

# § 20

---

Djøf Dokumentation

Forskelsbehandling på  
jobbet er hverdagskost  
for kvinder

# Introduktion

---

Djøf vil med denne undersøgelse give et billede af, i hvilken grad erhvervsaktive mænd og kvinder oplever at være udsat for forskelsbehandling på jobbet, for eksempel i forhold til udviklingsmuligheder, opfordring om at søge forfremmelser, fordeling af arbejdsopgaver m.v. Og om der ses at være forskel på mænd og kvinders muligheder for at komme til orde og at blive taget alvorligt.

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 end kvinder, mens markant flere kvinder oplever, at der er særlige forventninger og spilleregler på grund af køn.

Nærværende undersøgelse blandt erhvervsaktive medlemmer i både den offentlige og private sektor peger på, at markant flere kvinder end mænd oplever, at udseende og fremtoning har indflydelse på karrieremuligheder.

Desuden er der forskelle på mænd og kvinders oplevelse af, om de har mulighed for at præstere deres bedste på arbejdspladsen. Denne kønsforskel er særlig tydelig blandt medarbejdere under 35 år samt blandt dem på 55 år eller derover.

Arbejdspladskulturen ses således at være en vigtig brik til at forstå, hvorfor Danmark, trods formel ligestillingslovgivning, klarer sig dårligt i internationale opgørelser, når det gælder kvinders mulighed for at realisere en ledelseskariere.

Ny forskning peger på, at kvinder på en arbejdsplads typisk tildeles de nødvendige opgaver, der hverken er prestigefyldte eller afføder faglig respekt. Det betyder bl.a. lavere løn og mindre sandsynlighed for at stige i graderne.<sup>1</sup>

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 derfor afgørende, at arbejdspladser lægger sig i selen for at fremme mere inkluderende arbejdspladskulturer og bekæmpe den hverdagssexisme<sup>3</sup>, som finder sted på mange arbejdspladser.

Samtidig er det væsentligt at bemærke, at MeToo- og sexismedebatten har skabt et vigtigt momentum for at gøre noget ved kulturen på de danske arbejdspladser, hvor stereotyper om køn og kompetencer ikke legitimt kan blive ved med at stå i vejen for et godt og udviklende arbejdsliv.

---

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.

<sup>1</sup>The No Club – Putting a Stop to Women’s Dead-End Work, af Lise Vesterlund m.fl., 2022

<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, kønede 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).

---

## Analysen viser, at

- > Flere kvinder (10%) end mænd (7%) svarer, at de slet ikke oplever, at deres leder giver dem mulighed for at præstere deres bedste på arbejdspladsen, mens der tilsvarende er flere mænd (43%) end kvinder (38%), der i høj grad oplever dette.
  - > Generelt oplever størstedelen, at de bliver hørt og får lov til at fremføre deres perspektiver og synspunkter på møder. Der er dog flere kvinder (15%) end mænd (11%), der i mindre grad eller slet ikke oplever dette.
  - > Godt 40% af kvinderne oplever i en eller anden grad, at deres udseende og fremtoning har en betydning for deres karrieremuligheder, mens det kun er gældende for hver tredje af mændene. Særligt dem under 45 år har en oplevelse af dette.
  - > Samlet set har 16% i nogen eller høj grad oplevet, at de er blevet forbigået til vigtige eller prestigefyldte opgaver. Det er knap hver femte kvinde, der svarer dette, mens det kun er 13% af mændene.
  - > Knap hver femte kvinde oplever i nogen eller høj grad, at der er særlige spilleregler for dem, mens det kun er gældende for otte procent af mændene. Denne kønsforskel ses inden for alle aldersgrupper og inden for både den private og den offentlige sektor.
  - > Godt hver fjerde kvinde svarer, at hun i mindre grad eller slet ikke siger fra, hvis hun oplever respektløs og grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen. Det samme gælder for hver femte mand. Blandt de unge under 35 år svarer 30%, at de i mindre grad eller slet ikke siger fra, mens det kun er gældende for 16% i aldersgruppen på 55 år eller derover.
  - > Tre ud af ti adspurgte har oplevet en form for negativ forskelsbehandling. 40% af kvinderne har oplevet dette, mens det gælder 20% af mændene.
  - > Knap hver fjerde kvinde har angivet, at de er blevet negativt forskelsbehandlet på grund af køn, mens det kun gælder fem procent af mændene.
  - > Godt 40% af kvinderne og hver fjerde mand har oplevet en eller anden form for grænseoverskridende adfærd inden for de seneste to år. 18% af kvinderne og 11% af mændene har følt, at der blev talt negativt om dem, når de ikke var til stede, mens 16% af kvinderne og 8% af mændene har fået nedværdigende eller grænseoverskridende kommentarer.
  - > Tre ud af ti adspurgte kvinde og hver femte adspurgte mand har på et eller andet tidspunkt i løbet af deres arbejdsliv oplevet grænseoverskridende adfærd, der har påvirket dem i en grad, så det har haft betydning for deres arbejdsliv efterfølgende.
- 

---

## Djøf mener

- > Det er et ledelsesansvar at sikre, at ingen udsættes for kønsbaseret forskelsbehandling/sexisme, jf. således både Ligebehandlingsloven og Forskelsbehandlingsloven. Det fordrer bl.a., at man som ledelse ser langt mere kritisk på arbejdspladsens organisering, kultur, adfærd og sprog, da sexisme kan være en så normaliseret del af arbejdsmiljøet, at det end ikke anerkendes som sexisme. Derfor kan det også være endnu sværere at adressere.
  - > Metoo-debatten har i høj grad understreget behovet for, at arbejdspladser gør mere for at fremme arbejdspladskulturer, hvor både mænd og kvinder trives og får fagligt relevante udviklingsmuligheder. Det kræver bl.a. indsigt og opgør med bias, så kvinder ikke konsekvent forventes at påtage sig de pligt opgaver, som ikke fremmer karrieren, mens mænd får prestigeopgaverne og forfremmelserne.
  - > Målet bør derfor være at skabe arbejdsmiljøer, der forebygger sexisme. Der påhviler ledelsen et stort ansvar i forhold til at modvirke kulturer, hvor især kvinder oplever, at der gælder særlige spilleregler for dem. Som samfund er det naturligvis helt uholdbart, at vi ikke formår at gøre bedre brug af hele det faglige udbud, fordi der alt for mange steder er etableret en kultur, som fratager kvinder troen på, at de har samme muligheder som mænd.
-

## Perspektiv

---

Analysen er suppleret med perspektiver af ligestillingseksperter Charlotte Kirkegaard, cand. jur. og direktør i konsulenthuset, E-Quality:

” Langt de fleste mænd oplever ingen negativ forskelsbehandling, hvorimod andelen af kvinder, der oplever negativ forskelsbehandling, er signifikant. Indenfor samtlige udvalgte områder er kvinder væsentlig mere udsatte end deres mandlige kollegaer. Den negative forskelsbehandling har indenfor de seneste to år givet sig udslag i at blive holdt udenfor vigtige arbejdsopgaver, at blive bagtalt, at få nedværdigende eller grænseoverskridende kommentarer eller blive udsat for anden grænseoverskridende adfærd.

Det er særligt køn og alder, der angives som de væsentligste årsager til negativ forskelsbehandling. I relation til køn er det særligt de yngre kvinder, der er mest udsatte, og i relation til alder er det primært de yngre og de ældre kvinder. Og det er værd at bemærke, at det er medarbejdere uden personaleansvar, der er mest udsatte.

Endelig viser undersøgelsen at en væsentlig del af kvinderne har oplevet grænseoverskridende adfærd af en karakter, der har påvirket dem i en grad, så det har haft betydning for deres arbejdsliv.

Samlet tegner der sig et billede af, at der finder væsentlig forskelsbehandling sted, der har konkret betydning for kvindernes arbejdsliv. Der er her tale om en udelukkende kvantitativ undersøgelse, der gør det umuligt at grave dybere ind i årsager, konkrete adfærdsmønstre, kultur og struktur, hvorfor ansvaret for dybere undersøgelse ligger hos lederne – både i den private og den offentlige sektor.

Men analysens resultater er af så graverende karakter, at det kalder på seriøs ændret ledelsesadfærd og ny læring, og at målet for landets topledelse må være at skabe arbejdspladser med ligestilling, inklusion og lige muligheder for alle – uanset køn.

**Charlotte Kirkegaard**

## Indhold

---

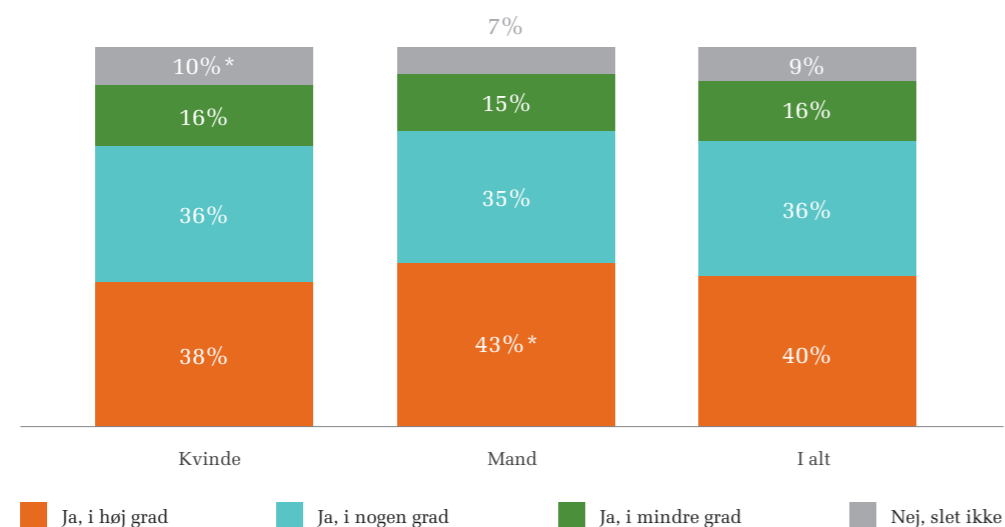
<b>Introduktion</b>	<b>3</b>
<b>Hver tiende kvinde oplever, at lederen slet ikke giver mulighed for at præstere det bedste på arbejdspladsen</b>	<b>8</b>
<b>Flere kvinder oplever, at udseende og fremtoning har betydning for deres karrieremuligheder</b>	<b>15</b>
<b>Flere mænd end kvinder giver chefer konstruktiv kritik</b>	<b>20</b>
<b>Hver fjerde har svært ved at sige fra over for respektløs og grænseoverskridende adfærd</b>	<b>24</b>
<b>Mange kvinder har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet</b>	<b>27</b>
<b>Hver fjerde har oplevet grænseoverskridende adfærd, der har haft betydning for arbejdslivet efterfølgende</b>	<b>30</b>
<b>Metode</b>	<b>34</b>

## Hver tiende kvinde oplever, at lederen slet ikke giver mulighed for at præstere det bedste på arbejdspladsen

Denne analyse omhandler medarbejdernes egne oplevelser med forskelsbehandling og grænseoverskridende adfærd på deres arbejdsplads. Deltagerne bliver blandt andet spurgt, om de har chefens opbakning i forhold til karriereønsker, om de har oplevet negativ forskelsbehandling, og om de siger fra, hvis de oplever respektløs og grænseoverskridende adfærd på deres arbejdsplads.

Generelt set oplever størstedelen, at deres leder giver dem god mulighed for at præstere deres bedste på arbejdspladsen, men der er stadig en forholdsvis stor gruppe, der ikke har den oplevelse. Figur 1 viser, at godt tre ud af fire i nogen eller høj grad oplever, at deres leder giver mulighed for, at de kan præstere deres bedste på arbejdspladsen. 16 procent svarer i mindre grad, mens knap hver tiende oplever, at det slet ikke er tilfældet. Figuren viser ligeledes, at flere kvinder (10%) end mænd (7%) slet ikke oplever, at deres leder giver mulighed for, at de kan præstere det bedste, mens der tilsvarende er flere mænd (43%) end kvinder (38%), der i høj grad oplever, at deres leder giver dem mulighed for at præstere deres bedste. Denne kønsforskel er særlig tydelig blandt medarbejdere under 35 år samt blandt dem på 55 år eller derover.

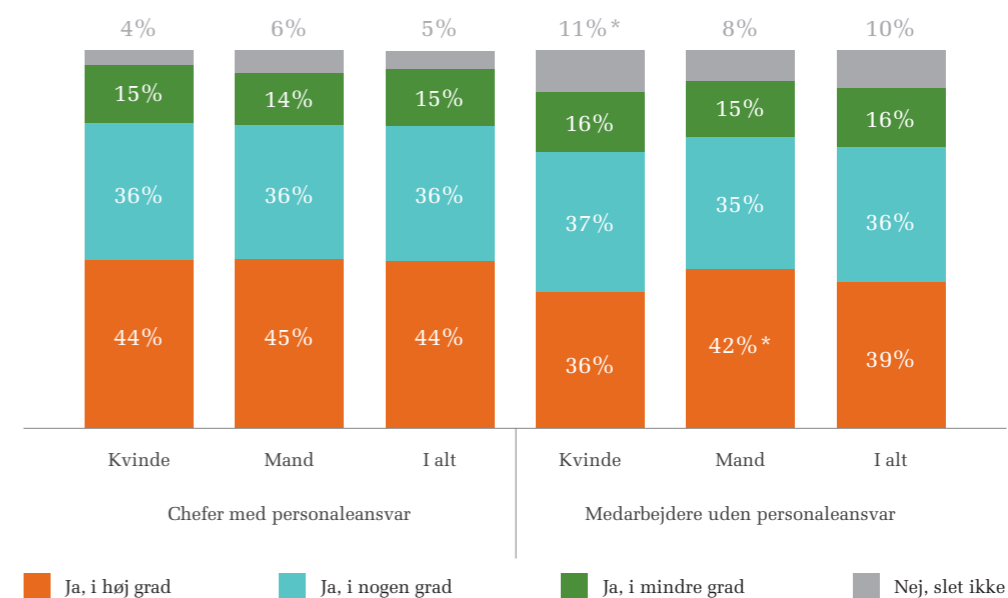
**Figur 1:** Oplever du, at din leder giver dig mulighed for at præstere dit bedste på din arbejdsplads? – Opdelt på køn



*Note:* Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse  
\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

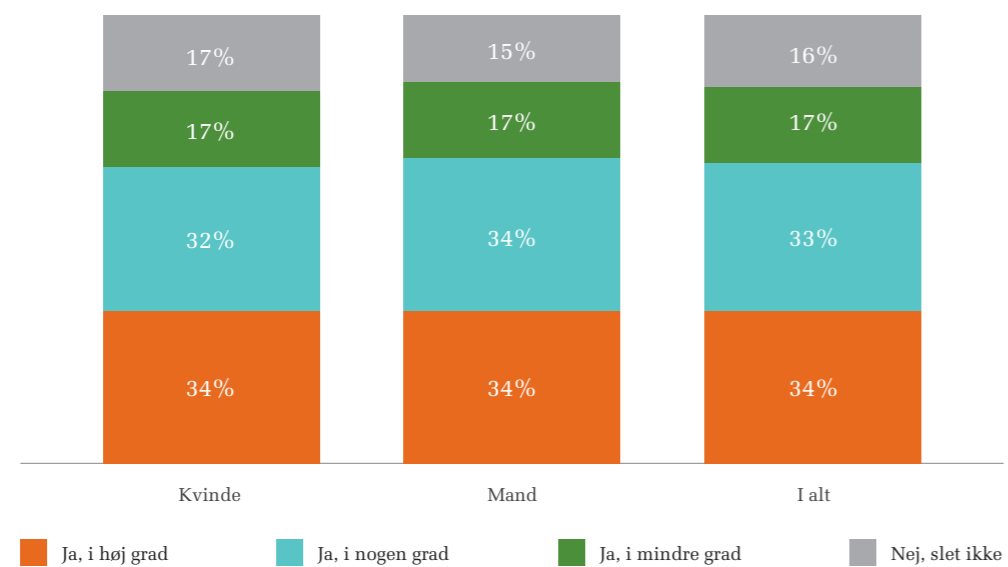
I forhold til om ens leder giver en mulighed for at præstere det bedste på arbejdspladsen, ses der ligeledes en forskel mellem chefer og medarbejdere uden personaleansvar. Hver tiende medarbejder uden personaleansvar oplever, at deres leder slet ikke giver dem mulighed, mens det kun er gældende for hver tyvende chef. Figur 2 viser samtidigt, at der ikke er forskel mellem mandlige og kvindelige ledere, mens signifikant flere kvindelige medarbejdere (11%) end mandlige medarbejdere (8%) slet ikke oplever, at deres leder giver dem mulighed for at præstere deres bedste.

**Figur 2:** Oplever du, at din leder giver dig mulighed for at præstere dit bedste på din arbejdsplads? – Opdelt på køn og ledelse



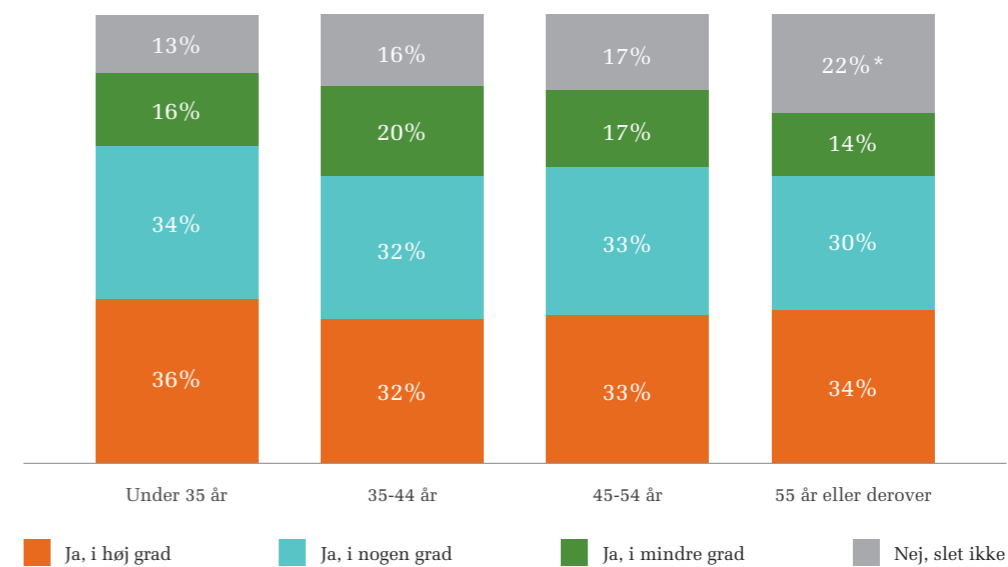
*Note:* Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse  
\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Godt hver tredje oplever i høj grad, at deres chef støtter dem i deres karriereønsker. Det er ligeledes hver tredje, der svarer i nogen grad, mens den sidste tredjedel kun i mindre grad eller slet ikke oplever, at deres chef støtter dem i deres karriereønsker. Som det ses af Figur 3, er der ingen forskel mellem kvinder og mænd.

**Figur 3:** Oplever du, at din chef støtter dig i dine karriereønsker? – Opdelt på køn

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

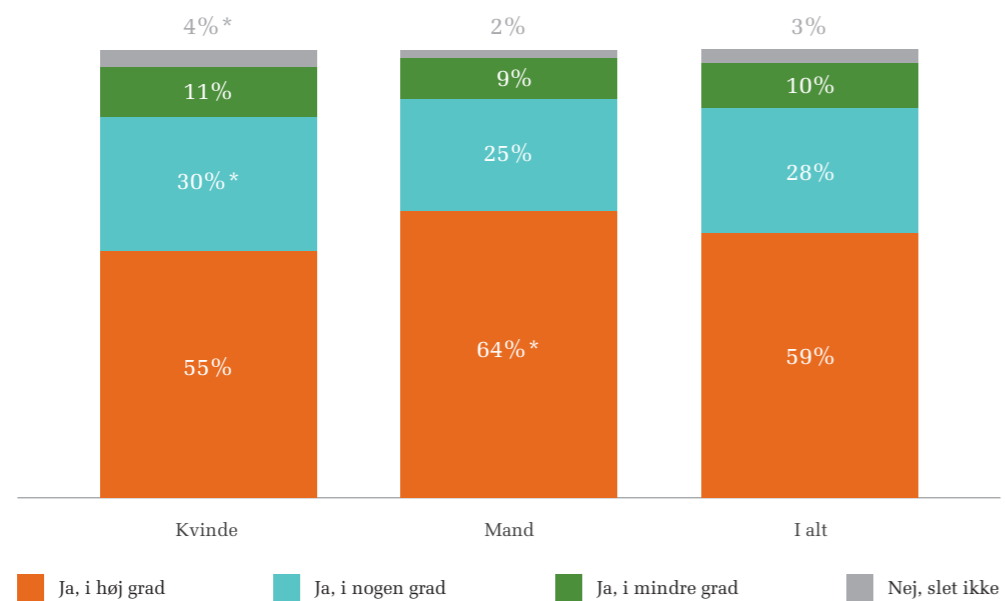
Af Figur 4 ses, at på tværs af alder er der stort set lige mange, der i nogen eller høj grad oplever, at deres chef støtter dem i deres karriereønsker. Der ses kun den lille forskel, at mere end hver femte på 55 år eller derover slet ikke oplever, at deres chef støtter dem i deres karriereønsker, mens det er markant færre blandt de øvrige aldersgrupper. Denne forskel ses primært blandt medarbejdere uden personaleansvar. Hver fjerde medarbejder på 55 år eller derover, der ikke har personaleansvar, oplever slet ikke, at chefen støtter deres karriereønsker.

**Figur 4:** Oplever du, at din chef støtter dig i dine karriereønsker? – Opdelt på alder

*Note:* Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse  
\* Signifikant forskellig fra 'Under 35 år' og '35-44 år'

I undersøgelsen er respondenterne også blevet spurgt, om de oplever at blive hørt, og om de får lov til at fremføre deres perspektiver og synspunkter på møder. Det generelle billede er, at klart størstedelen i nogen eller høj grad oplever dette (87%). Kun tre procent svarer slet ikke og hver tiende svarer i mindre grad. Der er flere mænd (64%) end kvinder (55%), der svarer i høj grad, mens flere kvinder (30%) end mænd (25%) svarer i nogen grad. Der er dog stadig signifikant flere kvinder (15%) end mænd (11%), der i mindre grad eller slet ikke oplever, at de bliver hørt og får lov til at fremføre deres perspektiver og synspunkter på møder.

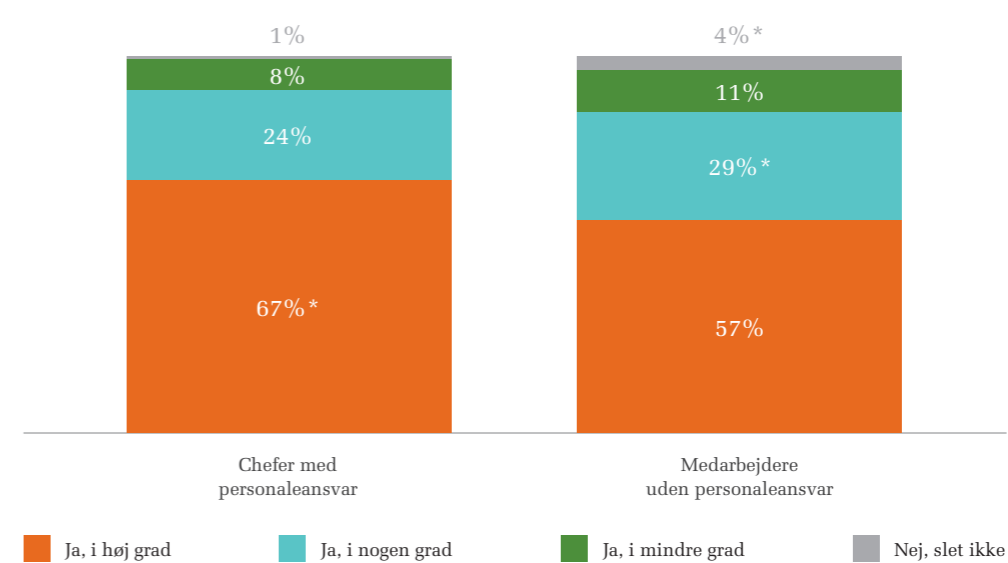
**Figur 5:** Oplever du, at du bliver hørt, og at du får lov at fremføre dine perspektiver og synspunkter på møder? – Opdelt på køn



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse  
 \* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Figur 6 viser, at der er flere chefer og topledere, der i høj grad oplever, at de bliver hørt og får lov til at fremføre deres perspektiver og synspunkter på møder sammenlignet med medarbejdere uden chefsansvar. Både blandt chefer og direktører samt blandt medarbejdere ses ovennævnte kønsforskelle, hvor flere mænd end kvinder i høj grad oplever, at de bliver hørt og får lov til at fremføre deres perspektiver og synspunkter på møder.

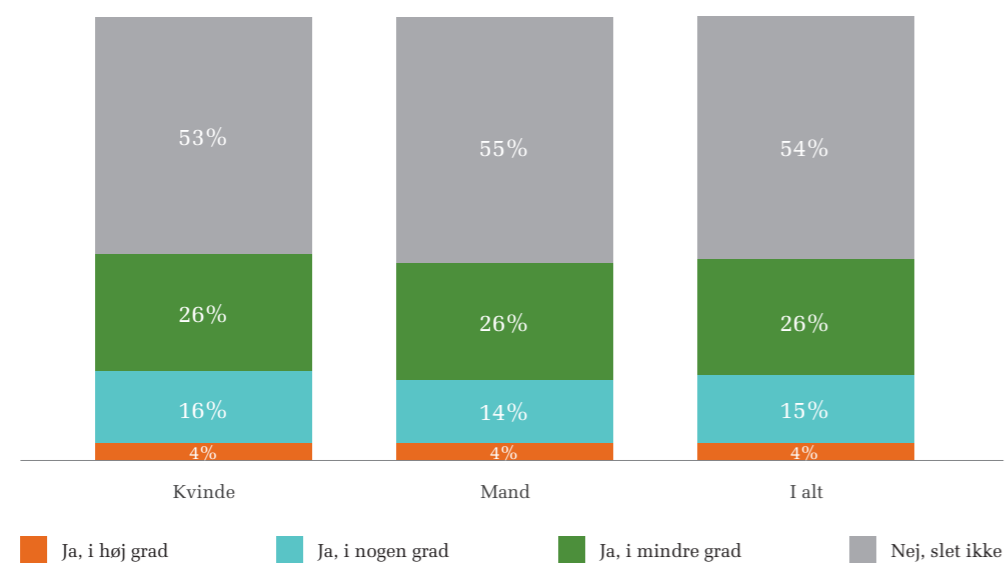
**Figur 6:** Oplever du, at du bliver hørt, og at du får lov at fremføre dine perspektiver og synspunkter på møder? – Opdelt på ledelse



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse  
 \* Signifikant forskel mellem chefer og medarbejdere uden personaleansvar

Mere end halvdelen af de adspurgte oplever slet ikke, at de bliver afbrudt, når de taler, og godt hver fjerde oplever det i mindre grad. 15 procent svarer, at de i nogen grad oplever det, mens kun fire procent oplever det i høj grad. Som Figur 7 viser, så er der ingen forskel mellem kvinder og mænd, og der ses heller ikke forskelle i forhold til alder, sektor og om medarbejderne har ledelse eller ej.

**Figur 7: Oplever du, at du bliver afbrudt, når du taler? – Opdelt på køn**

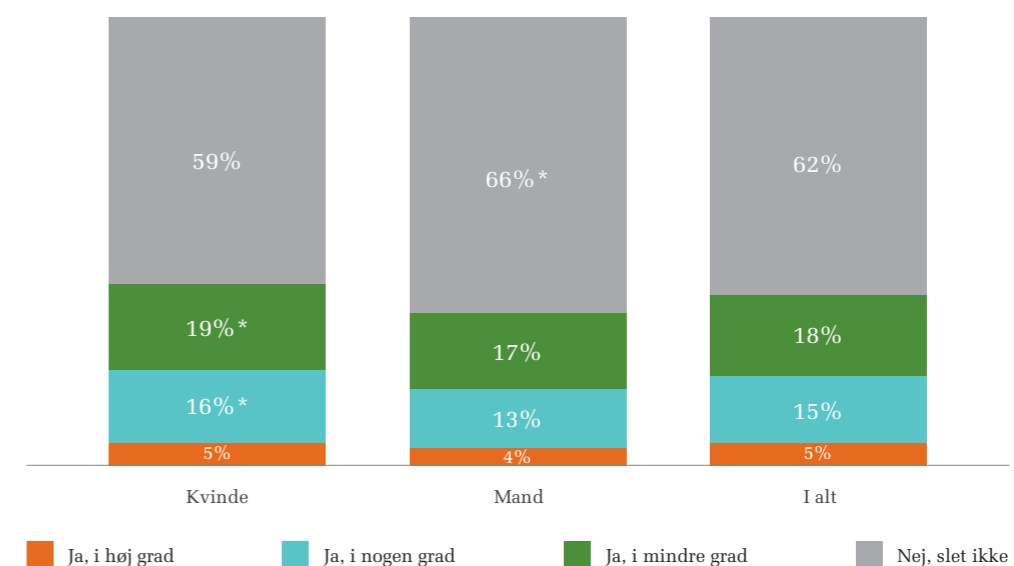


*Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse*

## Flere kvinder oplever, at udseende og fremtoning har betydning for deres karrieremuligheder

Der ses derimod en klar signifikant kønsforskel, når der spørges ind til, om de adspurgte oplever, at deres udseende og fremtoning har en betydning for deres karrieremuligheder. Der er signifikant flere mænd (66%) end kvinder (59%), der svarer slet ikke til dette, mens markant flere kvinder (41%) end mænd (34%) i en eller anden grad oplever det.

**Figur 8: Oplever du, at dit udseende og fremtoning har en betydning for dine karrieremuligheder? – Opdelt på køn**

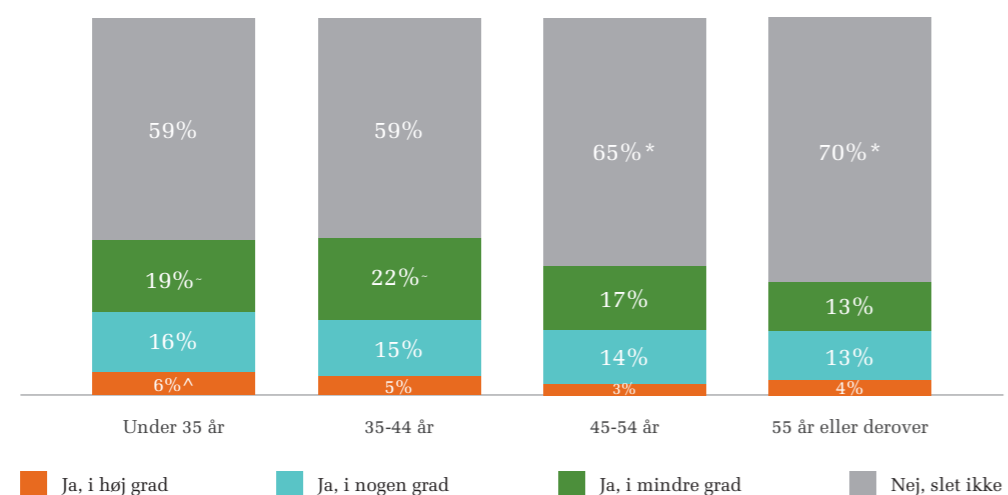


*Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse*  
 \* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Det er i højere grad medarbejdere under 45 år, der i en eller anden grad oplever, at deres udseende og fremtoning har en betydning for deres karrieremuligheder sammenlignet med medarbejdere på 45 år eller derover. Godt 40% af medarbejderne under 45 år svarer i mindre, nogen eller høj grad til dette, mens det kun gælder 35% af medarbejderne i alderen 45-54 år og 30% af medarbejderne på 55 år eller derover.



**Figur 9:** Oplever du, at dit udseende og fremtoning har en betydning for dine karrieremuligheder? – Opdelt på alder



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

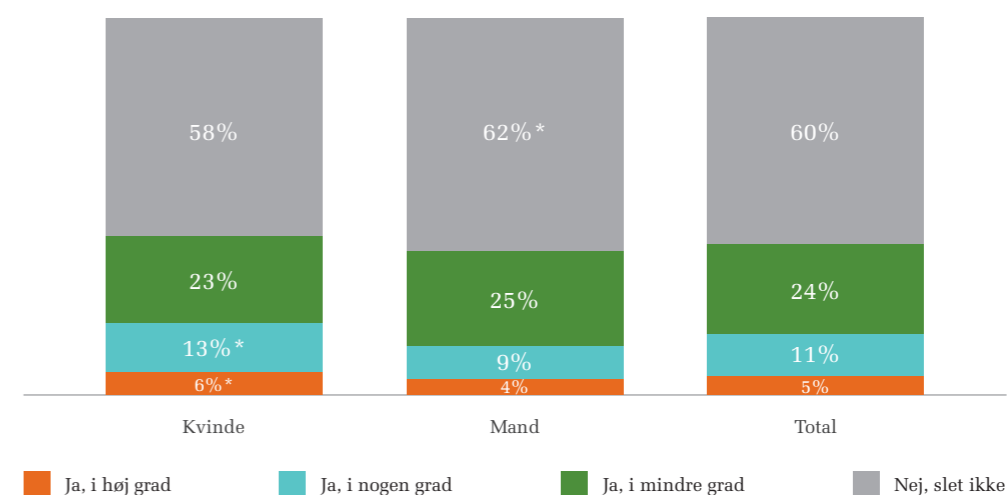
<sup>\*</sup> Signifikant forskellig fra 'Under 35 år' og '35-44 år'

<sup>-</sup> Signifikant forskellig fra '55 år eller derover'

<sup>^</sup> Signifikant forskellig fra '45-54 år'

Kun fem procent har i høj grad oplevet at blive forbigået til vigtige eller prestigefyldte opgaver, mens godt hver tiende svarer, at de i nogen grad har oplevet det. Hver fjerde har i mindre grad oplevet det, mens 60 procent slet ikke har oplevet det. Der er flere kvinder (19%) end mænd (13%), der i nogen eller høj grad har oplevet at blive forbigået til vigtige eller prestigefyldte opgaver.

**Figur 10:** Har du oplevet at blive forbigået til vigtige eller prestigefyldte opgaver? – Opdelt på køn

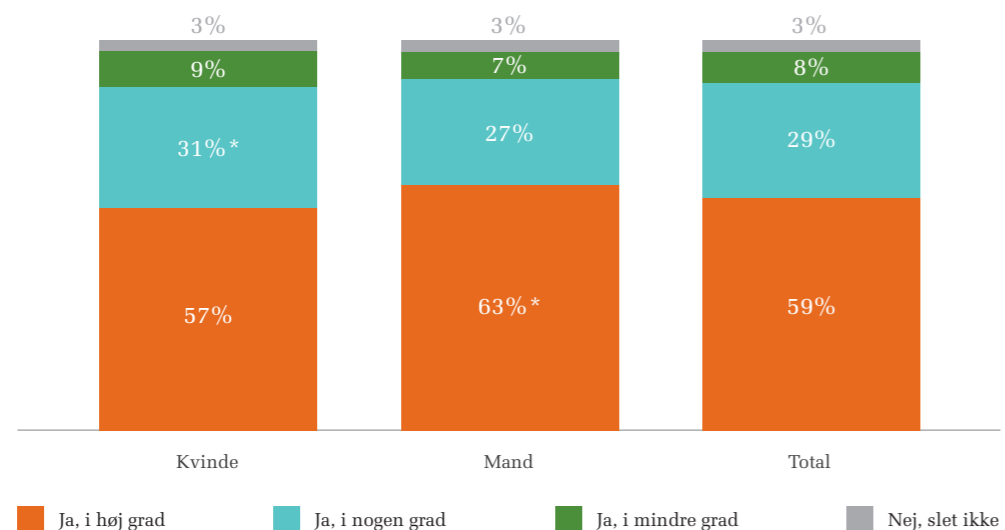


*Note:* Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse

<sup>\*</sup> Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

I undersøgelsen er der også spurgt ind til, om man oplever, at ens kolleger og chef har respekt for ens faglighed. Knap ni ud af ti svarer, at de i nogen eller høj grad oplever dette, mens kun otte procent svarer i mindre grad og tre procent svarer, at de slet ikke oplever dette. Af Figur 11 ses, at der ikke er den store forskel mellem mænd og kvinder i forhold til dette spørgsmål. Der er lige mange kvinder og mænd, der svarer, at de i mindre grad eller slet ikke oplever, at deres kolleger og chef har respekt for deres faglighed. Der er dog flere mænd (63%) end kvinder (57%), der svarer i høj grad til spørgsmålet, mens der derimod er flere kvinder (31%) end mænd (27%), der svarer i nogen grad.

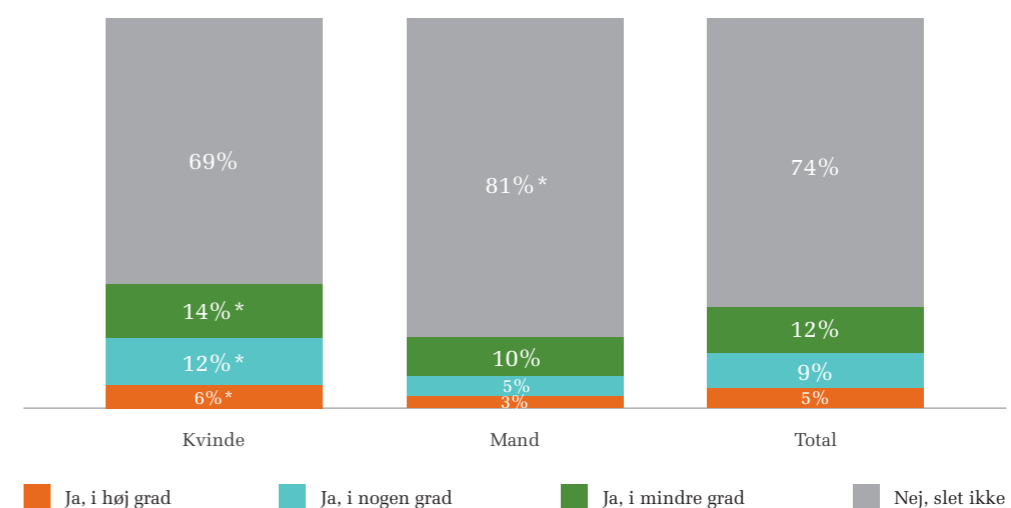
**Figur 11:** Oplever du, at dine kolleger og din chef har respekt for din faglighed? – Opdelt på køn



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse  
 \* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Størstedelen (74%) af de adspurgte oplever slet ikke, at der er særlige spilleregler for dem på grund af deres køn, alder, etnicitet eller lignende. 12 procent svarer i mindre grad, mens der er 14 procent, der i nogen eller høj grad oplever det. Der er markant flere kvinder end mænd, der oplever, at der er særlige spilleregler for dem på grund af deres køn, alder, etnicitet eller lignende. Knap hver femte kvinde oplever i nogen eller høj grad, at der er særlige spilleregler for dem, mens det kun er gældende for otte procent af mændene. Denne kønsforskel ses inden for alle aldersgrupper og inden for både den private og den offentlige sektor.

**Figur 12:** Oplever du, at der er særlige spilleregler for dig på grund af dit køn, din alder, din etnicitet eller lignende? – Opdelt på køn



Note: Spørgsmålet er ikke stillet til respondenter med stillingsniveau Direktion/topledelse  
 \* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

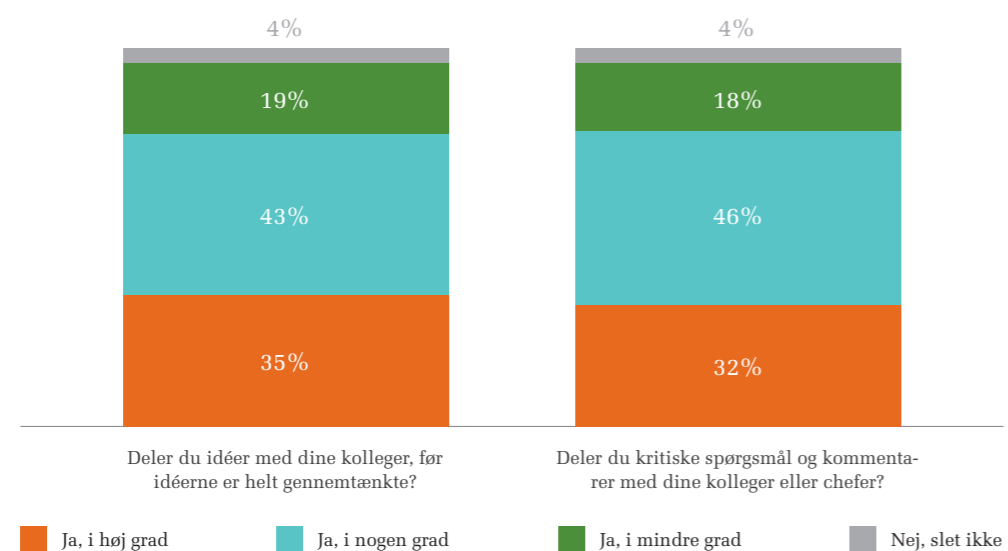
### Udvalgte citater fra undersøgelsen:

- ” Jeg oplever ofte, at mandlige medarbejdere får lov til at afbryde kvinder til møder og får lov til at tale meget længere uden afbrydelse.” – Kvinde, 41 år
- ” Jeg bliver ikke i samme omfang som mine mandlige chefer inddraget i drøftelser på niveauet over mig om mine sager.” – Kvinde, 45 år
- ” Selvom jeg er projektleder, retter folk direkte henvendelse til min mandlige kollega, selvom det er spørgsmål direkte relateret til projektet, f.eks. økonomi.” – Kvinde, 40 år
- ” Jeg bliver forventet at løse praktiske opgaver som kalenderindkaldelser, journalisering, korrektur, layout m.v.” – Kvinde, 33 år
- ” Mit udseende bliver kommenteret, f.eks. ”Dejligt, du deltager i mødet – så er der noget pænt at kigge på!” I økonomiske spørgsmål lyttes mere til mine mandlige kollegaer.” – Kvinde, 41 år

## Flere mænd end kvinder giver chefer konstruktiv kritik

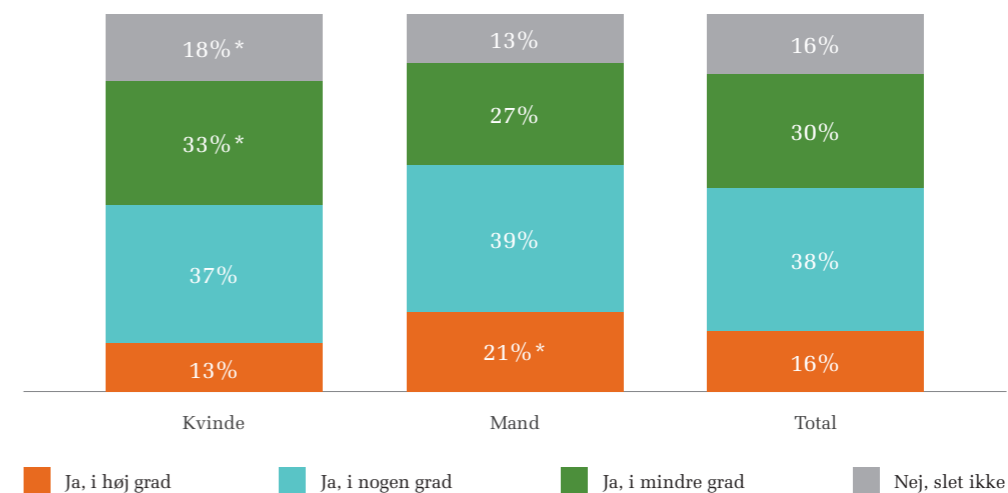
Det er klart størstedelen af de adspurgte, der deler kritiske spørgsmål og kommentarer med deres kolleger eller chefer, og det er tilsvarende størstedelen, der deler idéer med deres kolleger, før idéerne er helt gennemtænkte. Til begge spørgsmål svarer knap otte ud af ti i nogen eller høj grad, mens knap hver femte svarer i mindre grad og kun fire procent svarer slet ikke. Der ses ingen signifikante forskelle på, hvad hhv. mænd og kvinder svarer, og der ses heller ingen forskel i forhold til alder og sektor.

**Figur 13:** Deler du idéer med dine kolleger, før idéerne er helt gennemtænkte? – Deler du kritiske spørgsmål og kommentarer med dine kolleger eller chefer?



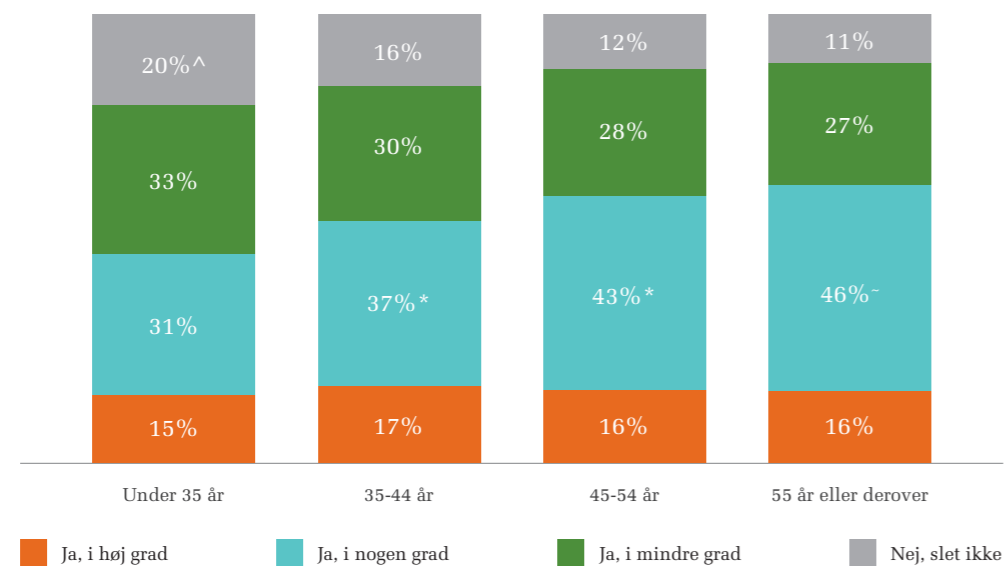
I forhold til at give egen og andre chefer konstruktiv kritik, så er det mere fordelt, i forhold til i hvilken grad de adspurgte giver dette. Størstedelen (68%) svarer, at de i mindre eller nogen grad giver deres egen og andre chefer konstruktiv kritik. 16 procent giver i høj grad konstruktiv kritik til cheferne, mens det ligeledes er 16 procent der slet ikke giver det. Der ses en kønsmæssig forskel idet flere kvinder (51%) end mænd (40%) svarer, at de i mindre grad eller slet ikke gør det.

**Figur 14:** Giver du din egen og andre chefer konstruktiv kritik? – Opdelt på køn



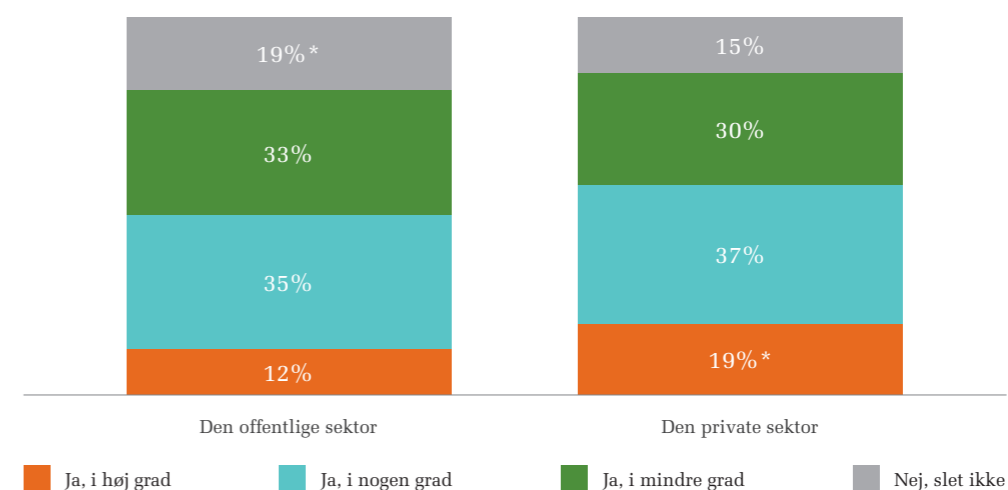
\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Der ses ligeledes et mønster i forhold til, at alder har en betydning for, i hvilken grad de adspurgte giver konstruktiv kritik til chefer. Godt halvdelen af de adspurgte under 35 år svarer, at de i mindre grad eller slet ikke giver egen og andre chefer konstruktiv kritik. Dette gælder kun for omkring 40 procent af de adspurgte i aldersgrupperne 45-54 år og 55 år eller derover. En nærmere analyse viser, at dette mønster særligt er gældende for medarbejdere uden chefansvar, mens mønsteret ikke ses blandt topledere og chefer med personaleansvar.

**Figur 15:** Giver du din egen og andre chefer konstruktiv kritik? – Opdelt på alder

\* Signifikant forskellig fra 'Under 35 år'  
 ~ Signifikant forskellig fra 'Under 35 år' og '35-44 år'  
 ^ Signifikant forskellig fra '35-44 år', '45-54 år' og '55 år eller derover'

Ud over at alder og køn har en betydning for, i hvilken grad de adspurgte giver konstruktiv kritik til chefer, ses samtidig en tendens til at sektor har en betydning. Denne tendens ses hovedsageligt blandt medarbejdere uden personaleansvar. Signifikant flere medarbejdere i den private sektor (19%) end i den offentlige sektor (12%) svarer, at de i høj grad giver egen og andre chefer konstruktiv kritik, mens signifikant flere i den offentlige sektor (19%) end i den private sektor (15%) svarer, at de slet ikke giver det.

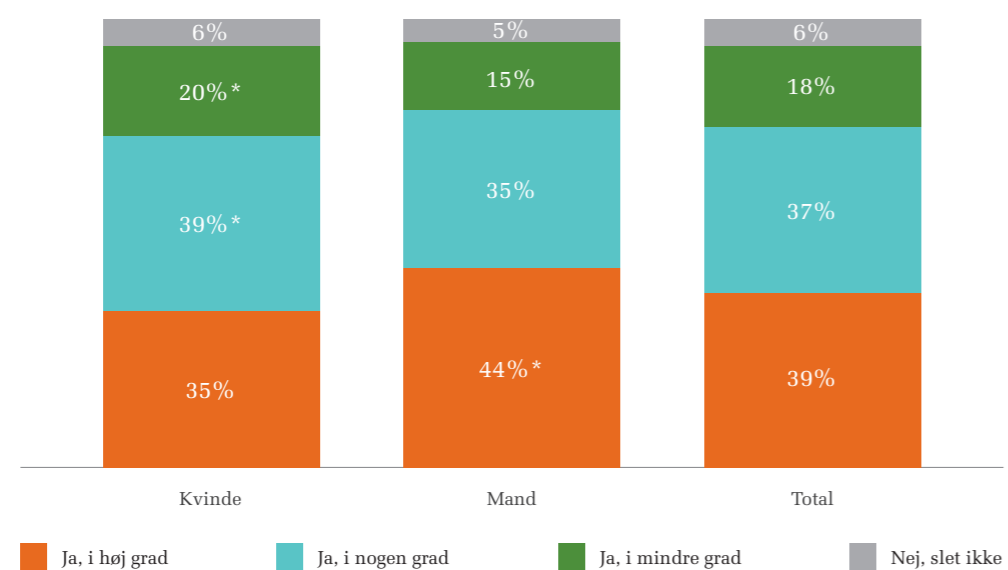
**Figur 16:** Giver du din egen og andre chefer konstruktiv kritik? – Opdelt på sektor (Kun medarbejdere uden personaleansvar)

\* Signifikant forskel mellem den offentlige og private sektor

## Hver fjerde har svært ved at sige fra over for respektløs og grænseoverskridende adfærd

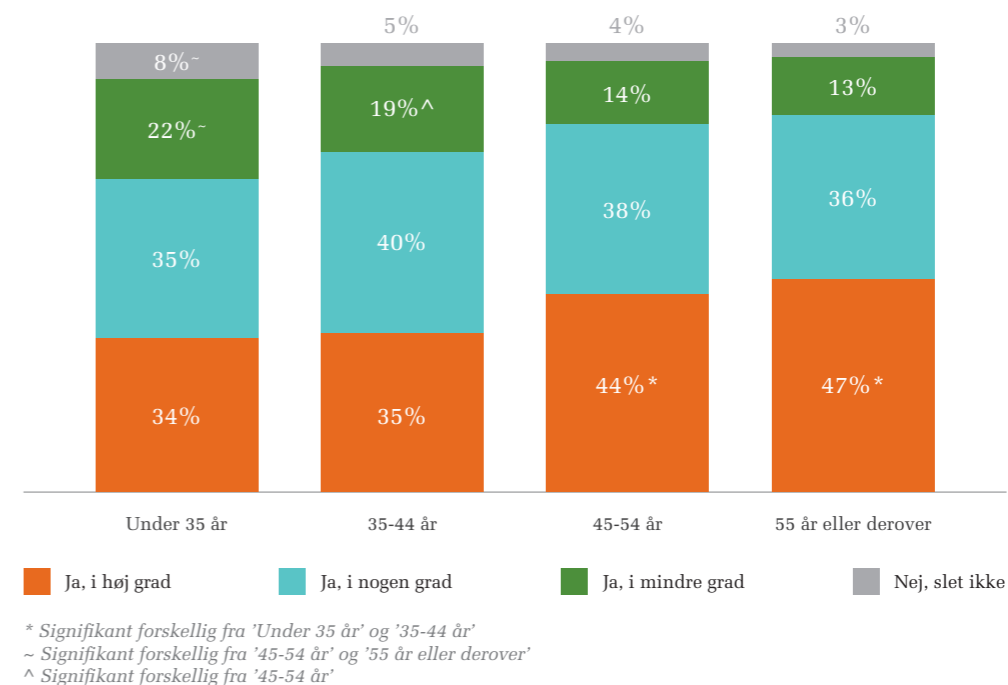
Samlet set svarer knap hver fjerde, at de i mindre grad eller slet ikke siger fra, hvis de oplever respektløs og grænseoverskridende adfærd på deres arbejdsplads. 37 procent svarer, at de i nogen grad siger fra, mens knap 40 procent svarer i høj grad til dette. Der ses en kønsmæssig forskel, idet markant flere mænd (44%) end kvinder (35%) svarer, at de i høj grad siger fra, hvis de oplever respektløs og grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen, mens flere kvinder (26%) end mænd (20%) svarer i mindre eller slet ikke til dette.

**Figur 17:** Siger du fra, hvis du oplever respektløs og grænseoverskridende adfærd på din arbejdsplads? – Opdelt på køn



Analysen viser samtidig, at alder har en betydning for i hvor høj grad, de adspurgte siger fra, hvis de oplever respektløs og grænseoverskridende adfærd på arbejdspladsen. Blandt de unge under 35 år svarer 30 procent, at de i mindre grad eller slet ikke siger fra, mens det kun er gældende for 16 procent i aldersgruppen på 55 år eller derover. Tilsvarende er der markant flere i aldersgrupperne 45-54 år og 55 år eller derover end i aldersgrupperne under 35 år og 35-44 år, der svarer, at de i høj grad siger fra, hvis de oplever respektløs og grænseoverskridende adfærd på deres arbejdsplads.

**Figur 18:** Siger du fra, hvis du oplever respektløs og grænseoverskridende adfærd på din arbejdsplads? – Opdelt på alder



Resultaterne viser ligeledes, at chefer og topledere i højere grad siger fra, hvis de oplever respektløs og grænseoverskridende adfærd på deres arbejdsplads sammenlignet med medarbejdere uden ledelsesansvar. Hver fjerde medarbejder uden ledelsesansvar svarer, at de i mindre grad eller slet ikke siger fra, mens det kun gælder 15 procent af gruppen af chefer og topledere. Blandt topledere og chefer er det derimod godt halvdelen, der i høj grad siger fra, mens kun 37 procent af medarbejderne svarer dette.

**Figur 19:** Siger du fra, hvis du oplever respektløs og grænseoverskridende adfærd på din arbejdsplads? – Opdelt på ledelsesansvar

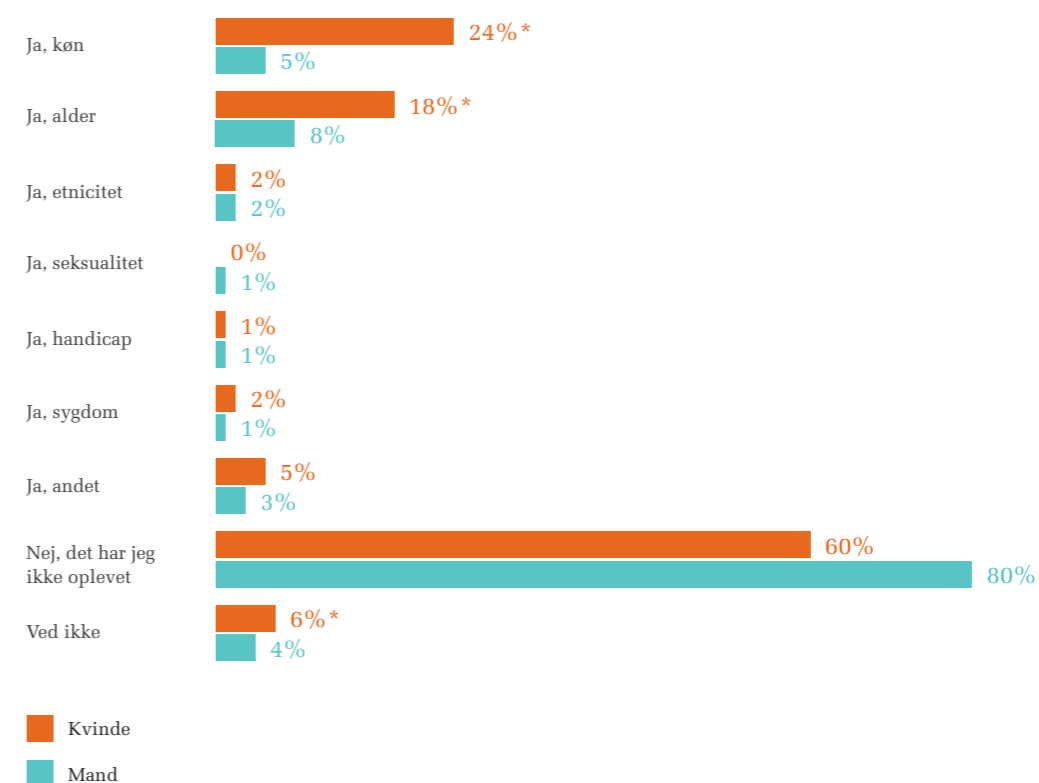


\* Signifikant forskel mellem topledere/chefer og medarbejdere uden personaleansvar

## Mange kvinder har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet

Har du oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af dit køn, din alder eller lignende? Dette spørgsmål er de adspurgte blevet stillet i undersøgelsen, og her er det samlet set tre ud af ti, der har oplevet en eller anden form for negativ forskelsbehandling. Som Figur 20 viser, er der flere kvinder end mænd, der har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet. 80 procent af mændene svarer, at de ikke har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet, mens det kun er 60 procent af kvinderne, der ikke har det. Der er flest, der har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af køn eller alder. Knap hver fjerde kvinde har angivet, at de er blevet negativt forskelsbehandlet på grund af køn, mens det kun gælder 5 procent af mændene. Samtidig har knap hver femte kvinde oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af alder, mens det kun er gældende for knap hver tiende mand.

**Figur 20:** Har du oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af dit køn, din alder eller lignende? – Opdelt på køn

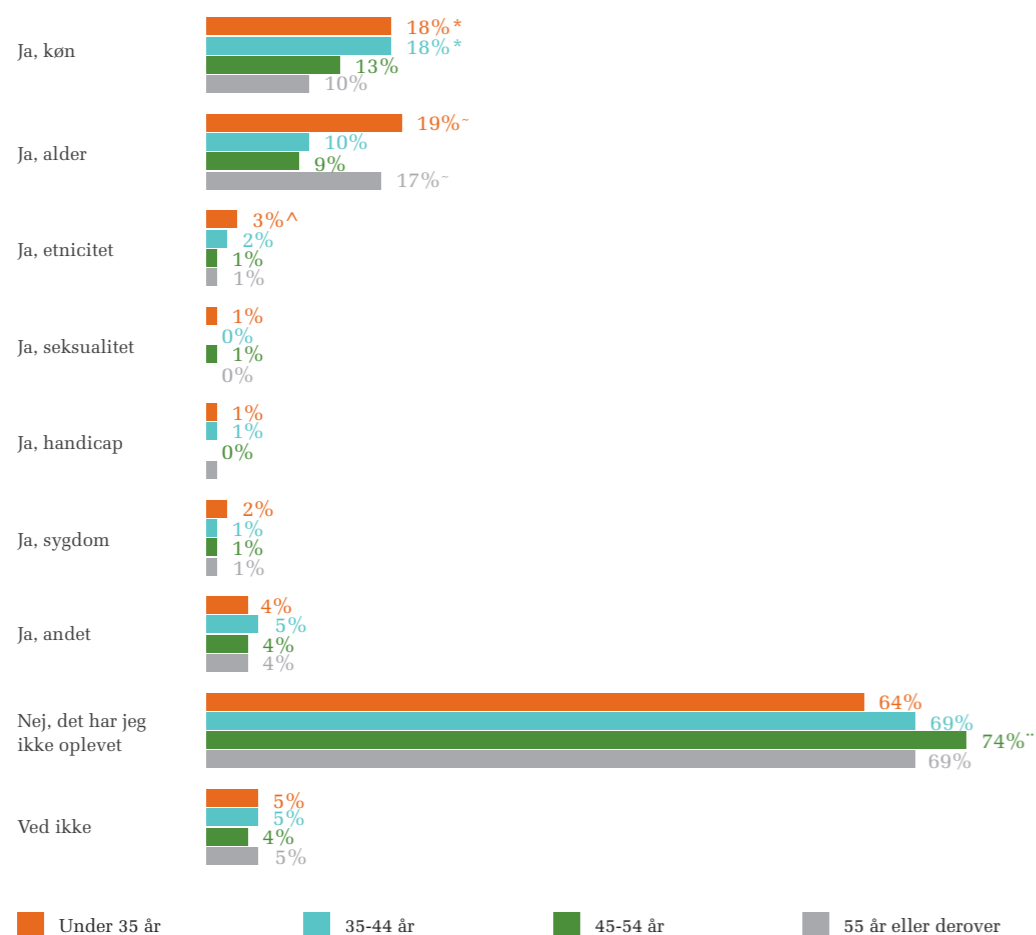


\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Derudover er der mellem nul og to procent, der har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af etnicitet, seksualitet, handicap eller sygdom. Samlet set har fire procent angivet en anden årsag til negativ forskelsbehandling. Her er der flere, der nævner, at de er blevet negativt forskelsbehandlet på grund af graviditet/barsel, uddannelsesmæssig baggrund, familieforhold og udseende. Der er også nogle, der angiver, at de er blevet negativt forskelsbehandlet på grund af, at de er ”djøfer”, og derudover kan der være mange forskellige andre årsager end de nævnte til at opleve at blive negativt forskelsbehandlet.

Figur 21 viser, at der er signifikant flere under 45 år (18%), der har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af køn sammenlignet med dem på 55 år eller derover (10%). Resultaterne viser også, at markant flere i aldersgrupperne under 35 år og 55 år eller derover end i aldersgruppen 35-54 år har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af alder. Der er flest i alderen 45-54 år (74%), der svarer, at de ikke har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet, mens dem under 35 år er den gruppe, hvor færrest har svaret dette (64%).

**Figur 21:** Har du oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af dit køn, din alder eller lignende? – Opdelte på alder



\* Signifikant forskellig fra '55 år eller derover'

~ Signifikant forskellig fra '35-44 år' og '45-54 år'

^ Signifikant forskellig fra '45-54 år' og '55 år eller derover'

~ Signifikant forskellig fra '35-44 år'

Undersøgelsen viser også, at signifikant flere medarbejdere uden ledelse, end chefer og topledere, har oplevet negativ forskelsbehandling, og her er der særligt forskel mellem grupperne, når der spørges til forskelsbehandling på grund af alder og sygdom. 15 procent af medarbejderne har oplevet forskelsbehandling på grund af alder, mens det kun gælder hver tiende i chefgruppen. Tilsvarende har to procent af medarbejderne oplevet at blive forskelsbehandlet på grund af sygdom, mens det gælder nul procent af cheferne.

## Udvalgte citater fra undersøgelsen:

” Da jeg blev 60 år, begyndte mine yngre kolleger og ledere at spørge til, hvornår jeg havde tænkt mig at gå på pension – sagt sådan lidt spøgende, men alligevel med lidt alvor bagved. Nyt IT-udstyr, rejser, studentermedhjælp osv. er der ingen grund til at bruge penge på til en medarbejder, der nærmest står med det ene ben i graven.” – Mand, 66 år

” Jeg har fået at vide af en chef, at hvis jeg vil op ad rækkerne, skal jeg opføre mig mere ydmygt over for mine mandlige chefer.” – Kvinde, 40 år

” Jeg fik lavere løn end min mandlige kollega med præcis samme uddannelse, erfaring og arbejdsopgaver (ja, jeg havde faktisk flere end ham).” – Kvinde, 51 år

” Det lader til, at jeg som eneste kvinde i en ledergruppe forventes at fjerne kopper og service efter møder – en gang imellem går jeg bare, da mødet ikke er på mit kontor.” – Kvinde, 50 år

” Har hørt på vittigheder, når man som mand gerne vil på barsel. Generelt er der ikke den store respekt omkring familielivets betydning.” – Mand, 37 år

” Det er finere at sidde på kontoret i København end i regionskontorerne i provinsen. Vi laver mange af de samme opgaver, men får en lavere løn trods samme uddannelse og arbejde.” – Kvinde, 62 år

## Hver fjerde har oplevet grænseoverskridende adfærd, der har haft betydning for arbejdslivet efterfølgende

Af Figur 22 fremgår en række forskellige negative oplevelser. De adspurgte er blevet spurgt, om de inden for de seneste to år har oplevet nogle af disse. Der er klart forskel på, hvad hhv. mænd og kvinder har oplevet. Generelt set er der markant flere mænd (74%) end kvinder (59%), der svarer, at de ikke har oplevet noget af det nævnte. For både mænd og kvinder er der flest, der har oplevet at blive holdt ude af vigtige opgaver. Godt hver femte kvinde har oplevet det og 14 procent af mændene. Dernæst er der flest, der har følt, at der blev talt negativt om dem, når de ikke var til stede. Det har 18% af kvinderne oplevet, mens det tilsvarende er godt hver tiende mand.

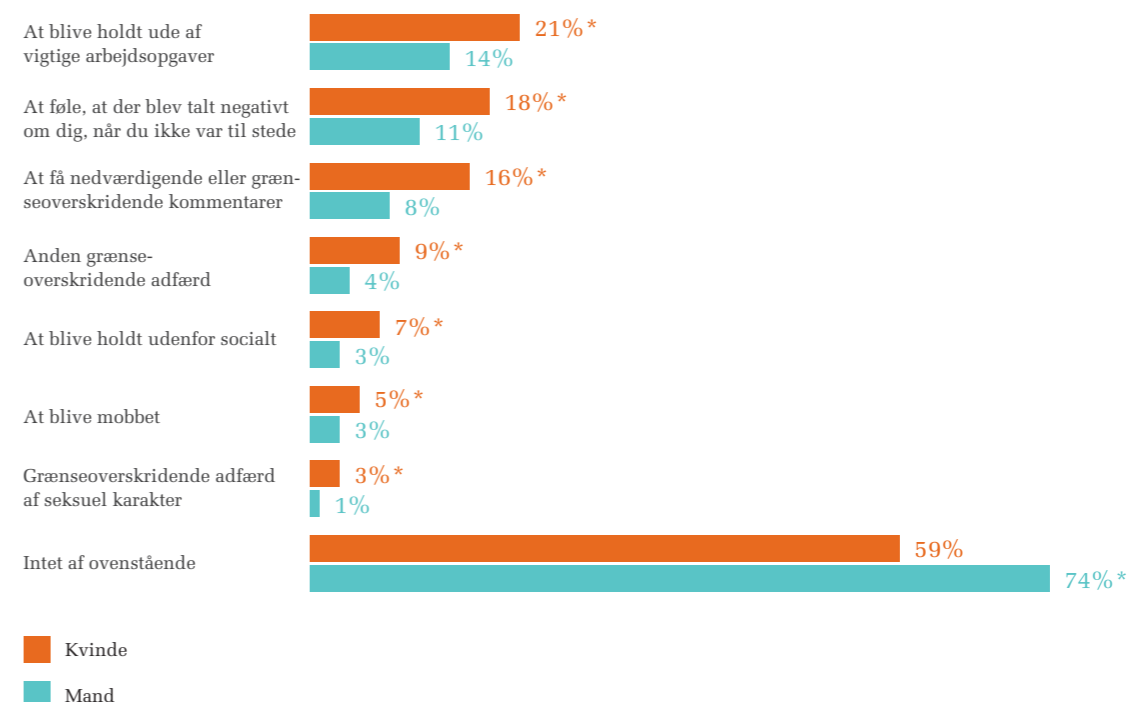
16 procent af kvinderne har inden for de seneste to år oplevet at få nedværdigende eller grænseoverskridende kommentarer. Her er det særligt de yngre kvinder, der oplever det. Godt hver femte kvinde under 35 år har oplevet det inden for de seneste to år. Selvom det ikke er lige så udbredt blandt mændene, så er det stadig knap hver tiende mand, der har oplevet at få nedværdigende eller grænseoverskridende kommentarer inden for de seneste to år.

Der er også flere kvinder (7%) end mænd (3%), der har oplevet at blive holdt uden for socialt, og det samme billede gør sig gældende i forhold til at blive mobbet, hvor fem procent af kvinderne har oplevet det, mens det gælder tre procent af mændene.

Tre procent af kvinderne har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter inden for de seneste to år, mens det tilsvarende gælder én procent af mændene. Igen er det særligt de yngre kvinder, der har oplevet dette. Seks procent af kvinderne under 35 år har oplevet grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter, og det er fire procent blandt kvinderne i alderen 35-44 år.

Knap hver tiende kvinde og fire procent af mændene har oplevet anden grænseoverskridende adfærd inden for de seneste to år.

**Figur 22:** Har du på din arbejdsplads indenfor de seneste to år oplevet: – Opdelt på køn

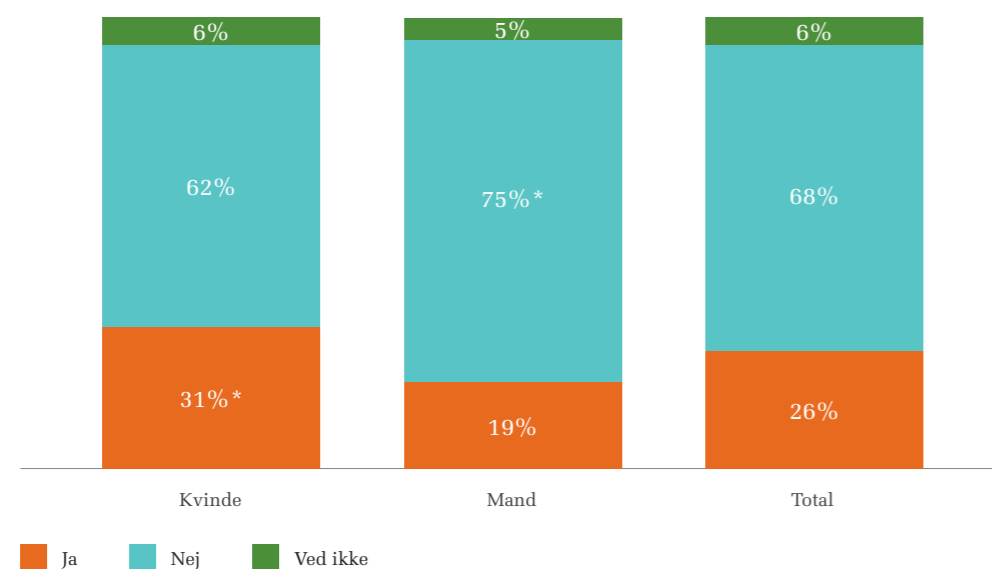


\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Samlet set svarer godt hver fjerde, at de i løbet af hele deres arbejdsliv har oplevet grænseoverskridende adfærd, der har påvirket dem i en grad, så det har haft betydning for deres arbejdsliv efterfølgende. Der er signifikant flere kvinder (31%) end mænd (19%), der har oplevet dette. Denne kønsmæssige forskel ses inden for alle aldersgrupper.



**Figur 23:** Har du i løbet af hele dit arbejdsliv oplevet grænseoverskridende adfærd, der har påvirket dig i en grad, så det har haft betydning for dit arbejdsliv efterfølgende?  
– Opdelt på køn



\* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

### Udvalgte citater fra undersøgelsen:

- ” At være kvinde +/- 30 pr på arbejdsmarkedet er forfærdeligt! Både leder og tillidsrepræsentant er f.eks. MEGET interesserede i, hvornår jeg skal være gravid. Og de er heller ikke blege for at minde mig om, at der ikke er stor efterspørgsel efter min profil. Det er super grænseoverskridende.” – Kvinde, 29 år
- ” Jeg blev nødt til at sige op for at passe på mig selv.” – Kvinde, 27 år
- ” Jeg blev udsat for seksuel chikane af en kollega, som min chef ikke håndterede korrekt.” Kvinde, 31 år
- ” Jeg har fået nogle meget uheldige kommentarer pga. min seksualitet, som har gjort, at jeg har fravalgt visse virksomheder/job.” – Mand, 31 år
- ” Jeg oplever ”man-splaining” af ting, som jeg er ansat som ekspert på. Jeg bliver talt ned til af mænd, der ofte er yngre end mig, og bliver behandlet som en sekretær på trods af at være chef på lige fod med andre. En mand havde aldrig fundet sig i at blive behandlet, som jeg er blevet behandlet, og en mand ville aldrig være blevet behandlet, som det jeg har oplevet. Det er helt sikkert!” – Kvinde, 50 år
- ” Jeg har fået uønsket kontakt fra en mandlig kollega op til flere gange. Oplevet mandlige projektledere, der referer til mig som en kælling bag min ryg. Upassende kommentarer til møder, såsom ”Dit kamera er slukket – er det fordi du ikke har fået makeup på?” – Kvinde, 26 år
- ” Jeg har fået upassende kommentar, uønskede beskeder og billeder på sociale medier, piften efter mig på gangen, nedladende bemærkninger.” – Kvinde, 36 år

## 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, og der er ligeledes flere offentligt ansatte 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

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

