

# MANGFOLDIG

## medarbejder- rekruttering

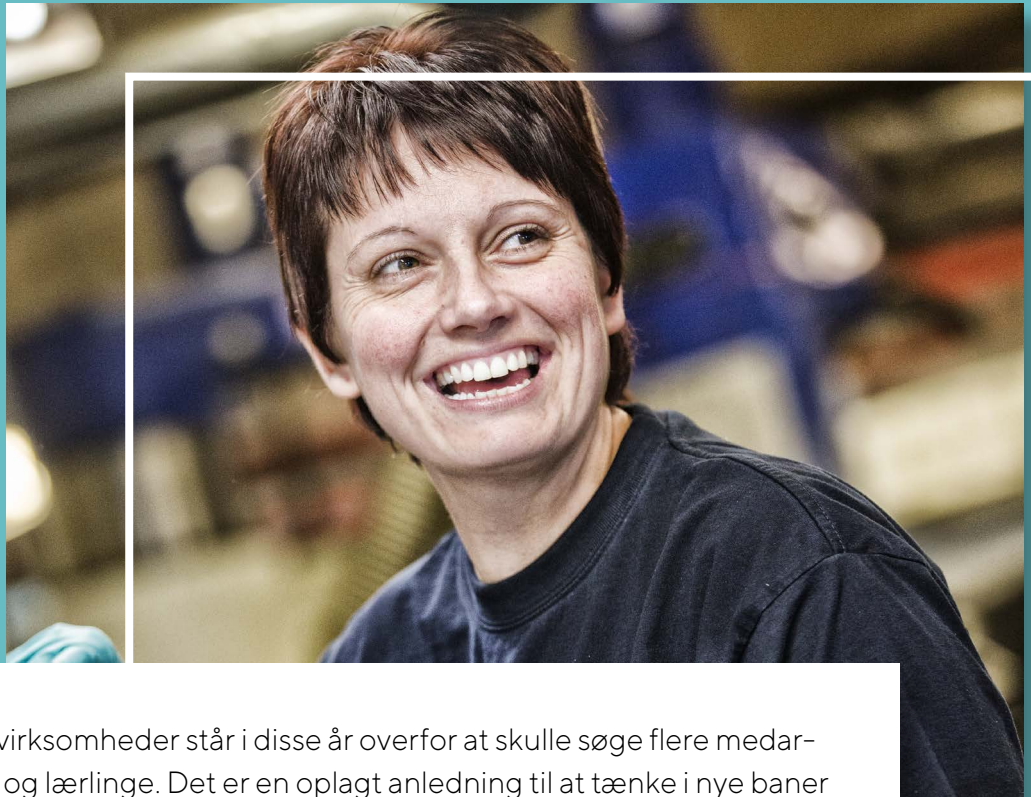
Guide til tillids- og  
arbejdsmiljørepræsentanter



# Indholdsfortegnelse

|                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Indledning</b>                                                           | <b>4</b>  |
| <b>Fem grunde til at tænke mere mangfoldigt i forhold til rekruttering</b>  | <b>6</b>  |
| <b>Gode råd til en retfærdig rekrutteringsproces</b>                        | <b>8</b>  |
| Tiltræk en mangfoldig sammensat ansøgergruppe                               | 8         |
| Vælg de rigtige ansøgere                                                    | 10        |
| Ansættelsessamtale                                                          | 11        |
| <b>Når fordomme spænder ben for mangfoldigheden</b>                         | <b>12</b> |
| Omklædning – hvad gælder, hvis man ansætter en kvindelig medarbejder?       | 13        |
| Sprog – er det et problem?                                                  | 14        |
| <b>Et godt arbejdsmiljø for alle</b>                                        | <b>15</b> |
| Ny kollega                                                                  | 16        |
| Trivsel og organisering                                                     | 18        |
| Plads til forskellighed                                                     | 19        |
| Skab en inkluderende arbejdspladskultur – forebyg diskrimination og chikane | 20        |
| Konflikthåndtering                                                          | 22        |
| Noter                                                                       | 23        |

# Indledning



Mange virksomheder står i disse år overfor at skulle søge flere medarbejdere og lærlinge. Det er en oplagt anledning til at tænke i nye baner i forhold til rekruttering af medarbejdere, så det kan sikres, at der er kollegaer nok til at løfte opgaverne. Kvinder og etniske minoriteter er i dag kun repræsenteret i en lille grad i mange håndværkerfag og industrifag. De kunne potentielt i fremtiden bidrage med nye ideer og flere hænder i industrien og indenfor håndværksfagene.

Det er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvilken indflydelse, du som tillidsrepræsentant har på rekruttering og ansættelse af nye medarbejdere. Nogle steder er man i høj grad involveret i forhold at hjælpe virksomheden til at få fat i de medarbejdere og lærlinge, der er

brug for, og som passer ind i kollegagruppen. Andre steder bliver den tillidsvalgte først orienteret, når de nye medarbejdere er ansat. Som tillidsrepræsentant kan du via dialog og gode argumenter arbejde på at få større indflydelse. På samme måde kan du også arbejde for at sikre, at virksomheden tænker mere mangfoldigt, når der skal ansættes nye medarbejdere, så medarbejdersammensætningen i forhold til fx køn og etnicitet kan blive mere mangfoldig.

Denne udgivelse er en guide til, hvordan du som tillidsvalgt kan hjælpe din arbejdsplads med at orientere sig mere mangfoldigt, særligt i forhold til køn og etnicitet, når der skal ansættes nye medarbejdere.

Guiden indledes med en generel introduktion til, hvordan man kan arbejde med mangfoldig rekruttering. Det vil sige, hvordan man som virksomhed sikrer en retfærdig rekrutteringsproces, hvor man er opmærksom på, at vanetænkning og fordomme ikke spænder ben for at se potentialet i kandidater, der adskiller sig fra den medarbejdergruppe, man allerede har. Denne del henvender sig primært til tillidsrepræsentanter. Derefter er der fokus på, hvordan man som virksomhed kan arbejde med at sikre trivsel blandt kvindelige medarbejdere og medarbejdere med minoritetsbaggrund. Dette arbejde kan med fordel løftes i samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Denne guide har primært fokus på køn og etnicitet. Vil du vide mere om ligestilling af LGBT+ kollegaer, så anbefales udgivelsen: "Arbejdspladser for alle" som kan downloades her: [http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/arbejdspladser-for-alle/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/arbejdspladser-for-alle/) og vil du vide mere om ligestilling af kollegaer med handicap, så anbefales udgivelsen: "Ny kollega med handicap" som kan downloades her: [http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/ny-kollega-med-handicap-10-opmaerksomhedspunkter-til-naar-din-ny-kollega-starter/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/ny-kollega-med-handicap-10-opmaerksomhedspunkter-til-naar-din-ny-kollega-starter/)

# 5 grunde til at tænke mere mangfoldigt i forhold til rekruttering

Her er fem gode grunde, du kan bringe i spil, når du vil sætte mangfoldig rekruttering på dagsordenen hos din leder eller i jeres samarbejdsudvalg. Brug de argumenter der er relevante for dig og din arbejdsplads.

## 01

Få alle talenter i spil – hvis I aktivt tænker mangfoldighed og retfærdighed ind i jeres rekrutteringsproces, vil virksomheden få adgang til flere kvalificerede medarbejdere.

## 02

Uddannelse til alle – ved at tænke mangfoldighed ind, når I skal ansætte nye lærlinge, er I med til at sikre, at alle unge – uanset køn og etnicitet – kan få sig en uddannelse.

“I mit team har vi Henrik, der har de største arme af os alle sammen, og så er der mig, der har meget små håndled. De to ting har vi kombineret. Fx var der nogen der ikke kunne nå ind og skrue noget af, og så sagde de ‘jamen så spørger vi Sara, for hun kan nok komme derind’. Og det kunne jeg da! Og så tager Henrik de tunge opgaver.”

*Kvindelig smedelærling*



## 03

Mangfoldighed bidrager positivt til arbejdsmiljøet. Undersøgelser viser, at arbejdspladser, som har en sammensat medarbejdergruppe i forhold til køn og etnicitet, har et bedre arbejdsmiljø<sup>1</sup>.

## 04

Mangfoldighed skaber bedre resultater – en mangfoldig sammensat medarbejdergruppe kan bidrage til mere forskelligartede løsninger, viden og færdigheder<sup>2</sup>.

## 05

Flere kulturelle kompetencer – medarbejdere med forskellig national oprindelse kan bidrage med forskellige sproglige kompetencer og kendskab til kultur og samfundsforhold i andre lande. Det er en stor styrke for virksomheder, der opererer internationalt eller har med etnisk sammensat kundegruppe at gøre<sup>3</sup>.

# Gode råd til en retfærdig rekrutteringsproces

For at sikre, at man får de mest talentfulde medarbejdere, og for at undgå vanetænkning, er det en god ide at have fokus på mangfoldighed, når I leder efter nye medarbejdere.

Her er et par praktiske ideer, som du kan bringe i spil i jeres rekrutterings- og ansættelsesproces. Hvis du arbejder på en virksomhed, som ansætter nye medarbejdere uden en decideret ansættelsesproces, kan første skridt være at tage en snak med din leder.

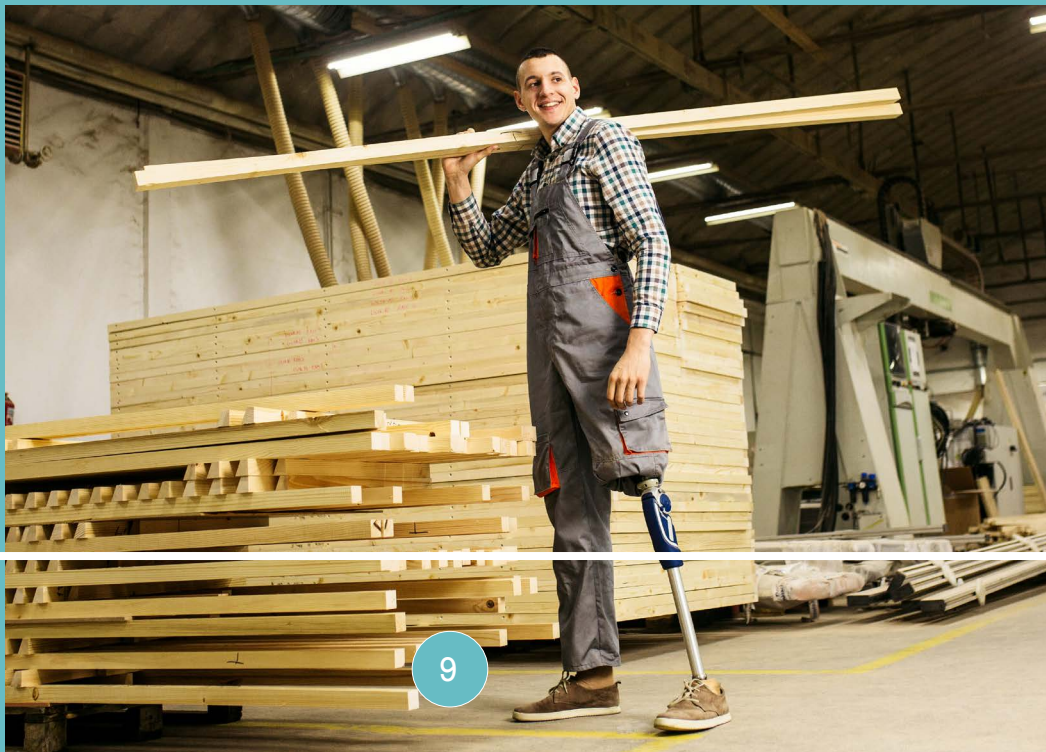
## Tiltræk en mangfoldig sammensat ansøgergruppe

- Gør klart i jeres stillingsopslag, at I ønsker, at alle – uanset personlig baggrund – søger stillinger hos jer.
- Overvej også hvordan formuleringerne i stillingsopslaget kan blive opfattet af forskellige ansøgere. Lad eventuelt forskellige testpersoner læse det igenem. Fx kunne en formulering som ”vi har en løs og frisk omgangstone” gøre, at den kvindelige mekaniker tænkte, at det var en arbejdsplads ”hvor man skulle lægge øre til meget” og måske vælge et andet sted. Man kunne fx i stedet skrive, at virksomheden lægger vægt på at have en ”åben og respektfuld omgangstone”.

”Vi ser mangfoldighed som en ressource og opfordrer alle uanset køn, kønsudtryk<sup>4</sup>, seksualitet, alder, etnisk baggrund, religion eller handicap til at søge job hos os”



- I kan via billedvalget på både hjemmeside og i stillingsopslag signalere, at I som virksomhed ønsker en mangfoldig sammensat medarbejderstab.
- Fortæl virksomhedskontakten på jeres lokale erhvervsskole, at I rigtig gerne vil have, at de henviser lærlinge til jer med forskelligt køn og etnisk baggrund og evt. andre kategorier (fx alder, handicap eller LGBT+).
- Hvis I bruger jeres lokale fagforeningsafdeling til at finde nye folk, kan I også fortælle dem, at I gerne vil have ansøgere med forskelligt køn og etnisk baggrund og evt. andre kategorier.
- Hvis I gerne vil nå nogle nye medarbejdere, end dem I plejer, så overvej at rekruttere via nogle nye kanaler. Måske der fx lokalt findes nogle netværk for etniske minoriteter, I kan kontakte.



## Vælg de rigtige ansøgere

- Processen for hvordan I udvælger hvilke personer, I vil have til samtale om en stilling, er vigtig. Hvis I ikke arbejder systematisk for at sætte faglighed i centrum og for at undgå vanetænkning eller mavefornemmelser, kan I gå glip af kvalificerede ansøgere.
- En metode, I kan bruge, er at udarbejde en profil på, hvad det er for sociale og faglige kompetencer, I ønsker at ansøgeren skal have. Brug den som udgangspunkt for at udvælge, hvem I vil have til samtale.
- En anden måde, at undgå at vanetænkning og forudindtagethed spiller ind, er at sløre ansøgernes navn og identitet, inden ansøgningerne præsenteres for den/de der skal udvælge ansøgningerne. På den måde kommer kompetencer, erfaringer og motivation i fokus.

### Det siger loven

Loven siger, at alle danske virksomheder er forpligtet til at sikre ligebehandling af alle medarbejdere uanset køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Det afgørende er, at de beskyttede kriterier ikke må tillægges vægt ved hverken ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller ved fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår.

*Ligebehandlings- og Forskelsbehandlingsloven<sup>5</sup>*

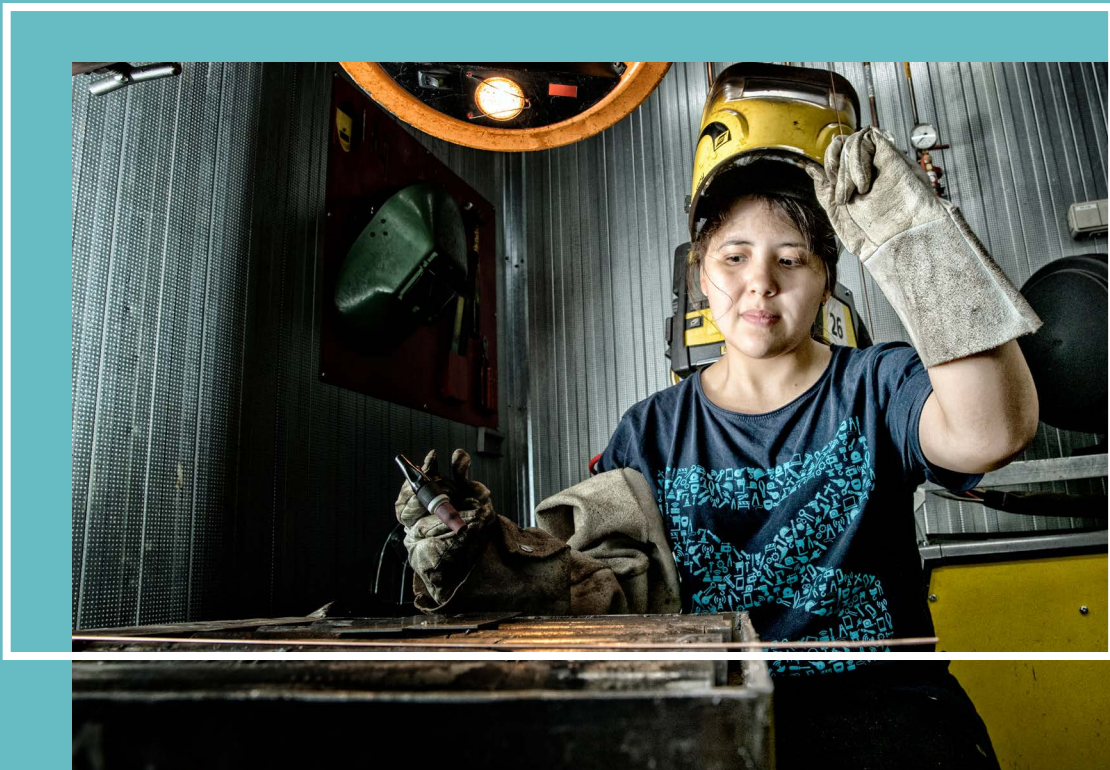


## Ansættelsessamtale

- Overvej hvem der skal med til samtalen fra virksomheden. Da vi har en tendens til at vælge folk som ligner os selv, så vil et mere blandet sammensat ansættelsesudvalg lægge mærke til forskellige kvaliteter hos ansøgeren.
- Find ud af hvordan I vil holde ansøgningssamtalen, så I kan blive klogere på ansøgeren, I har indkaldt. Spørg alle ansøgere, uanset deres personlige baggrund, om de samme spørgsmål. På den måde sørger I for at have et ensartet grundlag at vurdere ansøgerne ud fra.
- Stil kun spørgsmål til fx køn eller etnicitet mm., hvis det er direkte relevant, for det arbejde som skal udføres. På den måde kan man sikre, at alle får den samme tid til at forklare om deres faglige eller sociale kompetencer. Spørg hellere om der er nogle forhold, som de gerne vil have, I kender til, der har betydning for udførslen af jobbet.
- Hvis du vil spørge ind til ansøgerens eventuelle kæreste eller partner, så gør det på en kønsneutral måde. Dvs. spørg hellere 'hvad laver din kæreste/partner' end 'hvad laver hun/han så'. På den måde får ansøgerne det samme udgangspunkt for at deltage i samtalen uanset personlig baggrund.
- Husk, at man som arbejdsgiver ifølge lovgivningen ikke må spørge ind til graviditet eller hvilke planer eller ønsker til familieforøgelse, som ansøgeren har.

# Når fordomme spænder ben for mangfoldigheden

Nogle gange kan vanetænkning og fordomme forhindre, at man ser potentialet i alle medarbejdere. Det handler om at blive mere opmærksom på nogle af de myter eller fordomme, som kan spille ind på jeres rekrutteringsproces – ofte uden at man tænker over det. Her er to typiske myter eller misforståelser, som det er godt at være opmærksom på.



## Omkklædning – hvad gælder, hvis man ansætter en kvindelig medarbejder?

Ifølge Arbejdsmiljøloven skal kvinder og mænd kunne klæde om og bade ugeneret hver for sig. Men det betyder ikke nødvendigvis, at kvinder skal klæde om i et andet rum end deres mandlige kolleger. Omklædningen kan fx tilrettelægges, så den er forskudt med ti minutter.

Alligevel er mange i tvivl om eller tilbageholdende med at tage kvindelige lærlinge. Det sker ofte med henvisning til, at "vi har ikke et dame-omklædningsrum" eller lignende. Men det er altså en myte, at det er nødvendigt, og heldigvis er der mange virksomheder, der finder lette og pragmatiske løsninger.

### Det siger loven

"Omkklædning skal kunne ske ugenert for hvert køn for sig. Kvinder og mænd skal derfor enten have adskilte omklædningsrum eller have mulighed for at benytte samme aflåselige omklædningsrum hver for sig."

"Badning skal kunne ske ugenert for hvert køn for sig. Det betyder, at der normalt skal indrettes bad for hvert køn for sig, eller at kvinder og mænd benytter samme aflåselige baderum hver for sig."

AT-vejledning A.1.13<sup>6</sup>



## Sprog – er det et problem?

Som virksomhed har man brug for, at medarbejderen besidder de sproglige færdigheder, der er brug for i jobbet. For at finde ud af, om det er tilfældet, er det nødvendigt at have en samtale med den pågældende ansøger. Desværre vælges kvalificerede medarbejdere nogle gange fra, fordi arbejdsgiveren på baggrund af ansøgerens etnicitet, har negative forventninger til ansøgerens sproglige kompetencer. Dette er både ærgerligt for virksomheden og unfair for personen.

Etnicitet fortæller ikke noget bestemt om en persons sproglige færdigheder. Nogle personer med anden etnisk baggrund er fx dansktalende i flere generationsled, og andre er måske kommet til landet som voksne, og er i gang med at tilegne sig sproget til fulde. Lad altid en individuel samtale være udgangspunkt for vurderingen af ansøgeren.

Skulle en engageret ansøger mangle nogle sproglige kundskaber, så overvej, om vedkommende hurtigt kan nå det påkrævede niveau ved hjælp af en mentor eller sprogmakker på arbejdspladsen. Eller undersøg, om kandidaten er indstillet på at tage sprogundervisning ved siden af arbejdet. Hvis I har flere medarbejdere, I ønsker at løfte, kan I også lave en aftale med en lokal sprogskole om at lave undervisning, som foregår på virksomheden.



## Et godt arbejdsmiljø for alle

Når man igangsætter en indsats for at rekruttere mere mangfoldigt, så er næste skridt selvfølgelig også at sikre, at alle medarbejdere trives og bliver godt integreret på arbejdspladsen – uanset køn og etnicitet. Det handler om at sikre et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø og en inkluderende arbejdspladskultur, hvor alle føler sig anerkendt og respekteret fagligt og personligt. De følgende afsnit handler om, hvad du kan gøre. Både forebyggende og hvis I står med nogle konkrete udfordringer i forhold til trivsel og mangfoldighed.

## Ny kollega

Her er tre forslag som du kan tale med din leder eller dit SU-udvalg om. Begge tiltag har til formål at sikre, at den nye medarbejder bliver godt integreret på virksomheden, og at der løbende bliver tjekket op på, om vedkommende trives.

Den første dag. Den første dag er vigtig. Sørg for en officiel velkomst med rundvisning og præsentation af kollegaer, lærlinge og tillids- og arbejdsmiljørepræsentant. Fortæl om arbejdspladsen og inviter den nyansatte medarbejder eller lærling til at stille spørgsmål. Hav i mente, at det altid er lettest at leve op til forventninger, hvis man kender til dem. Vær ærlig over for jeres nye medarbejder og jer selv omkring fælles forventninger. Det er vigtigt at skabe en kultur, hvor man ikke er bange for at stille spørgsmål og sige til og fra. Fortæl jeres nye medarbejder at "der er ingen dumme spørgsmål", og at han/hun altid kan spørge en af de mere garvede, hvis de er i tvivl om noget. Prøv at sætte jer i de nye medarbejders sted og tænk på, at der er meget, som de endnu ikke ved.

### Vær opmærksom på!

Når man adskiller sig fra flertallet, som en del kvinder og etniske minoriteter gør som faglærte i industrifagene og håndværksfagene, er man mere "synlig". Det fører nogle gange til dobbelte standarder, hvor fx kvindelige håndværkere skal arbejde ekstra hårdt for at blive anerkendt som fagligt kompetente af kollegaer og kunder. Arbejd for at skabe en kultur, hvor alle anerkendes på samme vis.

Se evt. filmen "Færre fordomme, flere faglærte – bliv mekaniker" sammen med dine kollegaer og få en dialog om emnet: <https://www.youtube.com/watch?v=2PFPIf68v1k>



Giv den nyansatte en mentor. Det kan være en ny verden, når man som ny medarbejder lander på en virksomhed, og de fleste virksomheder har mange uskrevne regler, som ikke er så lette at regne ud uden hjælp. Det gælder især for yngre medarbejdere, lærlinge og medarbejdere, som er nye på det danske arbejdsmarked. Derfor kan det være en rigtig god idé at give den nyansatte en mentor, som kan hjælpe ham/hende på plads fagligt og socialt. Det er også en måde at sikre, at medarbejderen altid har en person, de er trygge ved at gå til, når de har spørgsmål eller brug for hjælp.

Hold trivselssamtaler med lærlinge. Foreslå, at din leder, eller en med ledelsesansvar, løbende holder trivselssamtaler med lærlingene, om hvordan det går, når han/hun har været på virksomheden et stykke tid. Det er en god anledning til at fortælle lærlingen, at I sætter pris på hans/hendes arbejde og indsats, og omvendt også sige, hvis der er noget, lærlingen skal gøre på en anden måde. Derudover kan samtalen bruges til at tjekke op på, om lærlingen trives, eller om der er nogle udfordringer, der skal tages hånd om.



## Trivsel og organisering

Når du som tillidsvalgt vil sikre trivsel og organisering, så er det vigtigt at have en god fornemmelse af, hvordan dine kollegaer oplever det at være på arbejdspladsen. Det er især vigtigt at være opmærksom i forhold til kvindelige kollegaer, kollegaer med anden etnisk baggrund og eventuelt andre kollegaer, som tilhører en minoritet på arbejdspladsen. Jo mere de oplever, at du lytter, forstår dem og kan involvere dem i at finde løsninger, jo mere tillid vil de få til dig, og jo mere meningsfyldt vil de opleve det at være medlem af en fagforening.

- Tal med dine kollegaer og find ud af, hvordan de ser på verden og på arbejdspladsen. Især de kollegaer som har et andet køn eller etnicitet end dig selv. Du ved ikke automatisk, hvad de tænker.
- Lav en-til-en-samtaler og spørg alle hvad de synes om at arbejde på arbejdspladsen, og hvad de oplever som de største problemer, og hvad de gerne ville ændre, hvis de kunne.
- Hvis det er en stor arbejdsplads, hvor du har svært ved at nå at tale med alle, så tal med meningsdannerne fra de forskellige grupper på arbejdspladsen. Få dem til at spørge ud i deres netværk om, hvad de forskellige grupper oplever af problemer, og hvad ønsker til arbejdspladsens fremtid, de har.
- Hvorfor ikke bare holde et møde? Møder er ikke altid den bedste måde at lære om folks holdninger. Undersøgelser viser, at mænd har nemmere ved at sige noget i store forsamlinger, og ligeledes kan folk der ikke taler perfekt dansk være nervøse for at sige noget.
- Hvis du holder møder, skal du være opmærksom på, at alle kommer til orde. Her kan runder ved bordene, hvor man diskuterer, inden der svares på et spørgsmål, være en god måde at få flere involveret og få flere til at tage ordet.

## Plads til forskellighed

For at man som virksomhed kan få gavn af de positive fordele af mangfoldigheden, kræver det, at man skaber gode rammer for de forskellige medarbejdere og deres behov. Så alle trives og føler sig som en naturlig og velkommen del af arbejdspladsen. Sammen med din leder eller dit samarbejdsudvalg kan du fx kigge på følgende ting:

- Mad. Sørg for, at alle føler sig velkomne uanset om de f.eks. spiser noget andet end flertallet i kantinen eller til persona-lefesten. Det kræver ofte ikke så meget andet end f.eks. valget mellem forskellig slags kød – fx svinekød eller oksekød – og en vegetarisk ret.
- Alkohol. Kan være noget, folk har det forskelligt med – enten pga. religiøse årsager eller pga. personlige præferencer. Sørg for, at der altid også serveres noget uden alkohol til fx firmafester eller fredagshygge, og overvej om alle sociale arrangementer skal involvere alkohol.

- Påklædning. Se på, om medarbejdernes og virksomhedsbehov til påklædning kan gå op i en højere enhed, så alle dygtige medarbejdere kan komme i betragtning. Fx er der en del kvinder, som bruger tørklæde, der gerne vil arbejde indenfor industrien eller håndværksfag. Derfor har nogle store virksomheder allerede udviklet et tørklæde, der lever op til hygiejne og sikkerhedskrav på den pågældende virksomhed. Hvis det er nyt for din virksomhed at have medarbejdere, der bruger tørklæde, og I er i tvivl om, hvordan I opfylder sikkerhedskrav, så kan din leder spørge andre virksomheder til råds. Det kan også være, at medarbejderen selv er på forkant og kan hjælpe med en god løsning.
- Forskellig kropsstørrelse. Fysikken hos medarbejderne kan variere, og generelt vil kvinders gennemsnits kropshøjde og kropsstørrelse være mindre end mænds. Det kan fx være relevant at se på, om arbejds-højden er i orden og om der er de rette hjælpemidler til rådighed, når man skal have en ny medarbejder.

Det vigtige er, at man finder løsninger og har en åben dialog om, hvordan man bedst kan tage hånd om medarbejdernes forskellighed, indenfor hvad der er muligt på den enkelte virksomhed.

## Skab en inkluderende arbejdspladskultur – forebyg diskrimination og chikane

### Få en dialog om grænser og omgangstone

Forskellige personer har forskellige grænser, og oplever de samme bemærkninger og kommentarer forskelligt. Derfor er det godt at få en dialog om, hvordan I kan lide omgangstonen, og hvor de enkelte kollegaers grænser er. Husk, at det ikke er nok, at den som siger bemærkningen, synes den er indenfor skiven af, hvad man kan sige. Modtageren skal også synes bemærkningen er okay. Dialog om trivsel og grænser er en måde, I på arbejdspladsen kan forebygge chikane. I boksen på næste side kan du læse hvordan chikane defineres.

Generelt skal nedsættende bemærkninger om køn, etnicitet eller seksuel orientering eller andre kategorier aldrig accepteres, men stoppes. Hvis et medlem oplever sig udsat for chikane eller forskelsbehandling, skal du bistå medlemmet i at undersøge situationen, og hvis medlemmet ønsker det, om der er grundlag for at køre en sag. Få hjælp i din afdeling, hvis dette bliver relevant.

En særlig form for chikane er seksuel chikane, hvor chikanen har en seksuel karakter. Fagbevægelsen har udviklet et dialogspil der hedder "Over Stregen", som er et værktøj, du kan bruge til at få en dialog om grænser med kollegaerne som et led i at forebygge seksuel chikane på din arbejdsplads. Det kan downloades på FIU-Ligestillings hjemmeside: [www.fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/over-stregen-et-kickstarter-spil/](http://www.fiu-ligestilling.dk/tools_materials/over-stregen-et-kickstarter-spil/)



### **Det siger loven**

**Der foreligger chikane**, når en uønsket optræden finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Chikane kan være begrundet i, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse og køn.

**Der foreligger sexchikane**, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

*Ligebehandlings- og Forskelsbehandlingsloven<sup>5</sup>*



### **Humor**

Humor gør hverdagen sjovere, men kun når den ikke bliver brugt til at kamuflere mobning og diskrimination eller chikane. Det er godt at være opmærksom på, hvordan humor og ironi bliver brugt på din arbejdsplads.

Ekskluderende humor er dårligt for arbejdsmiljøet, uanset om det er på kontoret eller værkstedet.

- Reager, hvis dine kolleger bruger humor til at diskriminere eller chikanere hinanden. Bed din leder gribe ind, hvis det ikke stopper.
- Læg op til, at det altid er modtageren af joken, der afgør, om den er sjov eller ej, uanset hvem der fortæller den.
- Sørg i samarbejde med din leder for, at vittigheder der laver grin med kvinder, etniske minoriteter, LGBT+ personer eller på anden måde stereotyperer bestemte grupper ikke har sin gang på virksomheden.

## Konflikthåndtering

Det er vigtigt at være forberedt på at tage hånd om konflikter på arbejdspladsen, uanset hvilken form for forskellighed eller uenighed, der ligger til grund. Medarbejdere kan have forskellige værdier og præferencer, og det kan føre til uoverensstemmelser eller misforståelser. Her er det vigtigt, at konflikten bliver håndteret, så arbejdsmiljøet og arbejdssituationen igen bliver tilfredsstillende for alle. Et led i dette er at undersøge på hvilken måde parternes forskellighed er på spil i konflikten. Er der fx sproglige misforståelser, udfordringer med at kommunikere, fordomme og generalisering om hinanden eller forskellige værdier og uenighed om, hvem der skal tilpasse sig hvem. Det handler om at bygge bro mellem parterne, så parterne lettere kan sætte pris på hinandens forskellighed.

Nogle uoverensstemmelser vil bedst kunne løses i situationen af kollegaerne selv og evt. sammen med dig som tillidsrepræsentant, imens det i forhold til andre konflikter vil være nødvendigt at involvere din leder i at mægle mellem parterne og finde løsninger på uoverensstemmelserne.

**Du kan  
bl.a. læse  
mere i:**

Værktøjsmaterialet "Konflikthåndtering på arbejdspladsen" udgivet af Industriens branchearbejdsmiljøråd:  
<https://www.bfa-i.dk/arbejdsmiljoe-emner/psykisk-arbejdsmiljoe/stress,-konflikter-og-usikkerhed/konflikt-haandtering-paa-arbejdspladsen>

**Du kan  
bl.a. læse  
mere i:**

"Faktablad om Konflikthåndtering" udgivet branchearbejdsmiljørådet for Bygge og Anlæg <https://www.bfa-ba.dk/media/2244659/Konflikthaandtering.pdf>

## NOTER

1. <https://www.dk.issworld.com/-/media/issworld/dk/Gamle%20billeder/presse/pressemeddelelser/documents/iss-mangfoldighed-diversity-millioner-paa-bundlinjen.pdf>
2. <https://videnskab.dk/kultur-samfund/diversitet-paa-arbejdspladsen-foerer-til-social-samhoerighed-og-trivsel-i-dit-team>, [https://www.jobindex.dk/img/pdf/mangfoldighed\\_skaber\\_vaerdi.pdf](https://www.jobindex.dk/img/pdf/mangfoldighed_skaber_vaerdi.pdf)
3. [https://www.jobindex.dk/img/pdf/mangfoldighed\\_skaber\\_vaerdi.pdf](https://www.jobindex.dk/img/pdf/mangfoldighed_skaber_vaerdi.pdf)
4. Kønssudtryk er den måde, man ønsker at vise sit køn - fx ved valg af tøj, frisure, make-up, bevægelser, tale, omgangen med andre mm.
5. Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=179869>  
Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=137042>
6. At-vejledning A.1.13: Velfærdsforanstaltninger på faste arbejdssteder <https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/v/a-1-13-velfaerdsforanstaltninger-faste-arbsteder>

Tekst: Kristine Esrom Raunkjær, FIU-Ligestilling  
Skrevet med inspiration fra projektet "Mangfoldighed - et potentiale for flere faglærte i industrien" - et projektpartnerskab mellem 3F, Dansk Metal, Dansk Industri, TEC og NEXT 2017-2019.  
Foto side 2: Simon Fals, Dansk Metal. Fotos side 4, 12, 15 og 17: Brian Rasmussen, Fotografhuset. Øvrige fotos: iStock  
Layout: adressen design.  
Udgivet af: FIU-Ligestilling, august 2019.

Kan downloades på: [www.fiu-ligestilling.dk](http://www.fiu-ligestilling.dk)



