

# § 20

Djøf Dokumentation

## Arbejdspladskultur og forskelsbehandling/ sexisme

---

Djøfs analysepublikation er opkaldt efter Folketingets §20-spørgsmål. Her stiller folketingsmedlemmerne drillende og dybsindige spørgsmål til ministrene. I Djøfs §20-publikation ser vi bort fra drillerierne og stiller kun spørgsmål, der flytter samfundet frem. Målet er at kvalificere den politiske debat gennem dybdegående og dagsordenssættende analyser. Du kan derfor dykke ned i samfundstendenser, når vi den 20. i hver måned udgiver §20 – Djøf Dokumentation.

## Introduktion

---

Sofie Linde gav i 2020 fornyet luft til samtalen om, hvorvidt kvinder og mænd oplever at have reelt lige muligheder for at gøre sig gældende på lige fod på det danske arbejdsmarked.

Siden har en massiv mængde vidnesbyrd og en række undersøgelser dokumenteret, at nok har vi formel ligestilling i Danmark – herunder bl.a. lovgivning, der klart forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling – men det er tilsyneladende utilstrækkeligt, når det kommer til at sikre et arbejdsmarked uden sexismen. Sexisme dækker over en bred vifte af forskelsbehandling, som er betinget af køn. Det kan være seksuelle krænkelser, men det kan også være forskelle i muligheder for forfremmelser, adgangen til lederjobs, at få gennemført projekter, få lønforhøjelse eller blot at blive hørt og taget alvorligt.

Djøf vil med denne undersøgelse give et billede af, i hvilken grad erhvervsaktive mænd og kvinder oplever at have lige gode muligheder for at udfolde sig i arbejdslivet og om arbejdspladskulturen er præget af tillid og psykologisk tryghed.

Vi ved fra en undersøgelse foretaget blandt Djøf Advokats medlemmer i 2020, at kvinder i advokatbranchen giver udtryk for markant lavere jobtilfredshed end mænd. Mænd oplever i højere grad at blive hørt på møder, mens markant flere kvinder oplever, at der er særlige forventninger og spilleregler på grund af køn.<sup>1</sup>

Nærværende undersøgelse viser også markante forskelle på, hvordan mænd og kvinder oplever deres arbejdsliv. Således er der eksempelvis markant flere kvinder end mænd, som i mindre grad eller slet ikke oplever, at alle bliver opfordret på lige fod til at søge forfremmelser, eller at der på arbejdspladsen bliver gjort tilstrækkeligt for at sikre alle medarbejdere relevante udviklingsmuligheder.

McKinseys undersøgelser har tilsvarende peget på, hvor vigtig virksomhedskulturen er for kvinders mulighed for at opnå en (top)lederstilling. Få kvinder i ledelse er således ofte en afspejling af, at ledelsesstilen på arbejdspladsen ikke imødekommer en varieret kønssammensætning.<sup>2</sup>

Skal vi vende den særdeles træge udvikling, der kendetegner Danmark, når det kommer til kvinders muligheder for at realisere en ledelseskariere, er det således afgørende at have fokus på at fremme mere inkluderende arbejdspladskulturer og bekæmpe den hverdagssexisme<sup>3</sup>, som finder sted på mange arbejdspladser.

<sup>1</sup>Karriere, sexismen og seksuel chikane i advokatbranchen, efterår 2020, [djoef.dk/-/media/documents/djoef/r/rapport-sexisme-blandt-advokater-samlet-1.ashx](https://djoef.dk/-/media/documents/djoef/r/rapport-sexisme-blandt-advokater-samlet-1.ashx)

<sup>2</sup>McKinsey Global Survey Results: Moving mind-sets on gender diversity, januar 2014

<sup>3</sup>Hverdagssexisme er defineret som de små handlinger og oplevelser, som isoleret set som enkeltoplevelser ikke skaber forskelsbehandling, men som over tid akkumuleret gør at mænd og kvinder har forskellige oplevelser af deres arbejdsliv. Eksempler på hverdagssexisme kan være kommentarer på udseende, kønnede eller homofobiske jokes, opfordring til bestemte arbejdsopgaver på grund af ens køn (f.eks. kvinder er bare bedre til at bage kage eller arrangere firmareceptionen), nedgørelse af intellekt (kvinder er ikke strategisk tænkende) eller generaliseringer om livsprioriteter (mænd ønsker ikke i samme grad som kvinder at tage en længere barsel).

---

### Djøf mener:

- > Det er et ledelsesansvar at sikre, at ingen udsættes for kønsbaseret forskelsbehandling/sexisme, da det er ulovligt i henhold til Ligebehandlingsloven.
  - > Der er meget at vinde for virksomheder ved at opprioritere indsatsen for diversitet og en inkluderende arbejdspladskultur. Der kræver bl.a. en nærmere undersøgelse af vaner og procedurer for at kunne afdække mere eller mindre formaliserede eksklusionsmekanismer, som er udviklet og implementeret i en anden tid, og som har (forskellige) konsekvenser for mænd og kvinders arbejdsliv. Skal man have flere kvinder i ledelse skal transparente rekrutteringsprocesser således fremmes.
  - > Alle større danske virksomheder skal have en politik for, hvordan de får flere kvinder i ledelse på alle niveauer, som er handlingsorienteret og ambitiøs.
- 

Analysen er suppleret med perspektiver af Sara Louise Muhr, professor MSO, CBS

## Indhold

---

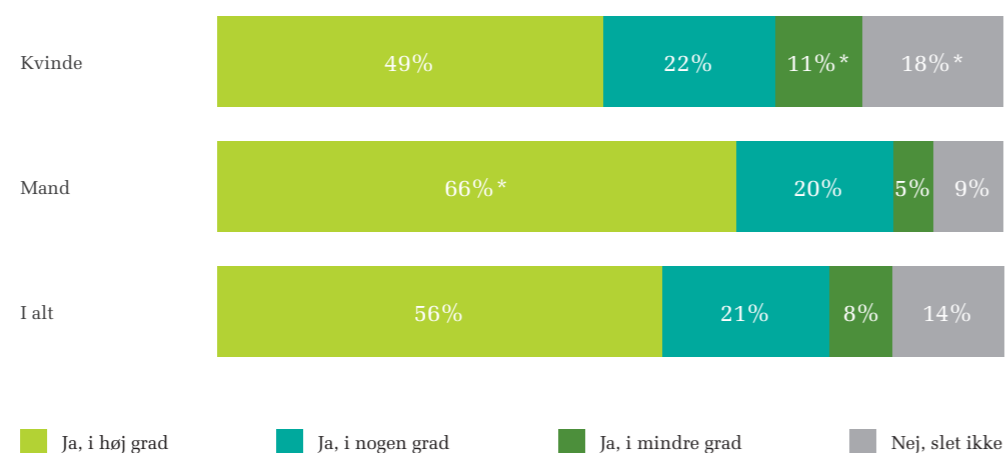
<b>Karrieremæssige udviklingsmuligheder og forskelsbehandling</b>	<b>6</b>
<b>Arbejdspladsens kultur</b>	<b>11</b>
<b>Ledelsens rolle og ledelsesgruppens sammensætning</b>	<b>17</b>
<b>Metode</b>	<b>26</b>

## Karrieremæssige udviklingsmuligheder og forskelsbehandling

Analysen har fokus på medarbejderes karrieremæssige udviklingsmuligheder, og om de i den forbindelse oplever forskelsbehandling i forhold til køn, alder, etnicitet, handicap, seksualitet mv. Deltagerne bliver bl.a. spurgt, om alle bliver opfordret på lige fod til at søge forfremmelser, og om ledelsen aktivt understøtter udviklingsmuligheder for alle medarbejdere. De deltagere, der har en toplederstilling, er samtidigt blevet spurgt, om de aktivt arbejder for en kultur, der giver lige muligheder for forfremmelser.

Samlet set oplever 56% af de adspurgte i høj grad, at alle, uanset køn, alder, seksualitet mv. bliver opfordret på lige fod til at søge forfremmelser. Godt hver femte oplever det i nogen grad, mens 8% og 14% svarer hhv. i mindre grad og slet ikke. Af Figur 1 ses, at markant flere kvinder end mænd i mindre grad eller slet ikke oplever, at alle bliver opfordret på lige fod til at søge forfremmelser. Knap hver femte kvinde siger slet ikke, og godt hver tiende siger i mindre grad, mens det tilsvarende kun er hhv. 9% og 5% blandt mændene.

**Figur 1:** Oplever du, at alle, uanset køn, alder, seksualitet mv. bliver opfordret på lige fod til at søge forfremmelser? – Opdelt på køn



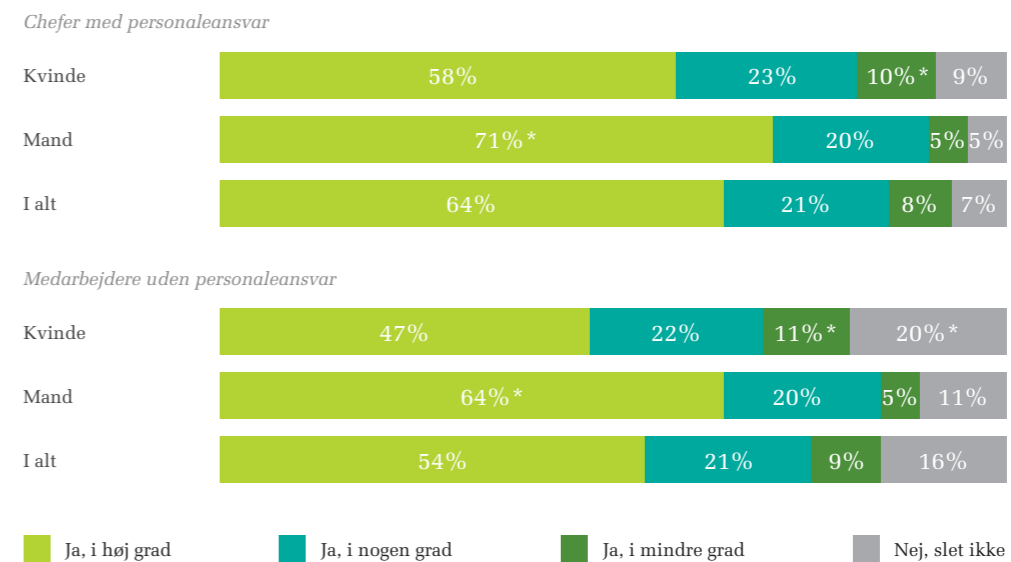
Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Generelt set er der flere medarbejdere (16%) end chefer (7%), der slet ikke oplever, at alle, uanset køn, alder, seksualitet mv. bliver opfordret på lige fod til at søge forfremmelser, mens der tilsvarende er flere chefer (64%) end medarbejdere (54%), der i høj grad oplever, at alle bliver opfordret på lige fod til at søge forfremmelser. Inden for begge grupper

oplever mænd i højere grad end kvinder, at alle bliver opfordret på lige fod til at søge forfremmelser.

**Figur 2:** Oplever du, at alle, uanset køn, alder, seksualitet mv. bliver opfordret på lige fod til at søge forfremmelser? – Opdelt på køn og ledelsesansvar

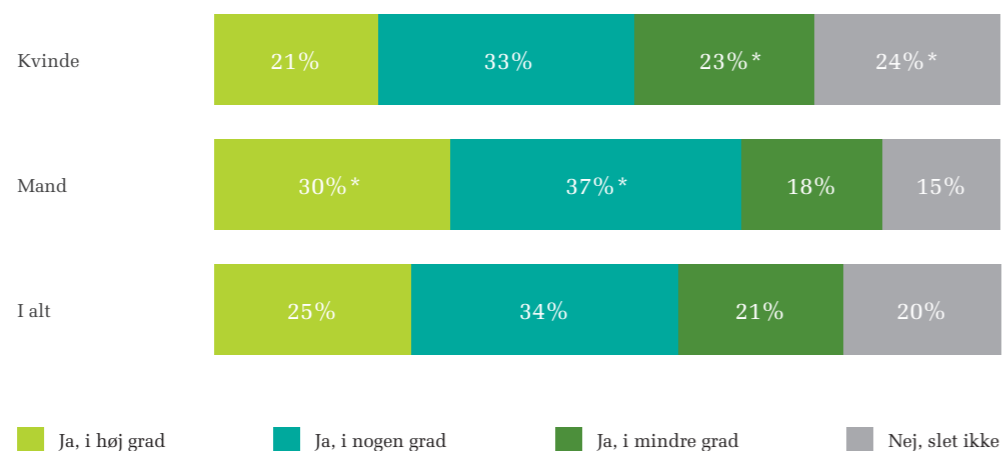


Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Hver fjerde oplever i høj grad, at ledelsen aktivt understøtter udviklingsmuligheder for alle medarbejdere, mens hver tredje oplever det i nogen grad, godt hver femte i mindre grad og ligeledes hver femte oplever det slet ikke. Igen er der en kønsmæssig forskel, idet markant flere kvinder (47%) end mænd (33%) svarer, at de i mindre grad eller slet ikke oplever, at ledelsen aktivt understøtter udviklingsmuligheder for alle medarbejdere.

**Figur 3:** Oplever du, at ledelsen på din arbejdsplads aktivt understøtter udviklingsmuligheder for alle medarbejdere? – Opdelt på køn



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

” Det går i tråd med andre analyser, at medarbejdere i højere grad end ledere, samt kvinder i højere grad end mænd, oplever, at der er forskel i måden, hvorpå medarbejdere bliver opfordret til at søge forfremmelse eller på anden vis bliver understøttet i deres karrieremæssige udvikling. Dette kan forklares ud fra både det faktum at magt ser anderledes ud fra det perspektiv, der har magten, hvilket vil sige at en opfordring ikke nødvendigvis opfattes af en medarbejder med mindre den er meget konkret. På samme måde ved vi også fra forskning, at fordi kvinder ofte er vant til at skulle gøre mere opmærksom på sig selv for at deres talent bliver bemærket, er de også mere tilbøjelige til ikke at lægge mærke til en opfordring. Begge perspektiver betyder, at man som leder har et ekstra ansvar for at være meget tydelig i sin opfordring, hvis man skal være sikker på, at alle har forstået ens hensigter på samme måde.

**Sara Louise Muhr**

Hvis der opdeles efter om de adspurgte har personaleansvar eller ej, så er der markant flere medarbejdere uden ledelsesansvar (43%) end ledere (31%), der i mindre grad eller slet ikke oplever, at ledelsen aktivt understøtter udviklingsmuligheder for alle medarbejdere. Særligt blandt medarbejdere, der ikke har ledelsesansvar, er der flere kvinder (48%) end mænd (36%), der har en oplevelse af, at ledelsen slet ikke eller kun i mindre grad aktivt understøtter udviklingsmuligheder for alle medarbejdere. I forhold til alder er der ikke forskel på, hvordan de adspurgte oplever, at ledelsen understøtter udviklingsmuligheder for alle, og der ses heller ikke forskelle mellem de to sektorer.

**Figur 4:** Oplever du, at ledelsen på din arbejdsplads aktivt understøtter udviklingsmuligheder for alle medarbejdere? – Opdelt på køn og ledelsesansvar



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

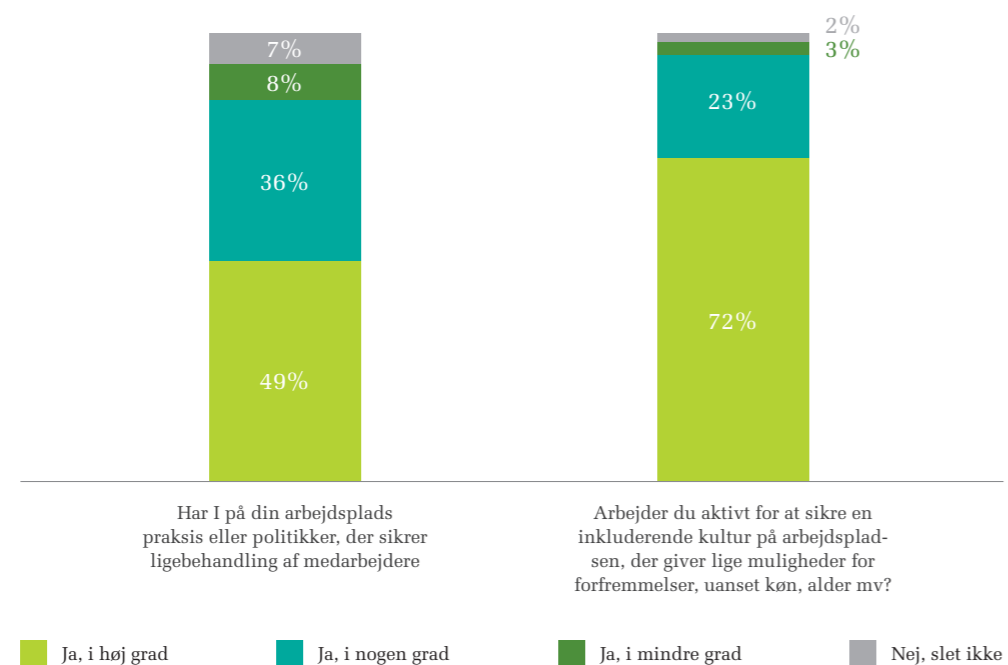
Toplederne er blevet spurgt, om der på deres arbejdsplads er praksis eller politikker, der sikrer ligebehandling af medarbejderne. Det generelle billede blandt toplederne er, at der er praksis og politikker, der sikrer ligebehandling af alle medarbejdere. Halvdelen angiver, at der i høj grad er det, mens godt hver tredje siger i nogen grad og de resterende 15% siger i mindre grad eller slet ikke.

Analysen viser, at det særligt er i den private sektor, at nogle virksomheder ikke har praksis eller politikker, der sikrer ligebehandling af medarbejdere. Markant flere topledere i den private sektor (25%) end i den offentlige sektor (6%) angiver, at der i mindre grad eller slet ikke er det. Der ses også en mindre kønsforskel, i forhold til andelen der svarer hhv. i høj grad eller i nogen grad. Markant flere mandlige topledere (57%) end kvindelige topledere (33%) siger i høj grad, mens markant flere kvindelige topledere (48%) end mandlige topledere (29%) siger i nogen grad.

Størstedelen (72%) af toplederne siger, at de arbejder aktivt for at sikre en inkluderende kultur på arbejdspladsen, der giver lige muligheder for forfremmelser, uanset køn, alder mv. Knap hver fjerde siger i nogen grad, mens kun 5% siger, at de i mindre grad eller slet ikke gør det. Der ses ingen forskelle mellem køn, og der er heller ikke forskel på, hvilken sektor toplederne er ansat i.

På trods af at rigtig mange topledere arbejder aktivt for at sikre en inkluderende kultur på arbejdspladsen, der giver lige muligheder for forfremmelser, så er der særligt mange medarbejdere uden ledelsesansvar (25%), der kun i mindre grad eller slet ikke oplever, at alle bliver opfordret på lige fod til at søge forfremmelser (se Figur 2).

**Figur 5:** Arbejdspladsens praksis og politikker i forhold til ligebehandling af medarbejdere og topledere ns egen indsats for at sikre lige muligheder for fremmelse



Note: Spørgsmålet er kun stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

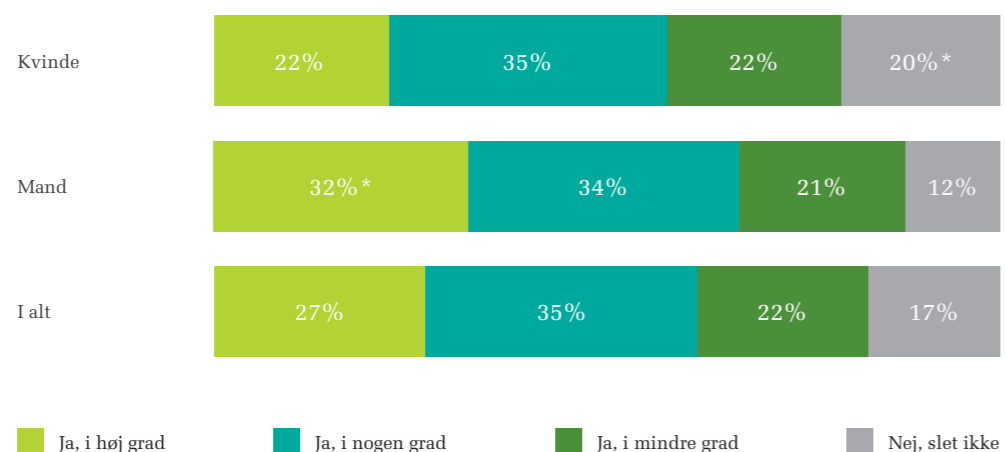
## Arbejdspladsens kultur

Appellerer kulturen på arbejdspladsen lige meget til alle? Godt hver fjerde oplever, at det i høj grad appellerer lige meget til alle, mens godt hver tredje oplever det i nogen grad og godt hver femte i mindre grad. 17% af de adspurgte oplever slet ikke, at kulturen på deres arbejdsplads appellerer lige meget til alle. Her er der igen en kønsforskel, idet markant flere kvinder (20%) end mænd (12%) slet ikke oplever en kultur på deres arbejdsplads, der appellerer lige meget til alle. Denne kønsforskel ses både på tværs af aldersgrupper og i forhold til om de adspurgte har ledelsesansvar eller ej.

” Det faktum at kun cirka en femtedel af de adspurgte mener, at deres organisationskultur appellerer til alle, kan være et potentielt problem for organisationernes evne til at tiltrække en bred vifte af talent. Mange organisationer oplever, at det bliver stadig sværere at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, så hvis man ønsker en fremtidig forøgelse af kvalificerede ansøgere til ens stillingsopslag kræver det, at man arbejder aktivt på at blive en mere inkluderende arbejdsplads, der appellerer til en bred vifte af talent og har et arbejdsmiljø, der formår at fastholde talent mangfoldigt. Derudover viser forskning også, at homogene grupper tager dårligere og mindre reflekterede beslutninger, hvorfor en inkluderende kultur, der appellerer bredt, er altafgørende for, at den generelle beslutningskraft i organisationen forbedres. En inkluderende kultur er dermed ikke kun et spørgsmål om at tiltrække og fastholde talent bredt, men også et spørgsmål om at skabe en arbejdsplads, hvorpå der tages bedre beslutninger.

Sara Louise Muhr

**Figur 6:** Oplever du, at kulturen på din arbejdsplads appellerer lige meget til alle?  
– Opdelt på køn

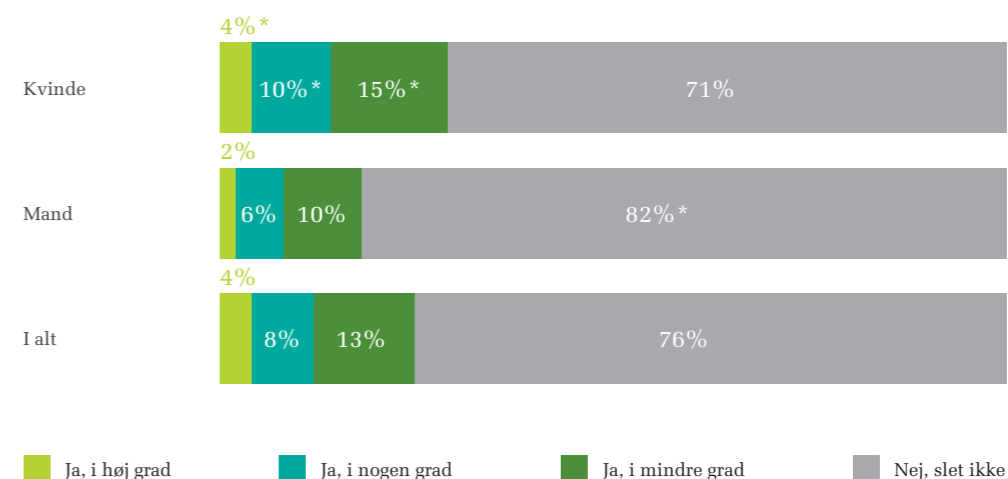


Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Deltagerne er også blevet spurgt, om de oplever en kultur på deres arbejdsplads, der særligt favoriserer eller diskriminerer nogen, fx på baggrund af køn, alder, etnicitet, seksualitet eller handicap. Det generelle billede er, at klart størstedelen (76%) slet ikke oplever en sådan kultur. 13% oplever i mindre grad, at arbejdspladsen har en kultur, der særligt favoriserer eller diskriminerer nogen, mens hhv. 8% og 4% oplever det i nogen eller høj grad. Af Figur 7 ses, at flere kvinder end mænd i en eller anden grad oplever, at der er en kultur, hvor nogen særligt favoriseres eller diskrimineres. Samlet set oplever knap 30% af kvinderne i en eller anden grad, at der favoriseres eller diskrimineres, mens det kun er gældende for 18% af mændene. Analysen viser samtidigt, at der ikke er forskelle på tværs af hverken sektor eller alder.

**Figur 7:** Oplever du, at der er en kultur på din arbejdsplads, der særligt favoriserer eller diskriminerer nogen, fx på baggrund af køn, alder, etnicitet, seksualitet eller handicap?  
– Opdelt på køn

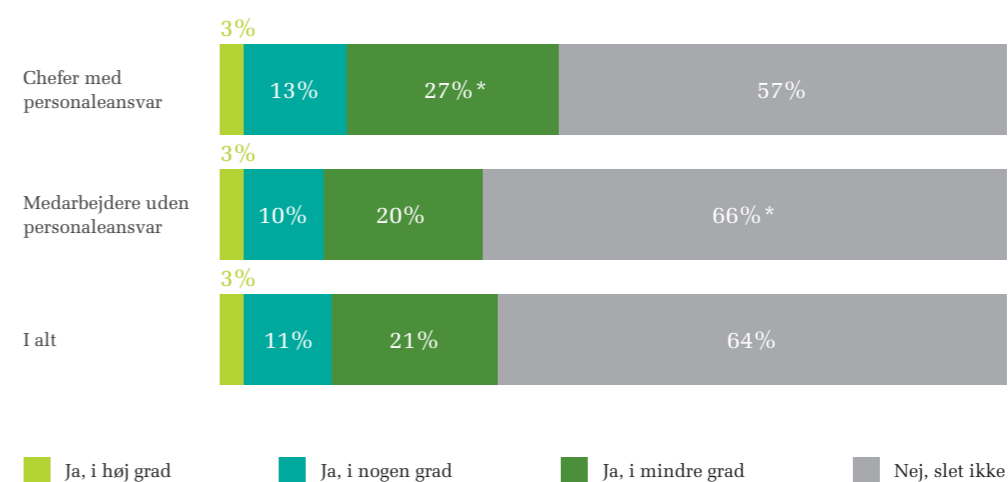


Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Meget få (3%) oplever i høj grad, at der er en hård tone i omgangsformen på deres arbejdsplads. 11% oplever det i nogen grad, og hele 85% oplever det i mindre grad eller slet ikke. Der er flere medarbejdere end chefer, der slet ikke oplever det, mens flere chefer end medarbejdere oplever det i mindre grad.

**Figur 8:** Oplever du, at der er en hård tone i omgangsformen på din arbejdsplads?  
– Opdelt på ledelsesansvar

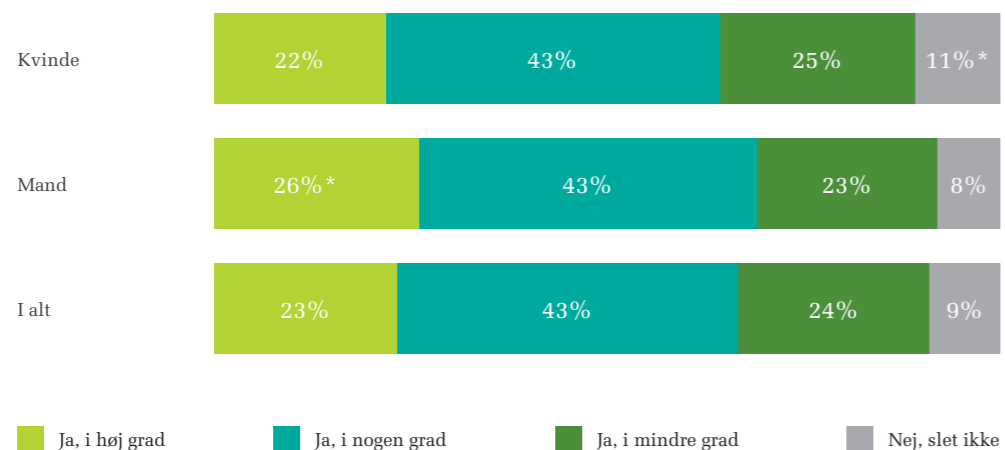


Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem medarbejdere og chefer med personaleansvar

Knap hver tiende af de adspurgte angiver, at der slet ikke er rum til at eksperimentere og eventuelt fejle, uden at det har negative konsekvenser. Knap hver fjerde siger, at der i mindre grad er rum til det, 43% siger i nogen grad, mens knap hver fjerde oplever, at der i høj grad er rum til at eksperimentere og eventuelt fejle, uden at det har negative konsekvenser. Der er flere kvinder (11%) end mænd (8%), der angiver, at der slet ikke er rum til det, og omvendt er der flere mænd (26%) end kvinder (22%), der angiver, at der i høj grad er rum til det.

**Figur 9:** Er der på din arbejdsplads rum til at eksperimentere og eventuelt fejle, uden at det har negative konsekvenser fx at der bliver set skævt til dig eller det får betydning for din karriere? – Opdelt på køn



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Hvis der ses på forskellen mellem den private og den offentlige sektor, så er der markant flere i den offentlige sektor (37%) end i den private sektor (29%), der angiver, at der i mindre grad eller slet ikke er rum til at eksperimentere og eventuelt fejle, uden at det har negative konsekvenser. Inden for den offentlige sektor er der ikke forskel på, hvordan mænd og kvinder oplever, om der er rum til at eksperimentere og eventuelt fejle. I den private sektor er der derimod flere kvinder (8%) end mænd (5%), der slet ikke oplever rum til det, mens flere mænd (30%) end kvinder (25%) i høj grad oplever, at der er rum til at eksperimentere og eventuelt fejle.

**Figur 10:** Er der på din arbejdsplads rum til at eksperimentere og eventuelt fejle, uden at det har negative konsekvenser fx at der bliver set skævt til dig eller det får betydning for din karriere? – Opdelt på sektor og køn



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

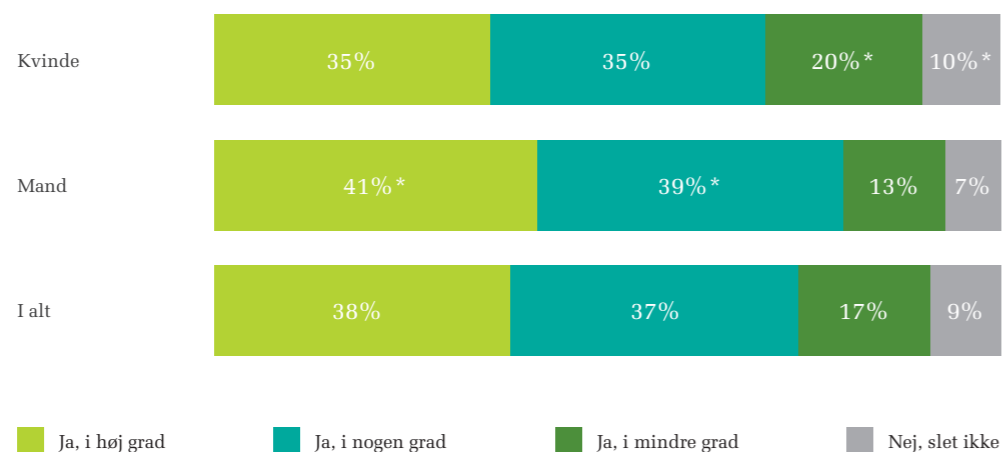
\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

I undersøgelsen er der også spurgt ind til, om de adspurgte oplever, at der er gensidig tillid på deres arbejdsplads. Samlet set oplever 38% i høj grad og 37% i nogen grad, at der er det. 17% oplever i mindre grad, at der er gensidig tillid på arbejdspladsen, mens knap hver tiende slet ikke oplever det. Igen er der signifikant forskel på hvad hhv. mænd og kvinder svarer. Blandt kvinderne oplever tre ud af ti i mindre grad eller slet ikke, at der er gensidig tillid på deres arbejdsplads, mens det kun er gældende for hver femte mand.

Der ses også en forskel mellem de to sektorer, idet flere privatansatte (41%) end offentligt ansatte (36%) oplever, at der i høj grad er gensidig tillid på deres arbejdsplads, mens der omvendt er flere offentligt ansatte (19%) end privatansatte (14%), der kun oplever det i mindre grad.



**Figur 11:** Oplever du generelt, at der er gensidig tillid på din arbejdsplads?  
– Opdelt på køn



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

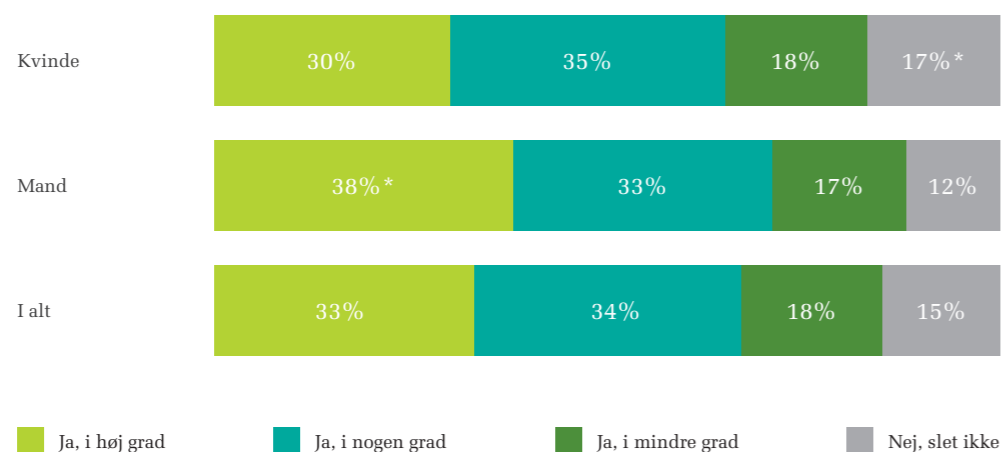
## Ledelsens rolle og ledelsesgruppens sammensætning

Hver tredje oplever i mindre grad eller slet ikke, at ledelsen på deres arbejdsplads går foran med et godt eksempel for at forebygge alle former for negativ forskelsbehandling, fx på baggrund af alder, køn, etnicitet, handicap eller seksualitet. Godt hver tredje oplever det i nogen grad, mens hver tredje i høj grad oplever, at ledelsen går foran med et godt eksempel. Af Figur 12 ses, at der er flere kvinder (17%) end mænd (12%), der slet ikke oplever det, mens der er flere mænd (38%) end kvinder (30%), der i høj grad oplever, at ledelsen går foran med et godt eksempel.

” Enhver organisationskulturændring skal være forankret i ledelsen. Derfor er det afgørende, at ledere ser det som deres ansvar at gå forrest i denne ændring. Dette gælder både i forhold til deres egen adfærd og den måde de organiserer arbejdet på i organisationen. Det første handler om at blive mere opmærksom på egne bias og adfærdsmønstre, og derigennem selv at udvise inkluderende adfærd. Det andet handler om, at processer og strukturer tjekkes og optimeres for bias, så de ikke skaber barrierer for nogen og virker fremmede for andre. I begge tilfælde handler det om sund ledelsesmod og ledelseskraft.

**Sara Louise Muhr**

**Figur 12:** Oplever du, at ledelsen på dit arbejde går foran med et godt eksempel for at forebygge alle former for negativ forskelsbehandling, fx på baggrund af alder, køn, etnicitet, handicap eller seksualitet? – Opdelt på køn



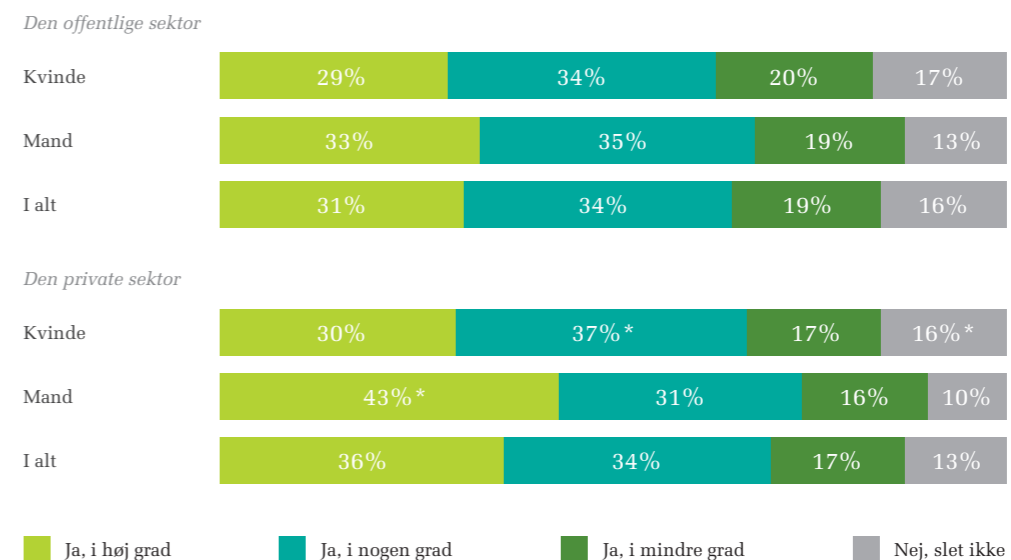
Note: Spørgsmålet er ikke stillet til chefer med personaleansvar og direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Generelt set er der flere i den private sektor (36%) end i den offentlige sektor (31%), der i høj grad oplever, at ledelsen på deres arbejdsplads går foran med et godt eksempel for at forebygge alle former for negativ forskelsbehandling, og der er tilsvarende flere i den offentlige sektor (35%), der i mindre grad eller slet ikke oplever det sammenlignet med den private sektor (30%).

Hvis der udelukkende ses på den offentlige sektor, så er der ikke signifikante forskelle på, hvordan hhv. mænd og kvinder oplever om ledelsen på deres arbejdsplads går foran med et godt eksempel for at forebygge alle former for negativ forskelsbehandling. I den private sektor er der markant flere kvinder (16%) end mænd (10%), der slet ikke oplever det, mens markant flere mænd (43%) end kvinder (30%) i høj grad oplever det.

**Figur 13:** Oplever du, at ledelsen på dit arbejde går foran med et godt eksempel for at forebygge alle former for negativ forskelsbehandling, fx på baggrund af alder, køn, etnicitet, handicap eller seksualitet? – Opdelt på sektor og køn

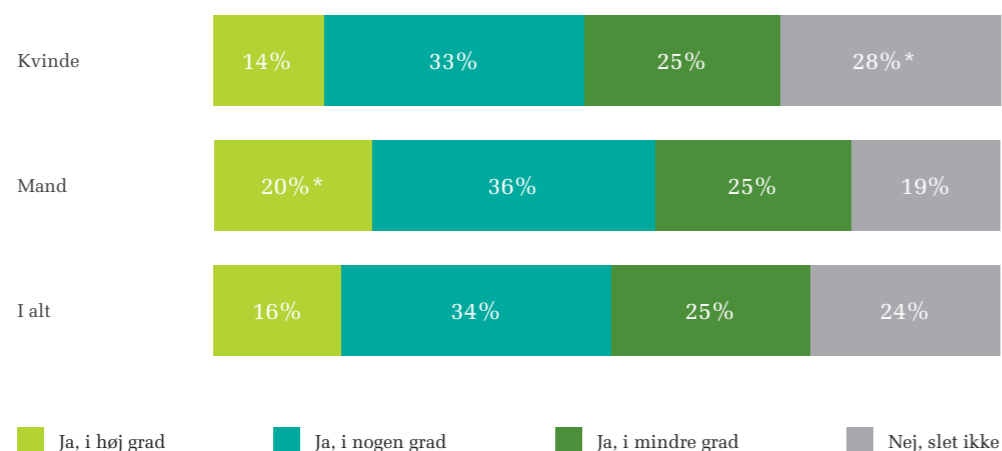


Note: Spørgsmålet er ikke stillet til chefer med personaleansvar og direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Det er meget lige fordelt, i forhold til om de adspurgte mener, at ledelsen på deres arbejdsplads nogenlunde afspejler medarbejderne i forhold til sammensætning på køn, alder, etnicitet mv. Halvdelen svarer i nogen eller høj grad til, at ledelsen afspejler medarbejdersammensætningen, mens den anden halvdel svarer i mindre grad eller slet ikke. Der ses igen en kønsmæssig forskel, hvor signifikant flere kvinder (28%) end mænd (19%) slet ikke mener det, mens signifikant flere mænd (20%) end kvinder (14%) i høj grad mener det.

**Figur 14:** Afspejler ledelsen på din arbejdsplads nogenlunde medarbejderne i forhold til sammensætningen på køn, alder, etnicitet mv? – Opdelt på køn



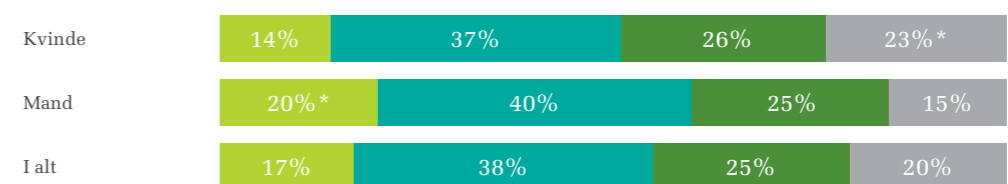
Note: Spørgsmålet er ikke stillet til chefer med personaleansvar og direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

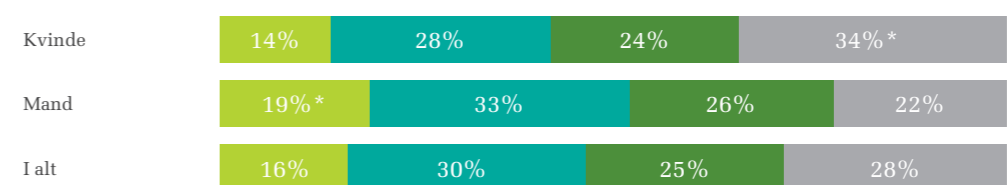
Der er flere i den private sektor, der angiver, at ledelsen slet ikke afspejler medarbejderne i forhold til sammensætningen på køn, alder, etnicitet mv. end der er i den offentlige sektor. 28% af de ansatte i den private sektor svarer slet ikke til dette, mens det kun gælder hver femte i den offentlige sektor. Inden for begge sektorer ses samme kønsmæssige forskelle som nævnt ovenfor, hvor flere kvinder end mænd siger ledelsen slet ikke afspejler medarbejderne i forhold til sammensætningen på køn, alder, etnicitet mv., mens flere mænd end kvinder siger, at ledelsen i høj grad gør det.

**Figur 15:** Afspejler ledelsen på din arbejdsplads nogenlunde medarbejderne i forhold til sammensætningen på køn, alder, etnicitet mv? – Opdelt på sektor og køn

Den offentlige sektor



Den private sektor



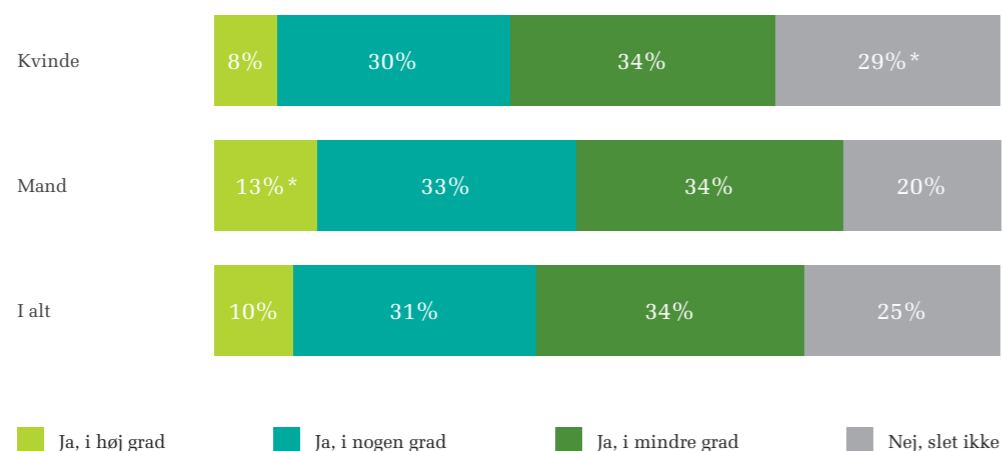
■ Ja, i høj grad   
 ■ Ja, i nogen grad   
 ■ Ja, i mindre grad   
 ■ Nej, slet ikke

Note: Spørgsmålet er ikke stillet til chefer med personaleansvar og direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Er ledelsen på de forskellige arbejdspladser sammensat, så der er en vis diversitet, fx i forhold til køn, alder etnicitet mv.? Til det spørgsmål svarer hver fjerde, at det er ledelsen slet ikke. Hver tredje svarer, at det er den i mindre grad, mens godt tre ud af ti svarer i nogen grad og hver tiende i høj grad. Der ses igen en kønsmæssig forskel hos andelen, der svarer slet ikke og i høj grad. Knap 30% af kvinderne svarer, at ledelsen slet ikke er sammensat, så der er en vis diversitet, mens det kun er gældende for hver femte mand. Derimod svarer 13% af mændene, at ledelsen i høj grad er sammensat, så der er en vis diversitet, mens det kun er 8% af kvinderne, der svarer det.

**Figur 16:** Er ledelsen på din arbejdsplads sammensat, så der er en vis diversitet, fx i forhold til køn, alder, etnicitet mv? – Opdelt på køn



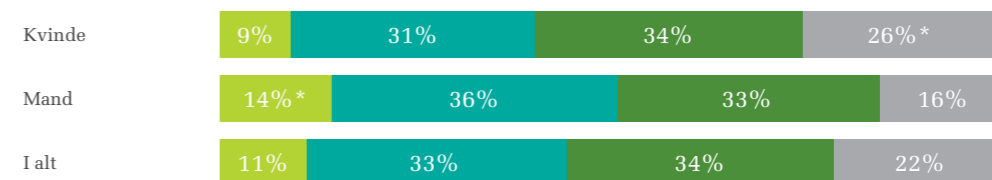
Note: Spørgsmålet er ikke stillet til chefer med personaleansvar og direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

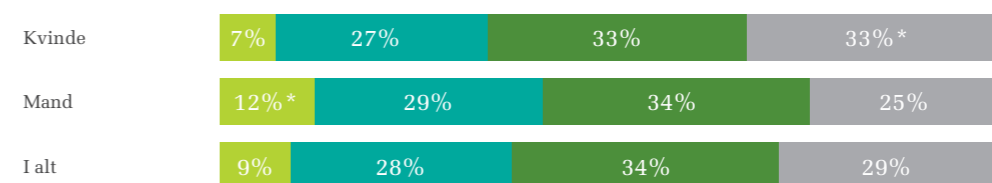
Inden for begge sektorer er der samme kønsmæssige forskelle, som der er nævnt ovenfor. Flere kvinder end mænd siger, at ledelsen slet ikke er sammensat, så der er en vis diversitet, mens flere mænd end kvinder siger, at ledelsen i høj grad er sammensat sådan. Samtidig ses der en forskel mellem de to sektorer, idet flere privatansatte (29%) end offentligt ansatte (22%) svarer, at ledelsen slet ikke er sammensat, så der er en vis diversitet. Derimod svarer flere offentligt ansatte (44%) end privatansatte (37%), at ledelsen i nogen eller høj grad er sammensat sådan.

**Figur 17:** Er ledelsen på din arbejdsplads sammensat, så der er en vis diversitet, fx i forhold til køn, alder, etnicitet mv? – Opdelt på sektor og køn

Den offentlige sektor



Den private sektor



■ Ja, i høj grad   
 ■ Ja, i nogen grad   
 ■ Ja, i mindre grad   
 ■ Nej, slet ikke

Note: Spørgsmålet er ikke stillet til chefer med personaleansvar og direktion/topledelse

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Knap fire ud af ti synes, at deres arbejdsplads kan blive bedre til at håndtere og forebygge negativ forskelsbehandling. Tre ud af ti synes i mindre grad, at deres arbejdsplads kan blive bedre til det, mens knap hver tredje slet ikke synes det. 40% af mændene synes slet ikke, at deres arbejdsplads kan blive bedre til at håndtere og forebygge negativ forskelsbehandling, mens det kun er godt hver fjerde kvinde, der synes det.

**Figur 18:** Synes du, at din arbejdsplads kan blive bedre til at håndtere og forebygge negativ forskelsbehandling (fx på baggrund af alder, køn, etnicitet, handicap eller seksualitet)? – Opdelt på køn



■ Ja, i høj grad ■ Ja, i nogen grad ■ Ja, i mindre grad ■ Nej, slet ikke

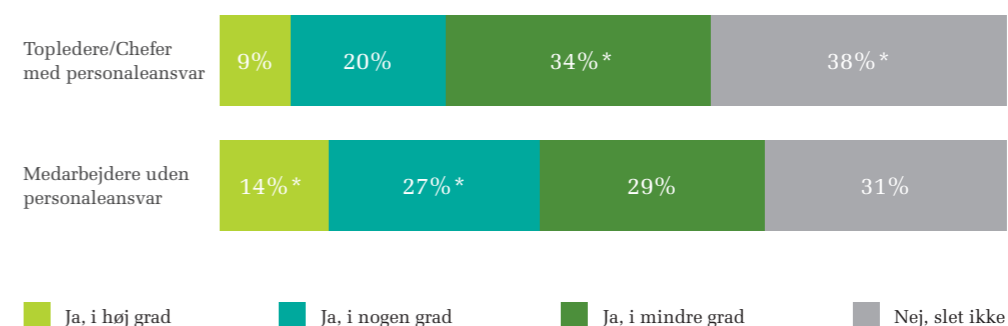
\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Figur 19 viser, at der er flere medarbejdere uden personaleansvar, der synes, at deres arbejdsplads kan blive bedre til at håndtere og forebygge negativ forskelsbehandling sammenlignet med chefer og topledere. Godt 40% af medarbejderne synes i nogen eller høj grad, at arbejdspladsen kan blive bedre, mens det kun er knap 30% af cheferne, der synes det.

” Alt i alt peger resultaterne fra analysen i samme retning, som mange andre analyser gør i øjeblikket. Der er en generel øget forståelse for, at forskelsbehandling finder sted, og bremser den bæredygtige udvikling, vi ellers gerne ser forbundet med danske organisationer og det danske arbejdsmarked. Vi står derfor i et skelsættende øjeblik, hvor det er op til de enkelte ledelser at gribe lysten og villigheden til for alvor at arbejde hen imod at skabe mere inkluderende kulturer, der sikrer lige muligheder for alle, og dermed et mere produktivt og innovativt erhvervsliv. Kun gennem et gennemgribende ledelsesansvar kan vi i Danmark formå igen at kravle opad diverse inklusions- og ligestillingsranglister, som vi ellers de sidste 10-15 år er faldet stødt og stille nedad. Første skridt på vej til forandring er erkendelse; og det viser denne undersøgelse, at vi er godt på vej hen imod.

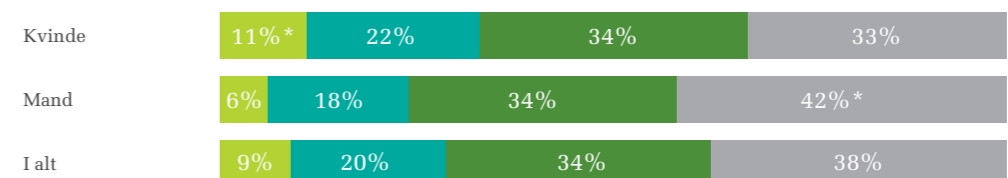
**Sara Louise Muhr**

**Figur 19:** Synes du, at din arbejdsplads kan blive bedre til at håndtere og forebygge negativ forskelsbehandling (fx på baggrund af alder, køn, etnicitet, handicap eller seksualitet)? – Opdelt på ledelseansvar

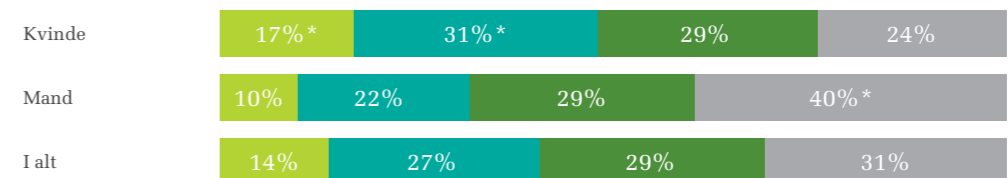


\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Topledere/Chefer med personaleansvar



Medarbejdere uden personaleansvar



■ Ja, i høj grad ■ Ja, i nogen grad ■ Ja, i mindre grad ■ Nej, slet ikke

\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

## Metode

---

Undersøgelsens population er alle erhvervsaktive medlemmer af Djøf. Undersøgelsen er udsendt til 22.900 tilfældigt udvalgte personer fra populationen. Heraf har 3.851 personer besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 17.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden 25. januar til 7. februar 2022. Der er udsendt én invitation og to påmindelser.

Blandt besvarelserne er der en overvægt af kvindelige erhvervsaktive, der har besvaret spørgeskemaet, i forhold til deres andel af populationen. Der er ligeledes flere offentlig-end privatansatte, der har besvaret spørgeskemaet sammenlignet med deres respektive populationsstørrelser. Derudover viser bortfaldsanalysen, at erhvervsaktive under 36 år er underrepræsenterede, mens erhvervsaktive over 55 år er overrepræsenterede. I analysen er der taget højde for disse skævvridninger ved at vægte data, så svarene afspejler køns-, alders- og sektorfordelingen i populationen.



Djøf  
Gothersgade 133  
1123 København K  
Telefon: 3395 9700  
djof.dk

