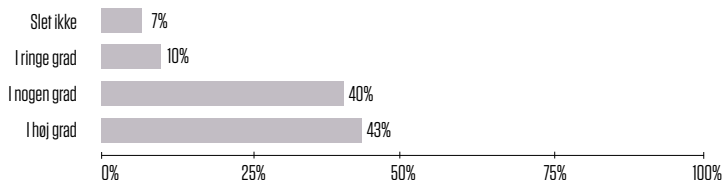
– OGSÅ FRA ET ØKONOMISK PERSPEKTIV

En undersøgelse blandt 3Fs tillidsvalgte viser, at seksuel chikane mindsker arbejdsglæden, nedsætter produktiviteten og øger sygefraværet. Udover at seksuel chikane vil få alvorlige konsekvenser for den, det går udover, er det altså også tåbeligt set fra et økonomisk synspunkt.

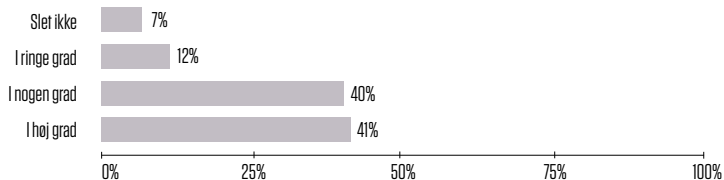
Vurderer du, at et chikanerende arbejdsmiljø - **Mindsker arbejdsglæden**



Vurderer du, at et chikanerende arbejdsmiljø - **Øger sygefraværet**



Vurderer du, at et chikanerende arbejdsmiljø - **Nedsætter produktiviteten**





METTE ER MURER

Mette er murer og udlært med højest mulige udmærkelse ved svendepróven, nemlig sølv. Alligevel har Mette måttet arbejde ekstra hårdt for at blive anerkendt som ligeværdig af sine kolleger.

”Da jeg startede kunne jeg mærke, at folk ikke snakkede til mig, de snakkede om mig bag min ryg. Så sagde jeg lige ud til min kollega: Har du et problem med at jeg er kvinde? Det er vigtigt at få talt om de stereotyper som vi alle sammen har om hinanden, for de har jo ingen hold i virkeligheden. Men hvis vi ikke tør tale om dem, eller er villige til at lade dem blive modbevist, så bliver vi aldrig klogere”.

(Mette, murer og 3F'er)

267,3
millioner dollars

Et hold forskere udarbejdede i 1988 en model til at beregne omkostningerne ved seksuel chikane ved at undersøge det amerikanske militær. De fandt at omkostningerne ved seksuel chikane det år havde været 267,3 millioner dollars.⁹

SKAB ET INKLUDERENDE ARBEJDSMILJØ

Et inkluderende arbejdsmiljø er et arbejdsmiljø fri for seksuel chikane og diskrimination, uanset om der er tale om direkte eller indirekte diskrimination. Virksomheder kan iværksætte en række konkrete tiltag, der kan hjælpe til at bekæmpe diskrimination og blive en attraktiv arbejdsplads for en dygtig og mere mangfoldig medarbejdergruppe.

PERSONALEPOLITIKKEN

Alle virksomheder har en personalepolitik. Men ikke alle har skrevet den ned, og endnu færre indeholder et afsnit, der kortlægger virksomhedens ligestillings- og mangfoldighedspolitik. At virksomheden sender et klart signal om sin holdning til ligestilling og diskrimination er vigtigt, og en sådan personalepolitik viser at virksomheden påtager sig et socialt ansvar og kære sig om medarbejdernes trivsel. Personalepolitikken skal være kendt og tilgængelig for alle nuværende og kommende medarbejdere.

Erfaring viser, at den øverste ledelse i virksomheden må involvere sig aktivt i udformningen og implementeringen af ligestilling- og mangfoldighedspolitikken før den manifesterer sig i virksomheden. Det sender et vigtigt signal om, at der er tale om et område af høj prioritet, og det vil inspirere både medarbejdere og ledere til at forpligte sig på politikken.

Det er desuden vigtigt, at både ledelsen og de forskellige medarbejdergrupper involveres i at udforme personalepolitikken. Når der er fælles opbakning til politikken, vil den også blive nemmere at efterleve i hverdagen.

EN INKLUDERENDE PERSONALEPOLITIK INDEHOLDER:

ET POLITISK AFSNIT:

- At ligestilling, lighed og ligeværd er grundlæggende værdier for virksomheden
- At virksomheden i sin ledelses- og medarbejdersammensætning bestræber sig på at afspejle samfundets mangfoldighed.
- At virksomheden ikke accepterer diskriminerende, chikanerende eller på andre måder ekskluderende adfærd.
- At et godt arbejdsmiljø, fri for chikane og diskrimination er et fælles ansvar for alle virksomhedens ansatte.

ET PRAKTISK AFSNIT:

- At konsekvenserne af diskriminerende, chikanerende og ekskluderende adfærd er tydeligt beskrevet, for eksempel medfører bortvisning, fyring, sagsanlæg.
- At virksomheden tager problemer med diskrimination og seksuel chikane seriøst og at alle anmeldelser vil blive efterforsket.
- En tydelig beskrivelse af hvordan medarbejdere skal forholde sig, hvis de udsættes for eller overværer diskrimination og/eller chikane. Derudover en klar beskrivelse af, hvor medarbejdere skal henvende sig i tilfælde af diskrimination og chikane.
- Eksempliceringer af diskrimination og chikane i forskellige sværhedsgrader, så der ikke hersker tvivl om, hvilken slags opførsel der ikke tolereres.

Kvinder med minoritetsbaggrund udsættes ofte for andre former for seksuel chikane, end den danske kvinder oplever. Disse former for seksuel chikane knytter sig ofte til fordomme om kvindernes kultur, race eller religion. Der er mange eksempler på, at kvinder fra østasiatiske lande er særligt udsatte, da fordomme om prostitution stadig knytter sig til lande som Thailand og Filippinerne. I den anden ende af skalaen finder vi muslimske kvinder, der oplever chikane når kolleger "lige skal prøve deres grænser af". Hvor kvinder fra eksempelvis Thailand oplever at blive enormt seksualiseret, kan muslimske kvinder opleve at blive chikaneret for ikke at være seksuelt frigjorte nok. For sorte eller brune kvinder er chikanen ikke bare seksuel, men også racistisk, hvilket betyder, at race er en udtalt del af chikanen. Hvis du har nydanske kolleger, kan disse forskellige former for chikane være vigtige at kende til. For kolleger der kun har været på det danske arbejdsmarked i kort tid, kan manglende kendskab til lovgivning og sprogbarriere gøre det svært at sige fra og gøre opmærksom på chikanen.

TAG TEMPERATUREN PÅ LIGESTILLINGEN

Chikane og diskrimination forekommer ofte som resultat af en kultur, der bygger på nogle bestemte forestillinger om køn og/eller etnicitet. Men ligestilling, eller mangel på samme, kommer også til udtryk på nogle helt konkrete parametre, der er mulige at måle og monitorere. Når I har kortlagt fakta, vil I nemmere kunne opstille konkrete og realistiske mål for, hvordan mangfoldigheden og ligestillingen forbedres.

GØR MEDARBEJDERE OG KOLLEGER TIL AKTIVE HANDLENDE

Mens første skridt er at anerkende, at diskrimination og chikane kan finde sted på jeres arbejdsplads, fordi de fleste er påvirket af de normer, der præger samfundet, er næste skridt beslutningen om at gøre en aktiv indsats for at sætte ind over for problemet.

Diskrimination og chikane er ofte forbundet med store mængder skyld og skam, og derfor kan det være utrolig svært for den enkelte at sige fra i situationen eller fortælle andre om det, de har været udsat for. Siden det inkluderende arbejdsmiljø er et fælles anliggende, ligger ansvaret for at gribe ind over for chikane og diskrimination især hos kolleger eller andre, der overværer situationen.



Forskning i mobning har påpeget, at når der mobbes på arbejdspladsen, er den ikke længere et neutralt ”rum”. Uanset hvad der er intentionen, så sender passive tilskuere et budskab, der tolkes som tilslutning til mobningen, både af den, der mobber, og den der udsættes for mobning. Det samme er tilfældet med diskrimination og seksuel chikane.

Store virksomheder, som for eksempel Facebook og The Sony Group, uddanner løbende medarbejdere i mangfoldighed og ligestilling. Det giver virksomheden en kollektiv opmærksomhed og et fælles sprog til at gribe ind over for diskrimination og chikane.

KOM PROBLEMET I FORKØBET

Ligestilling bliver som regel først diskuteret, når problemet er opstået. Derfor bliver det også hurtigt forbundet med noget negativt og dermed en tabersag. Mange problemer kan således også forebygges, hvis man sætter fokus på dem, inden de opstår. Det kan man gøre gennem kampagner eller aktiviteter, der sikrer fælles indstilling og opbakning til, at ligestilling og mangfoldighed er kerneværdier for virksomheden. Virksomheden kan for eksempel trykke plakater eller bruge inforskærme og opslagstavler til at udbrede budskaber om lighed og ligeværd. Det kan også være, at virksomheden hejser regnbueflaget under PRIDE-ugen eller fejre 8. marts med ”kampkage” i kantinen.

DET ANBEFALES:

- At der årligt gøres status på kønsarbejdsdelingen* i virksomheden – både den horisontale og den vertikale kønsarbejdsdeling (se for eksempel skema på side 18). På baggrund af undersøgelsen opstilles nye måltal for en mere lige kønsfordeling i virksomhedens forskellige medarbejderteams, på ledelsesgangen og i bestyrelseslokalerne.
- Lave kønsopdelte lønstatistikker, der er tilgængelige for medarbejderne, og som diskuteres i virksomhedens samarbejdsudvalg med henblik på at vurdere, om der er behov for yderligere undersøgelser af løndannelsen på virksomheden (se kapitel om ligeløn på side 30).
- Foretage en undersøgelse af kulturen og omgangstonen på virksomheden, som besvares anonymt af medarbejderne.

* Personer hvis kon er stærkt underrepræsenteret i medarbejdergruppen er i større risiko for at blive udsat for diskrimination og seksuel chikane. Derfor kan mere kønsblandede arbejdspladser være med til at mindske chikane og diskrimination.

”VI FINDER OS IKKE I SEX-CHIKANE”

Det catchy omkvæd fra Shu-bi-duas udødelige klassiker er et godt billede på, hvordan udfordringer med seksuel chikane negligeres mange steder. Chikanerende opførsel affejes ofte med at være ment i sjov eller som et kompliment. Faktisk udmærker seksuel chikane som diskriminationsform sig ved at blive affejet med at være velment. Seksuel chikane handler ikke om gensidig kærlighed eller flirt. Det handler om grænser og magt. På de næste sider kan du læse om fire alternative måder at sætte fokus på seksuel chikane på, der punkterer myter om snerpede kvinder og skyldfri mænd.

1

PORNO PÅ VÆGGENE

Som sagt er det ofte en særlig kultur eller omgangsform, som er med til at tillade chikane. Forskere har anvendt begrebet *institutionel chikane*, eller i daglig tale *porno på væggene*, som en måde at beskrive, hvordan kønsdiskriminerende adfærd ligger implicit i omgangsformen eller -tonen på arbejdspladsen. Denne kultur er ofte kendt som ”værkstedshumor” som eksempelvis blonde-jokes og bøssevittigheder. I andre tilfælde er der bogstaveligt talt tale om porno på væggene, når afklædte pin-up piger pryder væggene i skurvognen, eller kvindekroppen på andre måder bruges til at reklamere for eller sælge produkter. Nogle steder har kolleger måske for vane at tale om kvindelige medarbejdere på nedladende måder, når de ikke er til stede, eller om ”byttet, der blev nedlagt i weekenden”. Som led i virksomhedens aktive ligestillings- og mangfoldighedsindsats kan I undersøge, om jeres omgangsformer kan virke ekskluderende for nogen.

At der på nogle arbejdspladser kun arbejder mænd er ikke en god undskyldning for at vedligeholde et ikke-inkluderende arbejdsmiljø. Formentlig kan noget af forklaringen på homogene medarbejdergrupper findes i netop tonen, kulturen og samværsformerne, og man vil derfor have lettere ved at rekruttere mangfoldigt, hvis man kommer problemerne i forkøbet.

DET HANDLER IKKE OM MIG

2

Hvis du læser denne håndbog, er du med ret stor sandsynlighed en person, der betragter dig selv som en god kollega med respekt for kvinder, der aldrig kunne finde på at chikanere andre. Det er et godt udgangspunkt, men derfor handler seksuel chikane og diskrimination stadig om dig. Selvom de fleste af os ikke chikanerer eller diskriminerer, siger de færreste af os fra, når vi overværer det. Denne tavshed betyder, at chikane og diskrimination fortsat kan foregå. Det handler altså ikke bare om *ikke* at være en del af problemet – det handler om at være en *aktiv* del af løsningen.

HVAD HVIS DET VAR DIN KONE?

3

Seksuel chikane affejes med bemærkninger som at ”det jo bare var et kompliment” eller ”for sjov”. Men ville man sige det samme, hvis det havde været ens kone, datter, søster eller mor, der blev talt om eller til? Dette tankeeksperiment får ofte episoden til at fremstå i et lidt andet lys og kan derfor være en god måde at synliggøre diskriminerende adfærd på.

4

KIKSET OG UMODERNE

Chikane og diskrimination er en kæp i hjulet på godt kollegaskab, og det belaster arbejdsmiljøet for alle på arbejdspladsen. Derudover er det håbløst umoderne. I Danmark bryster vi os af at have ligestilling som en grundlæggende værdi og arbejdspladser, hvor mange forskellige mennesker arbejder skulder ved skulder og bidrager med deres forskellige perspektiver og kompetencer. Faktisk er det helt afgørende for virksomheder, at miljøet på arbejdspladsen inviterer medarbejdere til at udvikle nye løsninger sammen på kreative måder. Det gælder altså om at skabe et arbejdsmiljø, hvor ingen er bange for at komme med nye forslag. Når arbejdsmiljøet diskriminerer, har det den konsekvens, at medarbejdere investere mindre i virksomheden. Nogle dukker nakken, og endnu flere oplever ikke at kunne være sig selv og holder derfor igen med personlige ideer og bidrag. Det er kikset og umoderne.

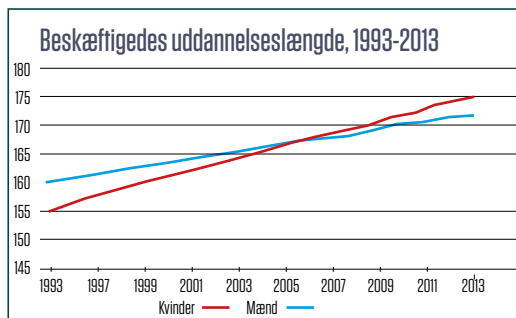
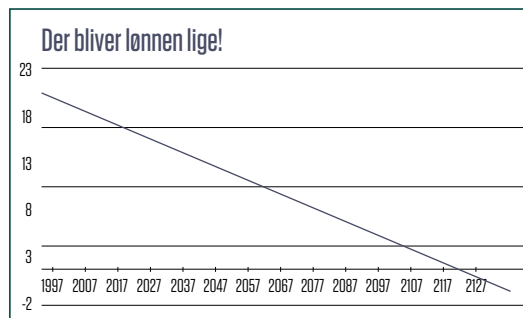


LIGELØN

Når vi taler om ligelønsproblemer, taler vi ofte om den gennemsnitlige forskel mellem kvinder og mænds timeløn. I 2016 tjente mænd gennemsnitlig 15,7 procent mere end kvinder i Danmark. Dette tal er ikke renset for betydningen af, at mænd og kvinder arbejder i forskellige brancher og sektorer. Den typiske "forklaring" lyder, at kvinder gennemsnitligt tjener mindre, fordi de arbejder i det offentlige, hvor lønnen er lavere end i det private, hvor der arbejder flest mænd. Det er rigtigt. Men når vi har sat "forklaring" i citationstegn, er det fordi, dette argument i højere grad beskriver løngabet, end det forklarer, hvorfor det arbejde, som kvinder primært udfører, værdisættes lavere end det arbejde, som mænd udfører.

KAPITEL 3

Uddannelseslængde bruges ofte som en anden legitim begrundelse for, hvorfor nogen skal have en højere løn. Men det faktum, at kvinder i dag uddanner sig mere og længere end mange mænd, lader ikke til at smitte af på løngabet. I dag er der flere mænd, der er gift med kvinder, der er bedre uddannet end dem selv, end omvendt. Alligevel tjener mænd mest i halvdelen af disse forhold.

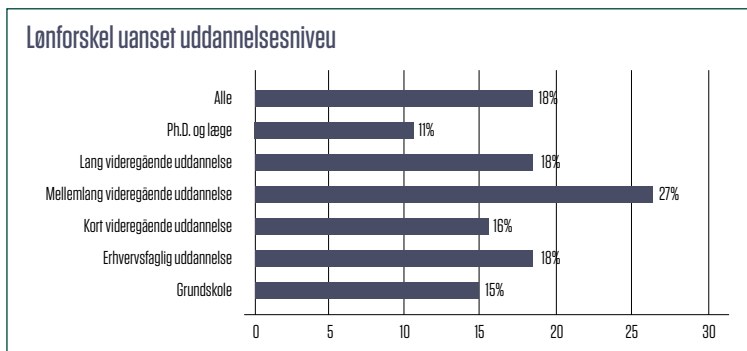


Hvis udviklingen fortsætter i det nuværende tempo, har vi lukket løngabet i år 2126. Og det på trods af, at kvinders uddannelseslængde overhalede mændenes i 2005.

Kilde: SFI

Forskelle i uddannelseslængde kan altså ikke forklare uligelønnen. Faktisk er der forskel i mænds og kvinders løn uanset uddannelsesniveau.

Hvorfor kan det bedre betale sig at skifte olie end at skifte ble?



Kilde: SFI



“Vi syntes ikke, der er et ligestillingsproblem i Danmark”.

På en høring i Folketingets ligestillingsudvalg den 10. maj 2017 udtalte Steen Müntzberg, underdirektør i Dansk Arbejdsgiverforening: “Vi syntes ikke, der er et ligestillingsproblem i Danmark”.

Egentlig er det jo ikke overraskende, at arbejdsgiverne bifalder, at den ene halvdel af arbejdsstyrken er væsentlig billigere end den anden. Det er der vel god reason i for dem. Men i fagbevægelsen må vi konstatere, at en sådan udmelding pålægger faglige organisationer og aktive ansvaret for at sikre, at der bliver rettet op på uligheden i kvinders og mænds løn.

LØNFORSKELLE PÅ SEKTOR- OG BRANCHENIVEAU

	Mænd	Kvinder	Løngab
	kr	kr	pct.
Speditørarbejde	271	216	20
Revisions- og regnskabscontrollerarbejde	355	296	17
Rådgivning inden for finans, pension, forsikring og investering	345	290	16
Almindeligt lægearbejde	450	384	15
Køkkenchefarbejde	233	202	13
Farmaceutarbejde	411	365	11
Almindeligt kontorarbejde	233	218	10
Teknisk tegnearbejde	243	218	10
Arbejde med opfyldning af lager og butik	184	165	10
Undervisning og forskning på universiteter og højere læreranstalter	307	282	8
Sygeplejerskearbejde	252	234	7
Tjenerarbejde	166	154	7
Arbejde inden for psykologi	294	277	6
Journalistisk arbejde	312	294	6

Kilde: Kvinno

Der er altså udfordringer med ligestilling, både når vi kigger bredt på samfundet, men også inden for enkelte brancher og arbejdspladser. Men det er en god idé at adskille den lønforskel, der skyldes det kønsopdelte arbejdsmarked, og de lønforskelle der findes på den enkelte arbejdsplads, når vi skal diskutere, hvordan vi kommer problemet til livs. På de følgende sider præsenterer vi bud på konkrete tiltag, virksomheder, der ønsker at sætte fokus på ligestilling, kan iværksætte.



LIGELØN

– DET BETALER SIG

Der er mange gode grunde til at arbejde med ligeløn, og som tillidsvalgt eller faglig aktiv kender du sikkert mange af dem i forvejen. Først og fremmest er uligeløn et socialt og moralsk anliggende. Men at sikre lige og retfærdig løn er faktisk også en rigtig god investering for virksomheden.

LIGE OG RETFÆRDIG LØN GIVER ENGAGEREDE OG PRODUKTIVE MEDARBEJDERE

Vi har alle tendens til at se vores løn i forhold til andres, som et udtryk for, hvor meget vi og vores arbejde i virksomheden værdsættes. Det påvirker vores arbejdsengagement og -motivation, hvilket igen afspejles i virksomhedens produktivitet og omsætning.

Forskelle i løn resulterer i en følelse af ulighed og uretfærdighed. Forskning viser, at disse følelser kan koste virksomheder dyrt. Hvis personer ikke oplever, at deres arbejde bliver værdsat, vil de gå til arbejdet med mindre energi og engagement. Det kan skabe splid og samarbejdsvanskeligheder mellem kolleger og i sidste ende lede til, at kolleger forlader deres job¹⁰.

Hvis man derimod oplever, at man bliver værdsat og anerkendt for sit arbejde, og at det afspejler sig i lønnen, går man til arbejdet med større motivation, engagement og overskud.

GØR LIGELØN TIL EN DEL AF VIRKSOMHEDENS CSR STRATEGI

CSR (Corporate Social Responsibility) er en betegnelse for virksomhedens arbejde med at integrere sociale og miljømæssige hensyn i deres forretningsaktiviteter. CSR er ofte blevet betegnet som virksomheders sociale og samfundsmæssige ansvar. Mange virksomheder anvender CSR strategisk som en måde at brande sig på, for eksempel som en miljøbevidst virksomhed eller en virksomhed, der beskytter arbejdstageres rettigheder.

Kvinder klarer sig bedre og bedre både i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Så hvis virksomheder vil tiltrække de bedste medarbejdere, giver det god mening at promovere sig på ligestillings- og ligelønsområdet, for eksempel ved at gøre ligeløn til en del af virksomhedens CSR strategi.

ERFARINGER FRA UK

I England er virksomheder ved lov pålagt at dokumentere, hvordan det går med ligelønnen. På en offentlig hjemmeside rangeres virksomhederne efter hvem, der har de største og mindste ligelønsproblemer. Det har skabt konkurrence mellem virksomhederne om at fremstå som den mest ligestillingsorienterede og attraktive virksomhed for forbrugere og kommende ansatte.

DEN DANSKE MODEL OG LIGELØN

Som forhandler, tillidsvalgt eller fagligt aktiv har man part i de lønforhold, der fastsættes i overenskomsterne og forhandles på arbejdspladserne. De fleste vil formentlig tænke overenskomster og lønsystemer som fuldstændigt kønsneutrale, fordi der gælder samme regler for kvinder og mænd. Men uligeløn skal ikke nødvendigvis ses som et udtryk for fejlslåede forhandlinger, men derimod som et resultat af uhensigtsmæssige traditioner og vaner, som er skabt gennem mange år, og som vi alle sammen har et ansvar for at rette op på.

FÅ SAGER

Spørgsmål om løn og løndannelse er hjertet i godt fagforeningsarbejde. Derfor bør ligeløn også have høj prioritet blandt fagforeningers tillidsvalgte. Der føres forsvindende få ligelønssager i Danmark, og det skaber problemer for ligelønsarbejdet. For det første er faglige sager med til at opdrage på arbejdsmarkedet, og det sender et vigtigt signal til arbejdsgivere

om, at lønmæssig diskrimination på baggrund af køn vil få konsekvenser. For det andet er det lave antal sager med til at opretholde illusionen om, at ligelønsproblemerne ikke findes. Men statistikkerne ovenfor taler deres tydelige sprog. Årsagen til det lave antal sager skal snarere findes i, at vi i Danmark har meget få redskaber til at undersøge ligeløn, at vores lønsystemer bygger på en forældet forståelse af køn og arbejde, og at det ikke er særlig normalt at tale om løn på danske arbejdspladser. Disse udfordringer vil vi diskutere løsninger på i det følgende.

REDSKABER TIL AT UNDERSØGE LIGELØNNEN

I Danmark har vi desværre meget få redskaber til effektivt at undersøge og dokumentere problemer med ligeløn på virksomhedsniveau. Et af de redskaber, vi har, er loven om kønsopdelte lønstatistikker, der pålægger at nogle virksomheder én gang årligt skal udarbejde kønsopdelte lønstatistikker, der skal være tilgængelige for medarbejderrepræsentanter på virksomheden.

Det kan være nødvendigt at undersøge om jeres virksomhed er omfattet af loven. Det er nemlig langt fra alle, der skal, der udarbejder statistikkerne.

HVAD KAN KØNSOPDELTE LØNSTATISTIKKER BRUGES TIL?

- Kønsopdelte lønstatistikker kan bruges som en anledning til at komme i gang med ligelønsarbejdet.
- Kønsopdelte lønstatistikker er en god metode til at skabe opmærksomhed omkring løn og ligeløn.
- Kønsopdelte lønstatistikker kan bruges til at sætte løn på dagsordenen ledelse og medarbejdere imellem.

HVILKE BEGRÆNSNINGER HAR DE KØNSOPDELTE LØNSTATISTIKKER?

- Den enkelte medarbejder er beskyttet af persondataloven i de kønsopdelte lønstatistikker. Det betyder, at konkrete lønforskelle mellem to medarbejdere ikke kan ses, fordi statistikker udregner den gennemsnitlige løn for grupper af medarbejdere.
- Statistikken tager ikke højde for anciennitet, hvilke ofte er en faktor, der har indflydelse på lønnen.
- Mange oplever statistikkerne som uigennemsigtige og man risikerer derfor, at arbejdet med ligeløn kommer til at handle om tal og manglende gennemsuelighed og ikke indholdet i statistikkerne.

De kønsopdelte lønstatistikker har altså klare begrænsninger, og derfor er det vigtigt at understrege, at statistikker skal bruges som en anledning til at komme i gang med ligelønsarbejdet, og ikke en løsning på problemet.

INFO OM KØNSOPDELTE LØNSTATISTIKKER:

- Virksomheder med mindst 35 ansatte og mindst 10 kvinder og 10 mænd inden for hver arbejdsfunktion (DISCO-kode) er underlagt loven.
- Virksomheden kan rekvirere statistikken gratis hos sin arbejdsgiverorganisation eller Danmarks Statistik.
- Kun få virksomheder overholder loven.

DISCO KODER

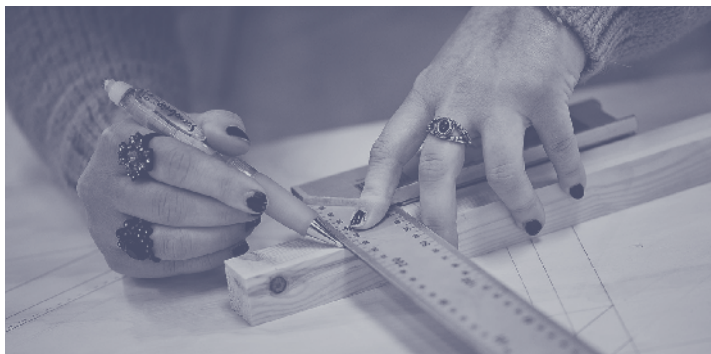
De kønsopdelte lønstatistikker er struktureret efter 6-cifrede DISCO koder. Den 6-cifrede DISCO kode betegner medarbejderes arbejdsfunktioner. Hver medarbejder tildeles en DISCO kode, der beskriver det arbejde, de udfører. Læs mere om DISCO koder på: www.dst.dk/disco

Det kan være svært at få noget ud af de kønsopdelte lønstatistikker, hvis man ikke ved, hvilken DISCO-kode ens kolleger er indplaceret på. Hvis du ikke kan få udleveret en oversigt over medarbejdernes indplacering i DISCO-kodesystemet, kan du bede dine kolleger benytte sig af enhver medarbejders ret til at få oplyst den DISCO kode, hun eller han er indplaceret på, og lave din egen oversigt.

HVORDAN UNDERSØGER MAN, OM LIGELØNSLOVEN OVERHOLDSES?

Ligelønsloven sikrer kvinder og mænd lige løn* for samme arbejde og for arbejde af samme værdi. En lønforskel kan altså **ikke** alene begrundes med, at to medarbejdere, eller to grupper af medarbejdere, laver noget forskelligt. Forskelligt arbejde kan sagtens vurderes at have samme værdi for virksomheden, og så må der ikke forskelsbehandles i lønnen. Begreberne "samme arbejde" og "arbejde af samme værdi" er ikke nærmere defineret i ligelønsloven. Derfor er det også en kompliceret affære at vurdere, hvornår der er tale om en ligelønssag. Når du skal foretage en vurdering af, om en lønforskel kan sagligt begrundes, skal du gøre det med udgangspunkt i 10 objektive kriterier for vurdering af arbejdets værdi.

- * Ligelønsloven sikrer lige løn mellem kvinder og mænd. Det betyder, at der altså ikke er tale om en ligelønssag, hvis to mænd laver det samme, men får forskellig løn. Til gengæld kan man godt rejse en ligelønssag, hvis en eller flere personer med for eksempel en anden etnisk baggrund end dansk får lavere løn end danske kolleger. I disse sager bruges forskelsbehandlingsloven som hjemmel.



TI KRITERIER FOR VURDERING AF ARBEJDETS VÆRDI

1	Arbejdets karakter	Hvad indebære arbejdet, hvilke krav stiller det til de personer, der udfører det, og hvilket formål tjener arbejdet i virksomhedens produktion?
2	Uddannelse	Har uddannelse betydning, hvis det er en forudsætning for at udføre arbejdet?
3	Oplæringsperiode	Kan længden af oplæringsperioden være udtryk for sværhedsgraden af de opgaver, der skal udføres?
4	Andre fysiske og psykiske krav	Hvilke fysiske og psykiske krav stilles der til medarbejderen, for at arbejdet kan blive udført? Vurderes kravene til mænd og kvinders arbejde lige (muskelstyrke vs. fingerfærdighed)?
5	Anciennitet/erfaring	Hvordan og hvor længe er erfaringen opnået, og hvilken betydning har den for kvaliteten af det arbejde, der udføres på arbejdspladsen?
6	Fleksibilitet	Har fleksibilitet, forstået som for eksempel skiftende arbejdsopgaver, arbejdstider og steder, betydning for udførelsen af de konkrete opgaver?
7	Fravær/deltid	Hvordan aflønnes kønsbestemt fravær som for eksempel barsel eller militærtjeneste? Straffes personer økonomisk på grund af fravær for eksempel via mødebonus? Er der forskel i timelønnen mellem personer, der arbejder fuldtid og deltid?
8	Markedsværdi	Spiller manglen på kvalificerede ansøgere en rolle for lønfastsættelsen?
9	Opretholdelse af et tidligere højt lønniveau	Hvordan begrundes opretholdelse af et tidligere højt lønniveau i virksomhedens behov?
10	Forventet indsats	Begrundes en højere lønfastsættelse med en forventning om, at den ansatte senere vil varetage en mere betroet stilling?

Når du vil undersøge ligelønnen, kan du enten gøre det ved at sammenligne en eller flere medarbejdere eller ved at sammenligne overenskomster.



SAMMENLIGNING AF MEDARBEJDERE

Når du vil sammenligne lønnen mellem en eller flere kvinder og mænd, der laver det samme, eller som er ansat på samme overenskomst, kan du begynde med at undersøge et specifikt medarbejder-team eller en gruppe af medarbejdere, der varetager samme funktion i virksomheden. For at undersøge ligelønnen skal du kende følgende tre faktorer:

1. Den konkrete lønforskel mellem de to medarbejdere eller de to grupper af medarbejdere.
2. De konkrete arbejdsopgaver, der udføres af de personer, der sammenlignes.
3. De forklaringer, som arbejdsgiveren begrundet lønforskellen med. Arbejdsgiverens begrundelser er nødvendige at kende til for at kunne vurdere, om lønforskellen er saglig eller usaglig.

Det er ikke noget let sag at vurdere, om der er uligeløn på spil, men det vigtige er, at man ikke som udgangspunkt tager begrundelserne for lønforskelle for pålydende. Du bør altid undersøge, om arbejdsgivers begrundelse for lønforskellen kan siges at være saglig med udgangspunkt i de 10 kriterier for vurdering af arbejdets værdi. Som tidligere nævnt er løn og lønforskelle ofte en konsekvens af nogle gamle traditioner og vaner, som vi også individuelt er påvirket af og finder naturlige. For eksempel syntes mange af os, at det er helt i orden, at personer, der udfører hårdt fysisk arbejde, får lidt ekstra i lønpenen. Eller at personer med truckkørekort får et tillæg. Det kan også være helt legitimt. Men hvis arbejdsopgaver eller ansvarsområder, der udløser en højere løn overvejende varetages af mænd i virksomheden, så pålægger ligelønsprincippet virksomheden at udligne den lønforskel ved at finde frem til de opgaver, som kvinder typisk varetager, og honorerer dem.



FIU-Ligestilling udbyder kurser og uddannelser i ligestilling og mangfoldighed. På www.fiu-ligestilling.dk kan du finde relevante kurser og opkvalificeringsmuligheder, hvis du ønsker at udvikle dine kompetencer på ligelønsområdet.

SAMMENLIGNING AF OVERENSKOMSTER

At medarbejdere på jeres arbejdsplads får den løn, der er fastsat i overenskomsterne, betyder ikke, at der ikke kan være problemer med ligeløn hos jer. Overenskomsterne er nemlig underlagt ligelønsprincippet, og det betyder, at bedømmelsen af, om arbejdet har samme værdi, skal foretages uafhængigt af den løndannelse, der ligger i overenskomsterne. Bedømmelsen skal derimod foretages ud fra medarbejdergruppernes indsats i virksomhedens produktion. Det vil altså sige, at der godt kan være ligelønsproblemer hos jer, selvom i får den overenskomstmæssige løn.

Når du skal sammenligne to grupper af medarbejdere, der arbejder på forskellige overenskomster, skal du begynde med at kortlægge virksomheden fra dette perspektiv. Er der nogle medarbejdergrupper, der er særligt kvinde- eller mandsdominerede, er dette et godt sted at begynde din undersøgelse.

Derefter skal du undersøge, om der er en lønforskel mellem grupperne. Det gør du ved at sammenligne de to overenskomster og foretage en punkt-for-punkt kontrol. En punkt-for-punkt kontrol betyder, at lønnen skal være lige i alle dens elementer. Du kan altså ikke bare nøjes med at se på grundlønnen eller den samlede løn. Både grundløn, tillæg, frihed etc. skal sammenlignes enkeltvist. Til sidst skal du foretage en vurdering af, om eventuelle lønforskelle kan sagligt begrundes, med udgangspunkt i de 10 objektive kriterier.

Det eneste, det kræver for at finde en ligelønssag, er en tillidsvalgt, der undrer sig over en lønforskel. Eller en tillidsvalgt og en kollega, der undrer sig sammen. Og fortsætter med at undre sig og efterprøve begrundelserne for lønforskellene.

Ufaglærte kan hente et sted mellem 10.000-12.000 kr. ekstra i lønposen om året, hvis de tager et AMU-kursus.

JOBVURDERINGSMETODER

Til at vurdere om forskelligt arbejde har samme værdi, er der udviklet kønsneutrale jobvurderingsmetoder, der udførligt beskriver, hvilke parametre der skal vurderes og hvordan. ILO har udgivet en guide til kønsneutral jobvurdering, der hedder *Ligeløn for lige arbejde – uanset køn. En trin for trin guide*. Den findes på www.fiu-ligestilling.dk

BRUG VIRKSOMHEDENS UDDANNELSES- OG OPKVALIFICERINGSSTRATEGI TIL AT LUKKE LØNGABET

Der er sket en bekymrende nedgang i AMU-aktiviteten siden 2008, og tal fra undervisningsministeriet viser, at det især er kvinder, der er blevet ramt af denne nedgang. Kønsforskellene i AMU-aktiviteten risikerer at øge løngabet. Tidligere undersøgelser viser nemlig, at ufaglærte kan hente et sted mellem 10.000-12.000 kr. ekstra i lønposen om året, hvis de tager et AMU-kursus. Det skaber en klar ligelønsudfordring i den udvikling, vi har set de sidste otte år.

Ved at tænke køn, når I planlægger virksomhedens uddannelses- og opkvalificeringsstrategi, kan I altså gøre en forskel på ligelønsområdet ved at sørge for, at flere kvinder får et uddannelsesløft.



GENNEMSIGTIGHED I LØNSYSTEMET

På det private arbejdsmarked forhandles lønnen i de fleste tilfælde lokalt på arbejdspladserne. Desværre mangler der mange steder gennemsigtighed i lønsystemet. Det betyder, at det bliver svært at undersøge, om der forskelsbehandles i løn på virksomheden. Som oftest er det i det personlige tillæg, og ikke i grundlønnen, at lønmæssig diskrimination kan finde sted. Derfor er det afgørende, at retningslinjerne for, hvornår og for hvad dette tillæg uddeles, er gennemskelige. Det anbefales at samarbejdsudvalget nedskriver en lønpolitik, der fastslår:

- Hvilke arbejdsopgaver, ansvarsområder og jobfunktioner, der udløser tillæg, en højere timeløn eller akkord og bonus.
- Hvorfor disse arbejdsopgaver, ansvarsområder og jobfunktioner udløser en højere løn.

En klar beskrivelse af disse forhold vil gøre det muligt at finde frem til og rette op på lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn. Når man ved, præcist hvilke kompetencer og opgaver der udløser et højere tillæg, vil det være nemmere for kvinder også at rykke op ad lønstigen. Virksomheden kan også gøre en særlig indsats for at kønsfordelingen inden for de arbejdsfunktioner, der udløser en højere løn, bliver mere lige.

ÅBENHED OM LØN

6 ud af 10 taler ikke med deres kolleger om, hvad de tjener – og det spænder ben for arbejdet med ligeløn, konkluderer en ny rapport fra Institut for Menneskerettigheder. Det er klart, at det er svært at få øje på ligelønssager eller uretfærdig løndannelse, hvis vi ikke ved, hvad hinanden tjener¹¹.

Der er altså god grund til at arbejde for at skabe mere åbenhed omkring løn. Heldigvis konkluderer rapporten også, at mere end 40 procent af kollegerne ville ønske, at der var større åbenhed om løn på arbejdspladsen. Det ville reducere fordomme om lønforskelle og stille den enkelte stærkere ved de individuelle lønforhandlinger.

Retten til at tale åbent om sin løn er sikret i ligelønsloven. Alligevel oplever kun hver tiende kollega, at deres leder har orienteret om deres ret til at tale åbent om løn.

Ligelønsloven §2.a:
”En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysninger kan videregives til enhver.”

ARBEJDSGIVER: DET ER JERES ANSVAR!

På høringen om ligeløn i Folketingets ligestillingsudvalg den 10. maj 2017 proklamerede Steen Müntzberg, underdirektør i Dansk Arbejdsgiverforening:

”Opfordringen må komme fra medarbejderne, hvis man vil tale om løn på en virksomhed”.

En sådan udmelding bekræfter blot, at nogle arbejdsgivere ikke har interesse i, at medarbejdere begynder at tale med hinanden om, hvad de tjener. Det syntes vi er det bedste argument for at gøre det.



DELTA I KAMPAGNEN: KVINDERNES SIDSTE ARBEJDS DAG

Hvis kvinder gennemsnitligt tjener 15,7 procent mindre end mænd, er det vel også kun fair, at de arbejder tilsvarende mindre? Sådant lyder budskabet i fagbevægelsens årlige ligelønskampagne, der skal sætte fokus på forskelle i mænds og kvinders løn. Du kan læse mere om kampagnen på www.facebook.com/kvindernessidstearbejdsdag

BRYD TABUET

Har I svært ved at bryde tabuet om løn på din arbejdsplads? Så er her et forslag til, hvordan I kan sætte dialogen i gang: Bed dine kolleger om at tage seneste lønseddel med på arbejde og skrive deres samlede lønudbetaling ned på en lille lap papir. Alle papirlapperne lægges anonymt i en skål, hvorefter du hænger sedlerne op på linje på en opslagstavle med den højeste løn øverst og den laveste nederst. Nu kan alle se, hvor de selv er placeret i lønhierarkiet uden samtidig at vide, hvem af kollegerne der tjener hvad. Det kan for mange være en god motivation til at begynde at sammenligne arbejdsopgaver og ansvarsområder og sammenholde disse med den løn, man hver især får.

SÆT KØN PÅ LØNTJEKKET

De fleste fagforeninger hjælper medlemmer med at tjekke, at der ikke er fejl på deres lønsedler. Som tillidsvalgt kan du tage initiativ til, at løntjekkene foregår i kønsblandede grupper og åbner op for muligheden for også at få øje på eventuelle sager om uligeløn.





BARSEL

Sammenlignet med fædre i vores nordiske nabolande, danner danske fædre suveræn bagtrop når det gælder afholdelse af forældreorlov. Danske fædre holder gennemsnitligt syv procent af den samlede orlov svarende til 25 dage. Danske mødre holder gennemsnitligt 298 dage¹².



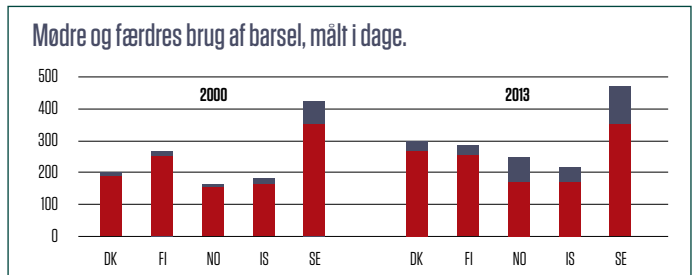
KAPITEL 4



Fædres ret til at holde barsel med enten løn eller dagpenge er sikret i barselslovgivningen og overenskomsterne. Alligevel gør meget få fædre brug af deres rettigheder. Det skyldes blandt andet en kulturel norm om, at familien er mors domæne.

Med de nye overenskomster på industriens område, er mænd, der ønsker at holde orlov, sikret bedre økonomiske vilkår. Det er et skridt i den rigtige retning. Men der er også brug for en markant holdningsændring til det at gå på barsel, hvis vi skal have mere ligestilling i familierne.

Flere og flere mænd vil gerne have en større del af barslen. Det giver virksomheder med gode barselsforhold og en arbejdskultur, der støtter op om fædres ret til barsel, et godt udgangspunkt for at rekruttere de dygtigste medarbejdere.



Figur 7: Kilde: Nordic gender equality in numbers 2015, Nordisk Ministerråd

For homoseksuelle par gælder det, at medmodre, det vil sige den forælder som ikke har båret barnet, har samme rettigheder som faren i et heteroseksuelt forældrepar med hensyn til barsel- og forældreorlov. Desuden har både homo- og heteroseksuelle par, der adopterer, næsten samme barselsrettigheder som biologiske forældre. Du kan læse mere om barsel og adoption på www.borger.dk

BRUG FOR GODE ROLLEMODELLER

Al erfaring viser, at mandlige ledere, der tager barsel, inspirerer andre medarbejdere på virksomheden til at gøre det samme. Også tillidsrepræsentanter kan påvirke kollegerne positivt ved at gøre brug af deres rettigheder. På samme måde kan negative reaktioner fra ledelse og kolleger betyde, at nogle mænd afholder sig fra at tage barsel, selvom de egentlig gerne ville.



MATTIAS TESFAYE, MF SOCIALDEMOKRATIET:

Signe gik hjemme det første halve år, mens jeg fortsatte på arbejde. Derfor vidste hun alt om, hvad vores dreng kunne spise, hvornår han skulle sove, hvad han forsøgte at sige og alt muligt andet. Det føltes ikke helt ligeværdigt, at hun kendte vores søn bedst. Derfor var det virkelig dejligt, da jeg kom på barsel og overtog styringen, og min kone så måtte spørge mig om råd. Jeg tror på, at det har skabt en mere ligeværdig måde at være forældre på de kommende mange år. Sådan behøver det ikke være for andre. Men sådan er det for os. Så jeg tog også tre måneder med vores yngste. Det har jeg ikke fortrudt.

FORHANDLINGERNE I HJEMMET

Fordelingen af den fælles forældreorlov kan man se som et resultat af en forhandling mellem mor og far, der foregår hjemme rundt om køkkenbordet. I samfundet dominerer stadig en fortælling om, at moren er vigtigst for barnet – især i den første tid. Ofte trumfer amme-argumenter fars ret til at være sammen med sit barn i de første og meget vigtige måneder.

Men nyere forskning viser, at familierne også har meget at vinde, når far får lov at være lige så meget forældre som mor. Når mænd går på barsel, er der færre skilsmisser, bedre helbred og tættere relation mellem far og barn og gevinsten. Det vurderer chefpsykolog på Rigshospitalet Svend Aage Madsen:

“Ligestilling i hjemmet gør, at der er færre konflikter i forholdet, og det er en del af forklaringen på, hvorfor der er færre skilsmisser, når faderen tager barsel.”¹³

ØKONOMISK BONUS

Man har længe vidst, at kvinders lange orlov rammer dem økonomisk. Forskning viser, at kvinder mister 10 procent af deres samlede indtjening pr. barn, de får. Det samme gælder ikke for mænd. Faktisk viser udregninger fra Rockwool Fonden, at familiens samlede husindtægt stiger med op til 14.000 kr. årligt, hvis far overtager to uger af mors barsel¹⁴.

Er det ikke dumt at give afkald på både rettigheder og kolde kontanter?

FARS KRAM

– TDC KAMPAGNE

2002 iværksatte TDC kampagnen Fars Kram, der skulle få flere mænd til at holde barsel. På TDC har fædre ret til to ugers barsel med fuld løn efter fødslen, og alle ansatte har desuden ret til ti ugers betalt orlov. Udover at gøre opmærksom på de gode rettigheder for alle TDC-ansatte, forsøgte kampagnen også at gøre det mere socialt acceptabelt for mænd at investere tid i familien. Blandt andet sendte man et brev til nybagte fædre med denne hilsen: “Tillykke med, at du er blevet far – og tillykke med, at du har valgt at tage forældreorlov på to uger med fuld løn.” Antallet af fædre i TDC, der valgte at udnytte deres barselsrettigheder steg fra 13 procent i 2002 til 78 procent i 2009.

SPOT PÅ SPROGET

Sproget har stor magt. Kønnede strukturer og stereotype forestillinger opretholdes i høj grad gennem sproget og de ord, vi bruger til at tale om kvinders og mænds arbejde. Ved at blive opmærksom på, hvordan vores sprog er kønnet, kan du bevidst vælge andre ord og vendinger, der virker mere inkluderende.

Vi har begyndt en liste med ord og udsagn, der er problematiske fra et ligestillingsperspektiv. Fortsæt selv listen med udtryk, du hører i din hverdag.

ORD/UDSAGN	ALTERNATIVT UDTRYK
<p>Pussenusearbejde Et nedladende udtryk, som ofte bruges om kvinders arbejde, skaber en illusion om, at arbejdets udførelse ikke kræver særlige kompetencer. Bruges ofte om kvindelige maleres arbejde som kontrast til akkord-arbejdet, der typisk udføres af mænd.</p>	<p>Kreativt, detaljeorienteret arbejde, der kræver høj grad af koncentration, tålmodighed og fingerfærdighed.</p>
<p>Tillidsmand</p>	<p>Tillidsrepræsentant Behøver vi sige mere?</p>
<p>Høsegård og tøsefnidder Bruges om kvindedominerede arbejdspladser eller miljøer og antyder at det, der her tales om er irrelevant og konfliktfyldt og desuden, at kvinders konflikter ikke behøver at blive taget alvorligt.</p>	<p>Homogen arbejdsplads Konflikt eller problemer</p>
<p>Normalt Normalt indikerer, at noget er naturligt og rigtigt. Det modsatte af normalt er unormalt, og det bliver betegnelsen for personer, der falder uden for opfattelsen af, hvad der er normalt.</p>	<p>Normen At bruge norm i stedet for normalt inviterer til samtale om, hvordan en kultur virker inkluderende eller ekskluderende.</p>
<p>En rå og hjertelig tone Bruges som en måde at legitimere et chikanerende og diskriminerende arbejdsmiljø.</p>	<p>Sexistisk adfærd Mobning</p>
<p>Kvinde er kvinde værst</p>	<p>Kvinde er kvinde bedst</p>

NOTER

- ¹ Larsen, M., Holt, H. & Larsen, M. R. (2016) Et konsopdelt arbejdsmarked. Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer. SFI
- ² Goldin, C & Rouse, C. (2000) Orchestrating impartiality: the impact of "blind" auditions on female musicians. *The American Economic Review*, 90(4): 715-741
- ³ Steinpreis, R.E., Anders, K.A., & Ritzke, D. (1999) The impact of gender on the review of curricula vitae of job applicants and tenure candidates: a national empirical study. *Sex Roles*, 41(7-8), 509-28
- ⁴ Krause, A, Rinne, U. & Zimmermann K.F. (2012) Anonymous Job Applications in Europe. IZA DP No. 7096
- ⁵ Andersen, L., H. & Andersen, M., K. (2016) Mangfoldig ledelse giver højere indtjening. ISS & proacteur
- ⁶ www.fagbladet3f.dk/tema/sexchikane
- ⁷ Seksuel chikane inden for Privat Service, Hotel & Restauration (2015) udarbejdet af Analyse Danmark A/S
- ⁸ Nabe-Nielsen K., Gryderup M., Lange T., Andersen J., Bonde J., Conway P., Garde A., Høgh A., Kaerlev L., Rugulies R., Hansen Å. (2016) The role of poor sleep in the relation between workplace bullying/unwanted sexual attention and long-term sickness absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*
- ⁹ Faley et. Al (1988) Estimating the organizational costs of sexual harassment: the case of the US army. *Journal of Buisness and Psychology*
- ¹⁰ Erfaringer fra ligelønssager (2014) Institut for Menneskerettigheder
- ¹¹ Hvad tjener du? Åbenhed om løn på arbejdspladsen (2017) Institut for Menneskerettigheder
- ¹² Kilde: Danmarks statistik <http://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2017/2017-04-28-Danske-faedre-langt-fra-EU-kommissionen-forslag-om-fire-maaneders-barsel-til-maend>
- ¹³ Berlingske Tidene den 23. juli 2013
- ¹⁴ <http://www.rockwoolfonden.dk/artikler/fars-barsel-mindsker-loengabet-mellem-maend-og-kvinder-og-oeger-husholdningens-samlede-indkomst/>



70 22 12 80

TELEFONENS ÖPPNINGSTIDER:
MANDAG – TORSDAG KL. 8.00-15.00
FREDAG KL. 8.00-14.00

70 22 12 80

TELEFONENS ÖPPNINGSTIDER:
MANDAG – TORSDAG KL. 8.00-15.00
FREDAG KL. 8.00-14.00

70 22 12 80

TELEFONENS ÖPPNINGSTIDER:
MANDAG – TORSDAG KL. 8.00-15.00
FREDAG KL. 8.00-14.00

70 22 12 80

TELEFONENS ÖPPNINGSTIDER:
MANDAG – TORSDAG KL. 8.00-15.00
FREDAG KL. 8.00-14.00

70 22 12 80

TELEFONENS ÖPPNINGSTIDER:
MANDAG – TORSDAG KL. 8.00-15.00
FREDAG KL. 8.00-14.00

70 22 12 80

TELEFONENS ÖPPNINGSTIDER:
MANDAG – TORSDAG KL. 8.00-15.00
FREDAG KL. 8.00-14.00

70 22 12 80

TELEFONENS ÖPPNINGSTIDER:
MANDAG – TORSDAG KL. 8.00-15.00
FREDAG KL. 8.00-14.00

70 22 12 80

TELEFONENS ÖPPNINGSTIDER:
MANDAG – TORSDAG KL. 8.00-15.00
FREDAG KL. 8.00-14.00

70 22 12 80

HAR DU OVERVÆRET ELLER VÆRET UDSAT FOR SEKSUEL CHIKANE? ELLER HAR DU MISTANKE OM, AT DET FOREGÅR PÅ DIN ARBEJDSPLADS? FÅ RÅD, STØTTE OG VEJLEDNING TIL ET CHIKANEFRIT ARBEJDSMILJØ PÅ ARBEJDSSTILSYNETS HOTLINE.

70 22 12 80

HAR DU OVERVÆRET ELLER VÆRET UDSAT FOR SEKSUEL CHIKANE? ELLER HAR DU MISTANKE OM, AT DET FOREGÅR PÅ DIN ARBEJDSPLADS? FÅ RÅD, STØTTE OG VEJLEDNING TIL ET CHIKANEFRIT ARBEJDSMILJØ PÅ ARBEJDSSTILSYNETS HOTLINE.

70 22 12 80

HAR DU OVERVÆRET ELLER VÆRET UDSAT FOR SEKSUEL CHIKANE? ELLER HAR DU MISTANKE OM, AT DET FOREGÅR PÅ DIN ARBEJDSPLADS? FÅ RÅD, STØTTE OG VEJLEDNING TIL ET CHIKANEFRIT ARBEJDSMILJØ PÅ ARBEJDSSTILSYNETS HOTLINE.

70 22 12 80

HAR DU OVERVÆRET ELLER VÆRET UDSAT FOR SEKSUEL CHIKANE? ELLER HAR DU MISTANKE OM, AT DET FOREGÅR PÅ DIN ARBEJDSPLADS? FÅ RÅD, STØTTE OG VEJLEDNING TIL ET CHIKANEFRIT ARBEJDSMILJØ PÅ ARBEJDSSTILSYNETS HOTLINE.

70 22 12 80

HAR DU OVERVÆRET ELLER VÆRET UDSAT FOR SEKSUEL CHIKANE? ELLER HAR DU MISTANKE OM, AT DET FOREGÅR PÅ DIN ARBEJDSPLADS? FÅ RÅD, STØTTE OG VEJLEDNING TIL ET CHIKANEFRIT ARBEJDSMILJØ PÅ ARBEJDSSTILSYNETS HOTLINE.

70 22 12 80

HAR DU OVERVÆRET ELLER VÆRET UDSAT FOR SEKSUEL CHIKANE? ELLER HAR DU MISTANKE OM, AT DET FOREGÅR PÅ DIN ARBEJDSPLADS? FÅ RÅD, STØTTE OG VEJLEDNING TIL ET CHIKANEFRIT ARBEJDSMILJØ PÅ ARBEJDSSTILSYNETS HOTLINE.

70 22 12 80

HAR DU OVERVÆRET ELLER VÆRET UDSAT FOR SEKSUEL CHIKANE? ELLER HAR DU MISTANKE OM, AT DET FOREGÅR PÅ DIN ARBEJDSPLADS? FÅ RÅD, STØTTE OG VEJLEDNING TIL ET CHIKANEFRIT ARBEJDSMILJØ PÅ ARBEJDSSTILSYNETS HOTLINE.

70 22 12 80

HAR DU OVERVÆRET ELLER VÆRET UDSAT FOR SEKSUEL CHIKANE? ELLER HAR DU MISTANKE OM, AT DET FOREGÅR PÅ DIN ARBEJDSPLADS? FÅ RÅD, STØTTE OG VEJLEDNING TIL ET CHIKANEFRIT ARBEJDSMILJØ PÅ ARBEJDSSTILSYNETS HOTLINE.