

Djøfs diversitets- og inklusionspolitik



Djøfs diversitets- og inklusionspolitik

Udgangspunktet for Djøfs arbejde med diversitet, ligestilling og inklusion er, at diversitet og lige behandling giver de bedste muligheder for udvikling af samfundet og arbejdspladser, der både kan klare sig godt i den globale konkurrence, skabe høj livsværdi for den enkelte og styrke sammenhængskraften i samfundet. Djøf skal være drivende i arbejdet med at fremme sunde studiemiljøer og arbejdspladser, hvor mennesker trives og har mulighed for at bruge og udvikle deres kompetencer uanset køn, alder, etnicitet, seksualitet, social baggrund, funktionsnedsættelser og psykiske/mentale udfordringer (neurodiversitet).

I en arbejdsmæssig kontekst er det veldokumenteret, at arbejdsmiljø, trivsel, produktivitet og innovationskraft styrkes, når virksomheder arbejder strategisk med ligestilling, diversitet og inklusion.¹

Ud over den solide businesscase for virksomhedernes bundlinje ved at fremme ligestilling, diversitet og inklusion, har det også selvstændig værdi at behandle alle ordentligt og retfærdigt og med respekt for forskellige menneskers forskellige behov, perspektiver og potentiale.

Diversitet henviser til de træk og egenskaber, der gør mennesker unikke, mens inklusion henviser til den adfærd og de sociale normer, der medvirker til, at medarbejdere føler sig velkomne og som del af fællesskabet. Derfor kan man ikke lykkes med indsatser for diversitet, hvis man ikke samtidig har fokus på at skabe en inkluderende kultur. Inklusion er således en afgørende forudsætning for, at man som organisation vil drage nytte af forskellige perspektiver og profiler.

I Danmark fastslår hhv. Ligebehandlingsloven og Forskelsbehandlingsloven, at der ikke må forekomme hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af køn, etnisk oprindelse, hudfarve, religion, alder, seksuel orientering, handicap m.v.

Men trods disse formelle rammer for et arbejdsmarked uden diskrimination og forskelsbehandling, kan vi med afsæt i nedenstående demografiske parametre for diversitet konstatere, at der fortsat er en del at gøre i Danmark. Uformelle strukturer, vanetænkning og kulturelle forhold har således fortsat stor indvirkning på menneskers liv. Historisk har minoriserede grupper haft færre privilegier, lavere status og mindre politisk, social og økonomisk magt end andre grupper. Den ulighed er fortsat en udfordring i praksis.



¹ bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation, mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters, Christina Lundgaard Ottsen og Sara Louise Muhr: Biasbevidst ledelse – Sæt diversitet i spil og træf bedre beslutninger, Djøf Forlag 2021.

Køn

Danmark er markant bagud sammenlignet med vores nordiske naboer og ligger under gennemsnittet blandt EU-landene, når det gælder kvinder og nonbinære personers muligheder for at realisere en (top)lederkarriere. Og det vel at mærke på trods af, at kvinder har lige så høje ambitioner som mænd. Antagelsen "think manager – think male" gør sig altså i høj grad gældende i Danmark.² Flere undersøgelser peger også på, at selvom kvinder udgør et flertal af dimittenderne fra de videregående uddannelser, falder de fra på vej op ad karrierestigen i virksomhederne. Arbejdspladskulturen er en særdeles vigtig faktor i forhold til at fremme eller modarbejde den enkeltes muligheder for at udleve dennes ambitioner. Stereotype forventninger til mænd og kvinders adfærd og kompetencer betyder, at kvinder ikke har samme betingelser for at gøre karriere, da de møder markant flere barrierer – også i form af mikroaggressioner og sexismen. Tilsvarende oplever mænd ikke samme mulighedsrum for at prioritere familie over arbejde.³

Ny forskning af bl.a. økonom Lisa Vesterlund viser, at kvinder ofte tildeles – og forventes at varetage – en række opgaver, som er vigtige for arbejdspladsen, men som typisk ikke er til gavn for kvindernes karrierer. Nobelprismodtageren Claudia Goldin har også dokumenteret, hvordan arbejdsdelingen i heteroseksuelle par har konsekvenser for (manglende) ligeløn og muligheder på arbejdsmarkedet.⁴

Arbejdslivet har historisk været en arena, som mænd definerede, ligesom familiesfæren har været kvindens arena. Og der er behov for øget ligestilling i begge arenaer. Derfor er det positivt, at fædres individuelle ret til orlov med børn endelig er blevet styrket fra august 2022 i medfør af nyt EU-direktiv. Gode barselsvilkår er i stigende grad et konkurrenceparameter i den private sektor. Det understreger også behovet for en mere familievenlig arbejdspladskultur, der tager højde for, at både mænd, kvinder og medforældre har familiefordringer. Den skæve fordeling af orloven koster kvinder dyrt i løn, pension og karriereudvikling.⁵ Og lønefterslæbet indhentes ikke. Dertil kommer, at fædre gerne vil holde (mere)

orlov med deres børn.⁶ En dansk Ph.d.-afhandling peger også på, at fædres øgede samvær med børn styrker dem i tilfælde af skilsmisse.⁷

DJØF MENER

→ Topleddelsen skal sætte mål og involvere sig i at nå fastsatte mål

Der er brug for et markant opgør med myten om, at fravær af kvinder på ledelsesgangene handler om, at kvinder har færre ambitioner. Det er veldokumenteret, at der ikke er forskel på mænd og kvinders ambitioner. Men der er stor forskel på, hvilke rammer og muligheder, mænd og kvinder har for at udleve dem. Derfor er det afgørende, at alle arbejdspladser går ambitiøst til opgaven med at fremme en arbejdspladskultur, hvor alle uanset køn, alder, etnicitet etc. oplever at have samme muligheder. Det fordrer bl.a. et systematisk blik på rekrutteringsprocesser, organisering, kultur, adfærd, belønnings- og forfremmelseskriterier, sprog m.v. med henblik på at afdække forskelsbehandling, sexismen m.v. Topleddelsens forpligtelse og vilje til at involvere sig synligt i at opnå fastsatte mål er afgørende for fremdrift.⁸

→ Mål for diversitet skal være en del af alle resultatkontrakter og bonussystemer

Kultur gør det ikke alene, da det også handler om at iværksætte en incitamentsstruktur, der ikke ignorerer, endsize står i vejen for, men tværtimod belønner det, man gerne vil have mere af. Topleddelsen skal derfor sætte mål for indsatsen og løbende følge op på opnåelse af de fastsatte mål og diversitet, og inklusion bør være en del af alle resultatkontrakter, bonussystemer m.v. Arbejdet med afrapportering og opfølgning skal ske på en måde, der sikrer transparens. Nødvendigheden af en mere professionaliseret tilgang til indsatsen følger i øvrigt af de skærpede krav i bl.a. måltalslovgivningen, der trådte i kraft 2023. Loven pålægger både den private og offentlige sektor at arbejde strategisk og målrettet med at øge andelen af kvinder på topledelsesniveau.

² djofbladet.dk/artikler/2019/7/nej-kvinder-og-maend-har-ikke-lige-muligheder-for-at-blive-ledere

³ The Danish Gender Equality Paradox, juni 2022: thediversitycouncil.com/wp-content/uploads/2022/06/The-Danish-Gender-Equality-Paradox-Report-JUN-2022.pdf samt Forskelsbehandling på jobbet er hverdagskost for kvinder. Djøf Analyse, juni 2022

⁴ Grådige job, analyse af Anne Sophie Lassen, postdoc på Økonomisk Institut ved Copenhagen Business School, bragt i Information, d. 4. november 2023.

⁵ Det koster kvinder 20% på lønnen at få børn, forskning ved Jacob Egholt Søgaard, Økonomisk Institut, Københavns Universitet

⁶ En række undersøgelser viser, at fædre ønsker mere orlov, bl.a. også Djøfs: services.djofef.dk/presse/pressemeddelelser/2021/f-ae-dre--oer-nsker-mere-barsel

⁷ information.dk/indland/2021/04/naar-foraeldre-ender-samvaerssaeg-foeler-faren-ofte-snydt-mette-bisgaard-undersoegt-hvorfor

⁸ I den sammenhæng er det også værd at hæfte sig ved, at kønsfordelingen i statslige bestyrelser og virksomheder er steget med 5 procentpoint til 44,7% i perioden 2013 til 2022. Det er en direkte følge af kravet om, at offentlige myndigheder skal indstille kandidater af begge køn. digmin.dk/ligestilling/nyheder/nyhedsarkiv/2023/nov/ny-rapport-viser-at-koenssammensaetningen-i-statslige-bestyrelser-er-ligeligt-fordelt

→ **Lovgivning skal gøre op med netværksrekrutteringer**

I tråd med EU-direktivets krav om mere transparente og professionelle rekrutteringsprocesser er der brug for et lovkrav om, at alle ledelses- og bestyrelsesposter bliver slået op. Det vil sikre en mere kvalificeret og detaljeret afklaring af, hvilke kompetencer, der er brug for i ledelser og bestyrelser, så netværk og gode forbindelser ikke alene er adgangsbilletten til en række stillinger. Og åbne opslag tjener desuden til at fjerne evt. mistanke om, at netværkspleje og -kendskab er gået forud for reel kompetencevurdering.

→ **Kvoter skal skabe den nødvendige forandring**

Vi skal have brudt de nuværende uofficielle kvoter for mænd, vi de facto har i en række fag og brancher i Danmark. Ifølge Danmarks Statistik er blot 19% af pladserne i de danske bestyrelseslokaler besat af kvinder.⁹

Ny analyse blandt de virksomheder, som i dag er underlagt lovkravet om måltal, viser, at der i 44% af de 2387 virksomheders bestyrelser ingen kvinder er. Blot 10% af bestyrelsesformændene er kvinder.¹⁰

Den træge udvikling, der kendetegner Danmark på dette område, understreger derfor behovet for, at Danmark implementerer det nye EU-direktiv, som kræver, at minimum 40% af bestyrelsesposter inden 2026, skal besættes af det underrepræsenterede køn.

Hvis dansk erhvervsliv skal klare sig i den internationale konkurrence fremover, hvor nye forretningsformer, forandrede markeder og stærkere krav om miljømæssig bæredygtighed og samfundsansvar (ESG) vinder frem globalt, er det afgørende at få de rette kompetencer om bord. For at få flere perspektiver repræsenteret samt at undgå bias, er det en klar fordel med mere diversitet. Diversitet er således også en driver for innovation. Det understreger også behovet for en ændret alderssammensætning i bestyrelserne, jf. at de 50 til 69-årige udgør hele 46% af medlemmerne i de danske bestyrelser, og gennemsnitsalderen i hver fjerde danske bestyrelse er over 60 år.¹¹ Bestyrelser bør i højere grad afspejle samfundet, da erhvervslivet træffer beslutninger med stor betydning for samfund og fremtid.

Djøf støtter derfor kvoter som et redskab til at skabe den nødvendige forandring, som tydeligvis ikke sker af sig selv.



→ **Rejsehold skal hjælpe mindre virksomheder**

Djøf foreslår, at regeringen skal nedsætte et rejsehold, der kan bistå især mindre virksomheder, som ikke nødvendigvis har de fornødne kompetencer til at understøtte en mere systematisk tilgang til arbejdet med at fremme (køns) diversitet i fødekæden til lederstillinger.

→ **Mere tidssvarende refusionsregler i forbindelse med barselsorlov**

Der er behov for mere tidssvarende refusionsregler, som understøtter – fremfor at modarbejde – et ligeværdigt forældreskab. I dag er det fortrinsvis mødreens arbejdspladser, som modtager refusion, idet konstruktionen i barselsfonden betyder, at den, der først søger barselsorlov, i praksis også får hele lønrefusionen. Da moren typisk går på barsel først, vil det i praksis altid være morens arbejdsplads, som får refusionen. Derfor er der brug for udvidelse af antal uger, hvor der kan modtages refusion, så der altid er refusionsmulighed i de perioder, hvor der er lønret.

→ **Ligelønslov er utilstrækkelig til at sikre ligeløn mellem mænd og kvinder**

Djøf ser derfor frem til implementering af EU's lønåbenhedsdirektiv, da lønåbenhed er en central løftestang til fremme af ligelønsindsatsen på de enkelte arbejdspladser. Bedre data om lønforhold på arbejdspladsniveau er også en forudsætning for at kunne føre sager om ligeløn ved domstolene.

⁹ dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=44649

¹⁰ information.dk/indland/2023/01/sidder-kun-maend-naesten-hver-bestyrelse-viser-langsomt-gaar-ligestillingen

¹¹ borsen.dk/nyheder/opinion/ikke-kun-kvinder-men-ogsaa-unge-skal-have-flere-pladser-i-danske-bestyrelser

→ Øget fokus på forebyggelse af sexisme og seksuel chikane i arbejdslivet

Med #Metoo er der kommet øget fokus på, at uønsket seksuel opmærksomhed og/eller chikane desværre er hverdagskost for mange mennesker på arbejdsmarkedet.¹²

Vi ved fra forskning, at i en hierarkisk kultur, hvor medarbejdere på lavere niveauer er afhængige af deres overordnede for at avancere, og magten er stærkt koncentreret hos én person, kan dette bidrage til negativ/sexistisk adfærd på arbejdspladsen.¹³ Derfor bør vi forholde os mere til, hvordan vores hierarkiske organisationsstrukturer distribuerer og håndterer magt, da det er en væsentlig

¹² NFA: Ny undersøgelse kortlægger grænseoverskridende adfærd i arbejdslivet, 2022. nfa.dk/da/nyt/nyheder/2022/ny_undersogelse_kortlagger_granseoverskridende_adfard

¹³ Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin: seksuel chikane på arbejdspladsen Faglige, politiske og retlige spor, Aalborg Universitet 2017

forudsætning for at ændre usunde dynamikker og (arbejdsplads)kulturer. En vigtig vej at gå er også at prioritere forebyggelse højere. Alle arbejdspladser kan således med fordel udarbejde politikker og handlingsplaner med fokus på at modvirke sexisme og seksuel chikane, så man har et fælles sprog for, hvad der anses for fx. fysisk, psykisk og sproglig chikane. Politikerne skal være kendt af alle på arbejdspladsen og være et aktivt redskab i samtalerne om kulturen på arbejdspladsen.

Djøf finder det desuden nødvendigt at hæve godtgørelsesniveauet betragteligt, da det nuværende niveau langt fra afspejler de følelses- og karrieremæssige omkostninger, det typisk har at gennemgå en sag om seksuel chikane på sin arbejdsplads. Samtidig er det vigtigt, at niveauet indeholder et stærkt incitament til prioritering af det forebyggende arbejde på arbejdspladserne.

Alder

Et andet paradoks handler om, at vi på den ene side har hævet pensionsalderen med en forventning om, at alle arbejder til ganske langt op i årene – en person, der er født mellem 1967 og 1971 har en pensionsalder på 69 år, mens en person født i 1996 har en forventet pensionsalder på 74 år. Og på den anden side kan det konstateres, at det er vanskeligt for en række ledige, der er blevet ledige i en erfaren alder at få et nyt job. Dette fremgår bl.a. af en omfattende kortlægning af alderisme/ageism fra WHO, som viser, at arbejdsgivere, der bliver forelagt identiske cv'er fra ældre og yngre jobansøgere, foretrækker de yngre ansøgere frem for de ældre. Kortlægningen viser også, at fordomme, stereotyper og regulær forskelsbehandling af ældre lønmodtagere trives i bedste velgående i stort set alle sektorer.¹⁴ Og Danmark er ingen undtagelse. Således viser fx en undersøgelse fra Ballisager, at næsten hver femte danske virksomhed sorterer ansøgere fra alene på grund af deres alder.¹⁵

¹⁴ who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism

¹⁵ djoefbladet.dk/artikler/2022/12/vi--oe-nsker-os-unge-kolleger, djoefbladet.dk/artikler/2021/10/ulovlig-sortering-af-ansoegninger-rammer-baade-nyuddannede-og-seniorer

Det hører dog med til billedet, at antallet af personer på 70 år eller mere, som fortsat er i gang på det danske arbejdsmarked, næsten er fordoblet siden 2012.¹⁶ Det er dog fortrinsvis mænd, der driver denne nye tendens.

DJØF MENER

→ En national handlingsplan skal øge beskæftigelsen blandt de erfarne

Djøf anbefaler, at man fra politisk side tager initiativ til en national handlingsplan for at sikre, at flere får så langt et arbejdsliv, som de ønsker. Målsætningen med handlingsplanen skal være at indhente beskæftigelsesgraden for Norge og Sverige.¹⁷

¹⁶ [Lind strøm af gråt guld flyder ud på arbejdsmarkedet, politiken.dk/danmark/art9167414/Lind-str%C3%B8m-af-gr%C3%A5t-guld-flyder-ud-p%C3%A5-arbejdsmarkedet](https://politiken.dk/danmark/art9167414/Lind-str%C3%B8m-af-gr%C3%A5t-guld-flyder-ud-p%C3%A5-arbejdsmarkedet)

¹⁷ I Danmark er beskæftigelsesfrekvensen for de 60–64-årige 62%. Modsat i Norge og Sverige, hvor den er 68%. For de 65–69-årige er beskæftigelsesfrekvensen i Danmark 21% mod Norges 30%, som er højest i Norden. Kilde: Eurostat, 2021

→ En handlingsplan bør have fokus på

- Virkningsfulde virksomhedsnære indsatser. Fx større udbredelse af seniorsamtaler, implementering af fleksible tilbagetrækningsaftaler med videre.
- Skabelse af viden og nedbrydning af fordomme. Fx med oprettelse af nationalt videnscenter med inspiration fra det norske Senter for Seniorpolitik.
- Tiltag, der sikrer kompetencer gennem hele livet. Fx med målrettede tiltag, der sikrer kompetenceløft til de erfarne på arbejdsmarkedet.
- Tiltag, der sikrer et velfungerende jobmarked og mobilitet for de erfarne. Fx ved, at man både i den private og offentlige sektor iværksætter et målrettet arbejde for at sikre øget aldersdiversitet på alle niveauer.
- I staten bør man indføre mål om større mangfoldighed i resultatkontrakter for ledere med henblik på at fremme nødvendig forandring.

Etnicitet

Selv om flere arbejdspladser anerkender styrken i diversitet og ønsker en mere divers medarbejdersammensætning, ved vi, at jobansøgere med typiske, danske navne har knap 53% større chance for at blive kaldt til samtale på nøjagtig de samme job end helt tilsvarende ansøgere blot med typiske, mellemøstlige navne.¹⁸

Men det er ikke gjort med 'bare' at overvinde barrieren for at komme ind på arbejdsmarkedet. En ny undersøgelse har vist, at dobbelt så mange lønmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund også oplever diskrimination på arbejdspladsen, når de har opnået ansættelse, og det er særligt de 15-24-årige, der angiver, at de oplever diskrimination¹⁹, men også ledere med anden etnisk baggrund end dansk oplever det.²⁰ Og også studerende med minoritetsetnisk baggrund ses at opleve diskrimination i studielivet, som er begrundet i etnicitet.²¹

Dertil kommer, at expats, der slår sig ned i Danmark med familien, overordnet er tilfredse med deres arbejdsliv i Danmark, men oplever, at danskerne er uvenlige over for udlændinge og meget svære at få relationer til.²²

Senest har undersøgelser fra bl.a. Institut for Menneskerettigheder vist, at en stor andel mennesker med minoritetsetnisk baggrund har oplevet diskrimination og fordomme på baggrund af deres etnicitet, ikke mindst på arbejdsmarkedet.²³

DJØF MENER

→ Ledelsen skal sikre etnisk inkluderende studiemiljøer og arbejdspladser

Der skal sættes markant ind over for den strukturelle racisme og diskrimination, som mennesker med anden etnisk baggrund end dansk oplever. Indsatsen skal omfatte både uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedet. Det fordrer bl.a. systematisk blik på bl.a. rekrutteringsprocesser, organisering, kultur, adfærd, belønningskriterier, sprog m.v. med henblik på at afdække forskelsbehandling, (hverdags)racisme m.v. Det er desuden afgørende, at topledelsen fastsætter mål for indsatsen og løbende følger op på opnåelse af de fastsatte mål.

→ Politikere har et ansvar for at sikre en inkluderende tone i den offentlige debat

Det er et politisk ansvar at fremme en inkluderende tone om borgere i Danmark i den offentlige debat, som er fri for stereotyper, sexismen, racismen, homofobi m.v. og som ikke understøtter kontraproduktive "os-mod-dem" narrativer.

→ National handlingsplan med fokus på at modvirke, at en voksende gruppe borgere i Danmark oplever, at deres etniske baggrund og hudfarve i sig selv er en barriere for at kunne leve et fuldgyldigt liv i Danmark

²³ Oplevet etnisk diskrimination i Danmark, publikation, IMR, november 2023 samt Etnisk minoritetsstress på arbejdspladsen En undersøgelse af erfaringer med etnisk minoritetsstress samt anbefalinger til danske arbejdspladser. Foreningen Lige Adgang, november 2022

¹⁸ bss.au.dk/om-aarhus-bss/nyheder/vis/artikel/peter-kommer-lettere-til-jobsamtale-end-ali/

¹⁹ menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Etniske%20minoriteter%20angiver%20oftere%20at%20de%20oplever%20diskrimination%20og%20oseksuel%20chikane%20p%C3%A5%20arbejdspladsen.%20Analyse%20september%202022_tilg%C3%A6ngelig.pdf

²⁰ lederne.dk/presse-og-nyheder/analyser-og-undersogelser/arbejdsmljoe/hver-ottende-ikke-danske-leder-har-vaeret-udsat-for-diskrimination-det-seneste-aar

²¹ uniavisen.dk/i-den-ideelle-verden-starter-vi-alle-paa-o-naar-vi-traeder-ind-paa-et-nyt-semester-og-kan-arbejde-os-op-til-10-men-jeg-foeler-at-vi-begynder-paa-minus-5/

²² internations.org/expat-insider/2022/denmark-40252

Seksuel orientering og kønsidentitet

Når det gælder LGBTQ+ området er der også udfordringer i Danmark. Således har en undersøgelse vist, at mere end hver tredje dansker har oplevet, at der tales nedsættende om homoseksuelle og transkønnede på deres arbejdsplads.²⁴ Andre undersøgelser har også peget på, at kun hver fjerde LGBTQ+-person oplever at kunne være åben om sin seksualitet på arbejdspladsen, da de ikke oplever det tilstrækkelig trygt eller legitimt at være sig selv.²⁵ Samtidig mistrives LGBTQ+-personer mere på jobbet end andre. Ny undersøgelse fra Boston Consulting Group og LGBT+ Danmark peger på, at 8 ud af 10 LGBTQ+ personer, og hver anden ikke-LGBTQ+ person, har været udsat for eller overværet diskriminerende adfærd over for en LGBTQ+ person på arbejdspladsen. Her peges især på tonen på arbejdspladsen som det største problem.²⁶

DJØF MENER

→ Alle har ret til at være sig selv

I uddannelsesinstitutioners og arbejdspladsers arbejde med at fremme inkluderende studie- og arbejdsmiljøer er det helt afgørende, at indsatsen har sigte på at modvirke homo- og transfobi m.v., så alle uanset seksualitet oplever at kunne være sig selv. Ingen skal udsættes for mobning og chikane pga. seksuel orientering eller kønsidentitet.

→ Lederen har et særligt ansvar for at bekæmpe minoritetsstres

LGBTQ+ medarbejdere kan opleve minoritetsstress i fravær af inkluderende normer på arbejdspladsen. Ledelsen har derfor et ansvar for at italesætte og skabe en inkluderende kultur på arbejdspladsen, og ikke overlade det som en uformel opgave til minoritetspersoner at uddanne og skabe den inkluderende kultur. Det understreger også vigtigheden af en arbejdspladskultur med afsæt i nysgerrighed, tolerance, psykologisk tryghed og plads til forskellighed, og at ledelsen forstår vigtigheden i at udfordre vante forestillinger og bias – både egne og organisationens.

²⁴ mfvm.dk/fileadmin/user_upload/MFVM/Foedevare/LGBT-personers_trivsel_paa_arbejdsmarkedet_endelig_rapport_august.pdf

²⁵ ALS Research: Undersøgelse af udfordringer og stigma

i forhold til at have en LGBTI-identitet i Danmark, juli 2020

²⁶ lgbt.dk/wp-content/uploads/2023/01/lgbt-inclusion-report-160123-v6.pdf



Funktionsnedsættelser, neurodiversitet m.v.

Personer med handicap er i væsentligt mindre omfang i beskæftigelse end personer uden handicap. Dog er det værd at fremhæve, at beskæftigelsen for personer med handicap nu ligger på det højeste niveau siden 2008. En ny analyse fra VIVE viser således, at knap 61% er i beskæftigelse.²⁷

Trods et politisk fokus på at få flere mennesker med funktionsnedsættelser ind på arbejdsmarkedet, viser forskning, at der er flere barrierer for ansættelse af mennesker med handicap i Danmark.²⁸ Én af dem omhandler manglende kendskab til støtte- og kompensationsordninger.

Tilsvarende gælder det, at Danmark har en lav beskæftigelsesfrekvens blandt mennesker med en kronisk sygdom, selv om det at have en kronisk sygdom langt fra er ensbetydende med uarbejdsdygtighed.²⁹

Ifølge Uddannelses- og Forskningsministeriet er der i en 10 års-periode sket en femdobling af studerende, som modtager specialpædagogisk støtte³⁰, hvilket kun understreger behovet for, at arbejdsmarkedet fremover bliver langt bedre til at rumme mennesker med mentale/psykiske udfordringer. Som samfund kan og bør vi derfor gøre langt mere for at få den arbejdskraftreserve, der findes blandt personer med handicap, fysiske som psykiske, i spil.

²⁷ vive.dk/da/udgivelser/handicap-og-beskaeftigelse-2021-18275/

²⁸ djoef-forlag.dk/book-info/handicap-og-beskaeftigelse

²⁹ sundhedsdatastyrelsen.dk/-/media/sds/filer/find-tal-og-analyser/sygdomme-og-behandlinger/kronisk-sygdom/borgere-multisygdom-arbejdsmarkedet-2016.pdf

³⁰ dr.dk/nyheder/regionale/trekanten/flere-studerende-faar-saerlig-stoette-til-gennemfoere-en-videregaende

DJØF MENER

→ Behov for mere viden om støtte- og kompensationsordninger

Virksomheder har brug for mere viden om støtte- og kompensationsordninger, da det er en vigtig forudsætning for, at særligt offentlige og større virksomheder vil overveje at ansætte personer med handicap og dermed sikre større ligebehandling, fx ved at etablere en ny rådgivningsfunktion til ansættelse af personer med handicap.³¹

→ Arbejdspladser skal påtage sig et socialt ansvar og ansætte flere personer med fysiske eller psykiske udfordringer

Mennesker med nedsat arbejdsevne, pga. fx fysiske eller mentale psykiske/mentale udfordringer skal kunne bidrage på arbejdsmarkedet i det omfang, de kan. Og arbejdsmarkedet skal være så rummeligt og fleksibelt, at det giver plads til personer, som ikke nødvendigvis passer ind i de traditionelle kasser i forhold til arbejdsopgaver, arbejdstid, støtte på arbejdspladsen osv. Det kræver bl.a. at man ikke kun rekrutterer og tænker i traditionelle fuldtidsstillinger. Det kan man fremme ved fx at have fokus på, hvilke opgaver, man skal have løst, fremfor hvilken stilling man skal have besat.³² Desuden kan der være brug for tilpasning af rekrutteringsproces og ekstern bistand med henblik på at afdække, om der er brug for særlige hensyn for at forløse og bedst muligt gøre brug af alles kompetencer.³³

→ Hurtigt gennem systemet og ud på arbejdsmarkedet

Nogle personer med funktionsnedsættelser skal gennem beskæftigessystemet for at få tilkendt fx et fleksjob. Og hverken borger eller kommune ønsker, at det skal tage længere tid end højst nødvendigt at komme gennem systemet og ud på arbejdsmarkedet. Djøf anbefaler, at man indfører en tværfaglig revurdering af alle borgere som – i tråd med den tidligere Ydelseskommisjons anbefalinger – har været aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i to år for at sikre, at borgeren er på rette hylde og på vej i systemet. Samtidig foreslår Djøf, at man indfører mulighed for, at borgere under afklaring, som vurderes på vej mod fleksjob, kan starte i en ansættelse tilsvarende fleksjob, før deres afklaring er helt gennemført.

³¹ Inspiration herfra: handicap.dk/1-forslag-ny-raadgivningsfunktion-om-ansattelse-personer-med-handicap

³² "Michael leder efter akademikere, der ikke kan arbejde dagen lang", artikel brag i Djøfbladet d. 18. januar 2022

³³ greatplacetowork.dk/inspiration/artikler/neurodiversitet

Diversitet kræver inkluderende ledelse

Djøf mener, at arbejdsmarkedet nu og i fremtiden skal være langt bedre til at skabe inkluderende arbejdspladskulturer, hvor alle behandles retfærdigt og respektfuldt uanset køn, alder, etnicitet, seksualitet, om man er ekstrovert eller introvert, om man har fysiske eller psykiske udfordringer, og om man har formel, uformel eller ingen magt m.v.

Arbejdspladskulturen er en vigtig arena til at fremme og fastholde inkluderende kulturer. Diskrimination kan være en utilsigtet konsekvens af eksisterende normer og vaner, som opleves ekskluderende af en eller flere medarbejdere. Fx kan fordomme og/eller stereotype forventninger være indlejret i sprog, omgangsform og -tone på en arbejdsplads gennem flere år, og det kan være svært at italesætte og ændre – ikke mindst for nyansatte.

Desuden er såvel de formelle som uformelle strukturer og procedurer for rekruttering, vurdering af kompetencer, opgavefordeling, forfremmelser m.v. på en arbejdsplads væsentlige indikatorer for, hvor mangfoldig og inkluderende arbejdspladsen er.

Samtidig er der kommet en ny opmærksomhed på, at især yngre generationer foretrækker at arbejde for organisationer, der anerkender og prioriterer forskellighed og mangfoldighed.

Både jagten på fremtidens talenter og den fulde udfoldelse og dermed udnyttelse af de eksisterende medarbejders kompetencer forudsætter derfor, at virksomhederne formår at imødekomme de ansattes ønsker om og behov for at arbejde i virksomheder med en rummelig kultur, hvor der er plads til forskellighed.

Det kræver inkluderende ledelse, forstået som evnen til effektivt at lede en mangfoldig gruppe mennesker og respektere deres forskelligheder på en empatisk og fordomsfri måde. Denne ledelsestilgang kan i højere grad modvirke diskrimination og fjerne fordomme baseret på køn, alder, etnicitet og andre karakteristika og give medarbejderne mulighed for at føle sig værdsat for deres værdier og input til organisationen – og dermed også øge deres værdi og input til virksomheden.

At arbejde med både strukturer, processer og kultur i organisationer er i sagens natur krævende, og der findes ikke et quickfix. Til gengæld vil viljen til at iværksætte konkrete forandringer og involvere organisationen i indsatsen give hurtige resultater.³⁴

DJØF MENER

→ Der skal sættes mål for inklusion

På ledelsesniveau er det afgørende at have inklusion som strategisk fokus og prioritet, hvor man fastsætter mål, der løbende følges op på.

→ Ledelsen skal tilvejebringe et solidt vidensgrundlag

Alle arbejdspladser bør arbejde for at få et kvalificeret vidensgrundlag om organisationen for at vide, hvor skoen trykker. Det kræver systematisk gennemgang af processer, vaner, adfærd, omgangsform m.v. Det er vigtigt være opmærksom på den uformelle kultur, da det i høj grad er her, der kan være eksklusionsmekanismer på spil.

Fx kan følgende forhold søges belyst:

- Kriterier for tildeling af opgaver, kompetenceudvikling, forfremmelser, løntillæg m.v.
- Taletid på møder og afbrydelser.
- Oplevelsen af en respektfuld omgangsform, hvor man føler sig sikker til at give udtryk for sine synspunkter m.v.

→ Alle organisationer bør sikre transparente rekrutteringsprocesser

Transparente rekrutteringsprocesser, der tager højde for bias/fordomme, fx ved bias-blokkere som fx anonymisering af køn, alder, etnicitet i forbindelse med ansøgninger, er vigtigt at arbejde med.³⁵

→ Psykologisk tryghed skal på dagsordenen

Psykologisk tryghed i organisationer er en afgørende faktor for at lykkes med inklusion. Psykologisk tryghed kræver, at ledere og medarbejdere er åbne for nye inputs, læring og udvikling. Dette kræver, at alles stemmer anses for lige vigtige for udviklingen af organisationen.

³⁴ Christina Lundgaard Ottsen og Sara Louise Muhr: Biasbevidst ledelse – Sæt diversitet i spil og træf bedre beslutninger, Djøf Forlag 2021

³⁵ Læs i øvrigt mere her: www.djoef.dk/agenda

Hvad gør Djøf?

Djøf arbejder aktivt for at komme diskrimination og forskelsbehandling til livs både gennem politisk interessevaretagelse, ved at belyse og debattere udfordringen i den offentlige debat og i form af rådgivning og retshjælp til vores medlemmer.

Djøf vil være medskaber og toneangivende i den nødvendige kulturforandring, der finder sted i samfundet, på uddannelsesinstitutioner og på arbejdsmarkedet, så myter og fordomme om køn, alder, seksualitet, etnicitet og andre identitetsmarkører udfordres og aktivt modarbejdes. Det kræver, at vi samtidig arbejder for, at Djøf også selv er en divers og inkluderende arbejdsplads.

DJØF VIL

→ **Være en divers og attraktiv arbejdsplads**

Som arbejdsplads tilstræber Djøf også øget diversitet, herunder en balanceret sammensætning af mænd og kvinder på alle niveauer. Djøf vil være en attraktiv arbejdsplads med høj grad af trivsel og psykologisk tryghed, hvor alle uanset køn, alder, etnicitet m.v. føler sig værdsatte og har mulighed for ansættelse, uddannelse, udvikling og advancement.

→ **Kvalificere og skabe debat om diversitet**

Djøf vil fortsat facilitere og kvalificere debatten med undersøgelser samt udvikle guides til, hvordan indsatsen for at fremme diversitet og inklusion kan løftes på uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser.

→ **Uddanne ledere (kommende og nuværende) i inkluderende ledelse**

Være en vigtig forandringsagent. Det stiller krav både internt og eksternt. Forløb med fokus på redskaber til fremme af diversitet og inklusion indgår i Djøfs kursusudbud, når det gælder lederuddannelser og TR-uddannelser m.v. Internt er kontinuerlig ledelsesudvikling i fokus, bl.a. i forhold til psykologisk tryghed m.v.

→ **Djøf vil modgå stereotyper og bias**

Djøf vil også i egne analyser, publikationer, arrangementer, markedsførings- og kursustiltag udfordre og modgå stereotyper og fordomme om køn, alder, seksualitet, etnicitet og andre identitetsmarkører.



Djøf



Djøf

Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
djoef.dk