



LANGELAND  
KOMMUNE

# Guide om ligestilling og ansættelse

**Praktiske råd om hvad du kan gøre**

## Drejebog til brug for rekruttering og ansættelsesinterview

Kære ansætter!

Din arbejdsplads står overfor at skulle ansætte en ny medarbejder.

Med en nyansættelse er der en naturlig lejlighed til at overveje arbejdspladsens procedurer i forhold til Langeland Kommunes målsætning på ligestillingsområdet - f.eks. om man er tilstrækkelig opmærksom på, at Langeland Kommune ønsker mere lige kønsfordeling blandt de ansatte.

Når der nyansættes på arbejdspladsen, ansætter man ofte det køn, som arbejdsområdet er domineret af. Det sker ofte ubevidst og kan skyldes mange helt forklarlige ting bl.a. uopmærksomhed og/eller vanetænkning.

Denne guide trækker en række faldgruber frem, som både du og et samlet ansættelsesudvalg bør være opmærksomme på for at fremme lige muligheder for kvinder og mænd.

Da arbejdet med ligestilling, som det er besluttet, er forankret hos den enkelte leder, ønsker Ligestillingsudvalget, med denne guide, at sikre at afdelingerne/institutionerne holder opmærksomheden i forhold til den overordnede politiske målsætning.

At ansætte den rigtige medarbejder kræver en særlig indsats. Nedenfor er oplistet en række opmærksomhedspunkter/gode råd, som du selv/ansættelsesudvalget kan drage med ind i arbejdet med at finde den rette medarbejder.

Venlig hilsen  
Ligestillingsudvalget

## **Det starter med din egen holdning!**

Ligestilling i det danske samfund er ikke af nyere dato. Der har været lovgivning på området igennem de seneste godt 30 år. Så det er altså ikke lovgivningen, der er noget i vejen med og alligevel kan man i dag se store forskelle både i løn og på arbejdsfunktioner. Man taler ligefrem om det kønsopdelte arbejdsmarked og det ses også i vores egen organisation.

Det handler altså ikke om mangel på lovgivning, så måske skal man i stedet for se lidt indad. Hvordan er din egen holdning til dit eget og det andet køn?

### **Hvad kan du gøre?**

- Undersøg din egen grundindstilling til et bestemt køn i en bestemt stilling
- Overvej om du selv er tilbøjelig til at tænke kønsstereotyp i forhold til besættelse af en bestemt stilling. Altså, kan du overhovedet forestille dig en kvindelig direktør eller en mandlig dagplejer?
- Man ved fra kønsforskning at mænd italesætter mænd positivt og kvinder negativt og at kvinder italesætter begge køn negativt. Hvordan taler du selv om dit eget og det andet køn?
- Bidrager du selv til myterne om køn ved at gentage og reproducere fordomme og kønsstereotyper som fx at mænd = skurvognssnak og kvinder = hønsegård.
- Hvordan er omgangsformen på din arbejdsplads? Bruges der "skældsord" om det enkelte køn? Brovtende, hysteriske, præmenstruel, overgangsalder, træmand etc.
- Taler du om kollegerne som voksne og ligeværdige mennesker eller taler du f.eks. om kvinder som piger?  
En voksen kvinde er jo ikke en pige, men det er typisk at både kvinder og mænd der har problemer med at betragte kvinder som voksne kalder dem for piger. Det samme gør sig gældende når man taler om mænd som drenge!

### **Annoncetekst**

Når de administrative områder ærgrer sig over at de sjældent får ansøgninger fra mænd og når IT-områder og lederområder ærgrer sig over at de får meget få ansøgninger fra kvinder, kan der være grund til at kigge på sproget i den jobannonce, som skal tiltrække de ønskede ansøgere.

Ord danner vores opfattelse af virkeligheden, og valget af ord i en annonce har betydning for hvem, der bliver tiltrukket af et stillingsopslag. Derfor har det betydning, at du i annoncen nøje overvejer dit/jeres valg af ord, da kønnene ofte opfatter ord forskelligt.

Arbejdspladser, der hovedsagligt beskæftiger det ene køn, giver ofte udtryk for, at de gerne vil ansætte nogen af det andet køn. Det vil de, fordi det er en udbredt erfaring at arbejdspladser, hvor der er en blanding af mænd og kvinder, har et godt arbejdsmiljø og en mere rummelig kultur end på de arbejdspladser, der er domineret af det ene køn. Når det ikke sker, hænger det bl.a. sammen med de

formuleringer, man er tilbøjelig at bruge.

Hvis man søger efter "en medarbejder, som er serviceminded og god til at samarbejde" - og der samtidig ikke står noget om udviklingsmuligheder, vil der typisk være mange kvindelige ansøgere. Hvis der står "Et udfordrende job i frie rammer, hvor du selv skaber indholdet" vil der typisk være mange mandlige ansøgere.

Det handler ikke om at kvinder ikke kan handle under frie rammer, men om den forskellighed der er i forhold til om vi bedst trives i samhørighed eller i hierarki. Kvinder lægger generelt mere vægt på gruppesamarbejde, kommunikation, trivsel, proces, fælles ansvar og i mindre grad på hierarki, status og magt. De forskelligheder betyder ikke, at de ikke kan nå de samme resultater – de når dem bare via forskellige metoder.

### **Hvad kan du gøre?**

- Check din egen forståelse af nøgleord i annonceoplægget. Hvad er det du forstår og hvordan forstår du forskellige ord? Kan du finde ord som både vil tiltrække mænd og kvinder og som vil blive forstået på samme måde af begge køn?
- Er der formuleringer i annonceteksten som særligt tiltrækker det ene køn og kan du formulere det anderledes?
- Hvis der er illustrationer/billeder i annoncen hvad afspejler de så? Vil de tiltrække det ene køn mere end det andet?

### **Ansættelsesudvalg**

Langeland Kommune har beskrevet hvem der skal deltage i et ansættelsesudvalg. Derfor skal man alligevel gøre sig nogle overvejelser på området. Du er, som ansættende myndighed, den der er med til at træffe beslutningen om hvem der skal ansættes - og din personlige indstilling til og opfattelse af køn vil afspejle dit valg af kandidat.

Valg af kandidat handler heldigvis for det meste om kvalifikationer, men engang imellem også om underliggende antagelser eller fordomme om enten kvinder eller mænd.

### **Hvad kan du gøre?**

- Undgå, så vidt muligt, at samtaleudvalget udelukkende består af det ene køn. Kvinder og mænd vælger ofte forskellige kvaliteter hos en ansøger.
- Er du opmærksom på og har viden om, hvordan mænd og kvinder ofte formulerer sig forskelligt i ansøgninger og ved ansættelsessamtaler?
- Er du opmærksom på at du som ansætter, kan have nogle bestemte forventninger til hvordan kvinder henholdsvis mænd skal optræde ved en samtale?

## Valg af ansøgere til samtale

Forhåbentligt har du modtaget et bredt udsnit af ansøgere til den ledige stilling og næste fase er så at finde de rigtige der skal til samtale.

### Hvad kan du gøre?

- Har du gjort dig klart hvilke kompetencer du ønsker af den person der skal ansættes. Hvilke faglige, sociale og personlige kompetencer ønsker du af den nye medarbejder?
- Har du overvejet hvad de kvindelige/mandlige ressourcer vil betyde i forhold til lige den stilling?
- Indkald så vidt muligt begge køn til samtale.
- Undgå at vælge ud fra stereotype forestillinger fx: Hun er 30 år, har ingen børn, dvs. hun skal nok snart have børn og på barsel - eller: Han har små børn, men det må konen jo klare.

## Ansættelsesinterviewet

Den sidste fase i at få en ny medarbejder har også af betydning. Udfaldet af interviewet vil være afgørende i forhold til valg af ny medarbejder/kollega. Derfor er det vigtigt, at du stiller de rigtige spørgsmål.

### Hvad kan du gøre?

- Det er vigtigt at være opmærksom på, at ofte bruger mænd flere ord end kvinder på at sige det samme. Det er en myte at kvinder taler mere end mænd.
- Du skal også være opmærksom på at mænd ofte er bedre til at fremhæve det de kan og måske også overdrive lidt - og kvinder ofte gør mere ud af det, som de ikke er helt skarpe på og måske også underdriver lidt – selv om de har samme kompetencer.
- Ved du at interview med kvinder ofte er kortere end med mænd. Mænd "får lov til" at bruge mere af ansættelsesudvalgets tid end kvinder – og det uanset om begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalget.
- Ved du at mænd oftere får lov til at tale uden at blive afbrudt?
- Er du opmærksom på at stille mænd og kvinder den samme type spørgsmål, og på en måde, som gør det muligt for dem at udtrykke sig frit
- Vær opmærksom på at spørge kvinderne om de faglige områder, visioner og at du også får spurgt mændene om de private/familierelaterede forhold.
- Ved du at kvinder oftere får de lukkede spørgsmål – dem man kan svare JA/NEJ til – og derfor ikke i samme omfang får fortalt om deres forventninger, visioner og kompetencer. Mænd får oftere de åbne spørgsmål og spørgsmål af strategisk karakter, hvilket i højere grad giver dem mulighed for at uddybe deres faglige kvalifikationer.