

## Guide: Pluk 10 lavthængende frugter for diversitet i din byggevirksomhed

**Diversitet kan skabe grobund for et bedre psykisk arbejdsmiljø, for innovation og for grøn omstilling. Men hvor skal man starte, og hvordan gør vi det på en god måde, der involverer alle relevante parter? Vi hjælper dig til at plukke 10 lavthængende frugter i arbejdet for at skabe større kønsdiversitet i byggeriet.**

Da debatten om MeToo, ligestilling og diversitet blev skudt i gang i 2017 måtte mange erkende, at vi i Danmark ikke er helt så lige, som vi går og tror. Byggeriet er en af de brancher, der især halter bagefter, og der er store gevinster at hente, hvis vi får sat alle talenter i spil.

Men hvor skal vi sætte ind, og hvem skal involveres i hvilke processer, for at vi får gjort det på den bedst mulige måde? Det og mange andre spørgsmål sidder store dele af branchen med i øjeblikket.

Vi har derfor samlet en step by step-guide til dig, der er helt grøn, med konkrete anbefalinger til, hvor du kan starte.

### **Ti konkrete greb til at arbejde med diversitet i byggeriet:**

#### **I ledelsen**

- 1. Opgør din medarbejdersammensætning.** Inden du begynder, er det vigtigt at danne et overblik over hvor din virksomhed er i arbejdet for mere diversitet og inklusion. Hvad er kønsbalancen i virksomheden og hvordan er den fordelt mellem forskellige afdelinger og i ledelsen/bestyrelsen?  
*Eksempel: Sæt mål om flere kvindelige praktikanter og lærlinge, men også sikre diversitet på mellemløber og leder niveau. Herunder elev og praktikantordninger. Sæt mål om kvindelige ansatte.*
- 2. Skab et rum for dialog.** Sørg for at skabe et rum, hvor ledere og medarbejdere kan tage dialogen om, hvordan man snakker respektfuldt sammen.  
*Eksempel: Lav personaledage med normkritiske øvelser, send medarbejdere og ledere på kursus i bias eller lignende.*
- 3. Undersøg trivsel hos dine medarbejdere.** Der skal laves undersøgelser af medarbejdernes tilfredshed, hvor de kan sige deres ærlige mening anonymt. Tag en løbende dialog med minoritetsgrupper på arbejdspladsen om, hvordan spørgsmålene bør formuleres.  
*Eksempel: Inkorporer konkrete spørgsmål om trivsel, krænkelse, den eksisterende kultur og sprogbrug i din virksomhed i din medarbejdertilfredshedsundersøgelse/APV. Eks: "Har du oplevet at din kollega har lavet upassende jokes om dig i din arbejdstid?"*
- 4. Tal om barsel.** Sørg for, at der er en god og tidlig dialog omkring barselsforhold for både mødre og fædre i din virksomhed, og signalér tidligt, at din virksomhed bakker op om alle fremtidige mødre og fædre, der skal på barsel. Øremærket barsel bliver lovgivning, så du kan lige så godt komme i gang.  
*Eksempel: Opfordr både mænd og kvinder i virksomheden til at tage barsel.*

#### **På arbejdspladsen**

- 5. Indkøb til fysisk ligestilling.** Det skal være trygt at gå på arbejde for alle. Tilpas din byggeplads, så der er plads til både kvinder og mænd.

*Eksempel: Sørg for, at der er aflåst omklædning i skurvognene og udstyr der passer til begge køn. Det er ofte set at der ikke er nok små størrelser til kvinder, værktøj, sko, arbejdstøj eller pasformen er dårlig<sup>1</sup>.*

6. **Udeluk sex fra arbejdspladsen.** Sørg for, at alle føler sig velkomne på byggepladsen og kontoret. Sex hører til i privaten, ikke på arbejdspladsen. Ubehageligt sprogbrug og insinuationer skaber en ubehagelig stemning, når alle ikke kan være med.

*Eksempel: Drop de seksuelle jokes og hiv de lumre plakater ned, uanset om de portrætterer mænd eller kvinder.*

## **Rekruttering**

7. **Tilpas din tone i jobopslag.** Kig på tonen i jobopslag. Et neutralt formuleret jobopslag vil være med til at sikre et bredere ansøgerfelt og at specifikke grupper ikke bliver afskrækket fra at ansøge. Det samme gælder billedmateriale i stillingsopslag: de skal appellere til både mænd og kvinder<sup>2</sup>.

*Eksempel: Skriv "Vi opfordrer til at alle uanset køn, seksualitet, alder, religion til at søge stillingen, da vi ønsker et bredt ansøgerfelt.". Drop sprogbrug som: "Du er ikke sippet eller nærtagende og kan give igen på god værkstedshumor."<sup>3</sup>*

8. **Tilpas din behandling af jobansøgninger.** Anonymiser jobansøgninger ved første rekrutteringsled. På den måde udlignes eventuelle forudindtagede holdninger til specifikke personlige egenskaber, som intet har at gøre med dine kvalifikationer til jobbet.

*Eksempel: Drop al personlig information, vi har på cv'erne. Fx billeder, civilstand og børn, som faktisk er ligegyldige i forhold til kompetencer. Og væk med de demografiske data og navne, for hvis man ikke kender ansøgerens køn, så vurderes kvinder erfaringsmæssigt højere."<sup>4</sup>*

9. **Tilpas din ansættelsessamtale.** Tag ansvar og vis, at I arbejder for at skabe en tryk arbejdsplads. I stedet for at advare kvinderne om en "hård tone" skal man gøre klart at hvis der sker noget ubehageligt, så skal ledelsen nok håndtere det<sup>5</sup>. Ledelsen skal italesætte at den gode tone og at hjælp er muligt, hvis det bliver nødvendigt.

*Eksempel: Italesæt, at det er okay at pointere, hvis man ikke føler sig tilpas på sin arbejdsplads. Både til kvinder og mænd. Læg vægt på, at der bliver levet op til løfterne, der gives til samtalen.*

## **Evaluering**

10. **Evaluér løbende.** For at sikre at de initiativer der bliver implementeret, faktisk gavner medarbejderne, er det vigtigt at løbende evaluere og sikre at inputs også kommer fra medarbejderperspektiv (bottom-up).

---

*Eksempel: Afhold tjek-in samtaler, hvor du som ledelse skaber et rum for dialog, så du også får dine medarbejdere, som ikke er kontoransatte, med på rejsen. Brug eventuelt [dialogspillet fra Dansk Metal](#).*

### **Få inspiration fra foreningens initiativer**

- Læs hvorfor diversitet er vigtigt for den grønne omstilling i klummen: [Hvorfor er Me Too og diversitet vigtigt for den bæredygtige omstilling?](#)
- Støt op om [FBSA's Statement for diversitet](#) og brug den som udgangspunkt for dialog.
- Læs foreningens [rapport om kønsdiversitet i byggeriet](#) fra 2021.
- Se de [fem fortællinger fra kvindernes kampdag d. 8. marts](#) om kvinders oplevelser i byggebranchen.

### **Kilder:**

<sup>1</sup> <https://fagbladet3f.dk/artikel/nu-faar-haandvaerker-kvinder-fred-til-bade-i-skurvognen>

<sup>1</sup> <https://kommagasinet.dk/vaer-bevidst-om-de-ord-i-bruger/>

<sup>1</sup> FBSA. (16. September, 2021). *Oplæg: Byggeriets erkendelser: Hvor står vi nu, og hvor skal vi hen?*

<sup>1</sup> <https://www.djoefbladet.dk/artikler/2019/7/nej-kvinder-og-m-ae-nd-har-ikke-lige-muligheder-for-at-blive-ledere.aspx>

<sup>1</sup> Seismo. (3. September 2021). *Fanny vil se flere kvinder i byggebranchen – første skridt er at droppe den grove tone* <https://seismo.dk/fanny-vil-se-flere-kvinder-i-byggebranchen-foerste-skridt-er-at-droppe-den-grove-tone/>