Projektnummer: 2025-1-LV01-KA220-ADU-000363211

Co-funded by the European Union

Unlock Equality

En samlet tjeklisteramme for ligestilling og inklusion på arbejdspladsen

Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.

Co-funded by the European Union

Opbygning af den praktiske tjekliste

1 **Organisatoriske politikker**

Klare antidiskriminationspolitikker, klageprocedurer og løngennemsigtighed

2 **Hverdagsadfærd**

Afdækning af mikroaggressioner, afbrydelser og subtile udelukkelsesmønstre

3 **HR-praksis**

Objektive kriterier for rekruttering, forfremmelse og fair opgavefordeling

4 **Graviditet og forældreskab**

Beskyttelse mod forskelsbehandling under og efter graviditet

5 **LGBTQ+-inklusion**

Brug af pronominer, adgang til faciliteter og politikker for transitionsstøtte

Denne tjekliste er **praktisk, observerbar og handlingsorienteret** og hjælper med at identificere skjulte uligheder før de eskalerer.

Co-funded by
the European Union



1. Organisatoriske politikker og strukturer

Co-funded by
the European Union

1.1 Eksistens af grundlæggende politikker

Ligestillingspolitik

Antidiskriminationspolitik

Politik mod chikane og mobning

Politik for LGBTQ+-inklusion

Politik for graviditet, barsel og forældreorlov

Politik for støtte ved vold i hjemmet

NY – ofte overset, men påvirker arbejdspladsens præstationer

Co-funded by
the European Union

1.2 Politikkernes kvalitet og klarhed

Klare definitioner (chikane, forskelsbehandling, bias, stereotypisering, repressalier)

Eksempler på uacceptabel adfærd

Trin-for-trin-indberetningsprocedurer

Roller og ansvar (HR, ledelse, ligestillingsansvarlige)

Co-funded by
the European Union

1.3 Tilgængelige indberetningsmekanismer

- **Medarbejderne ved, *hvordan, hvor og til hvem* de skal indberette**
- **Mulighed for anonym indberetning**
- **Eksterne eller uafhængige kanaler**
- **Flersprogede versioner, hvor der er behov**
- **Beskyttelse mod repressalier**

Co-funded by
the European Union

1.4 Rammer mod chikane

Klar proces for undersøgelse af klager

Tidsfastsatte undersøgelsesforløb

Konsekvenser ved brud på adfærdsreglerne

Vejledning og ansvar for vidner

Beskyttelse af klagere mod repressalier

Co-funded by
the European Union

1.5 Dataindsamling og monitoreringssyster

Kønsopdelte data om:

- Lønniveauer
- Forfremmelser
- Ansættelsespraksis
- Personaleomsætning
- Brug af forældreorlov
- Adgang til uddannelse og lederprogrammer

Systemer til årlig gennemgang af uligheder

Offentlig eller intern rapportering af result

Co-funded by
the European Union

1.6 Adfærdskodeks for ledende medarbejdere

Forventninger til respektfuld kommunikation

Forbud mod ydmygende adfærd eller aggression

Ansvarlighedsforanstaltninger

Ledelsens rolle i at fremme ligestilling

Obligatorisk uddannelse af topledelsen

1.7 Governance- og ansvarlighedsstrukturer

- Ligestillingsansvarlig eller -udvalg
- Årlige handlingsplaner for ligestilling
- Regelmæssig uddannelse af medarbejdere og ledelse
- Gennemsigtig opfølgning på anbefalinger
- Integration af ligestilling i den strategiske planlægning



Læs og lær mere

[Tjekliste-link 1]

[Tilhørende EU-lovgivning, link 1.1]



Co-funded by
the European Union



2. HVERDAGSADFÆRD OG MELLEMMENNESKELIGE DYNAMIKKER

Co-funded by
the European Union

2.1 Mikroaggressioner

Afbrydelser

Gentagne afbrydelser af eller at tale hen over kolleger, især kvinder, i samtaler eller på møder.

Afvisende tone

Brug af nedladende sprog eller tone, der undergraver bidrag og faglighed.

Tvivl om kompetencer

At betvivle evner eller kvalifikationer uden begrundelse og skabe en atmosfære af mistillid.

'Kønskodede' kommentare

Bemærkninger, der forstærker stereotyper eller antagelser baseret på kønsidentitet.

Tokenisme *(NY)*

At inkludere personer alene for at fremstå mangfoldig uden reel inklusion eller værdsættelse af deres bidrag.

Antagelser om evner eller interesser

At forudsætte, hvad nogen kan eller ikke kan, ud fra køn frem for individuelle evner.

Co-funded by
the European Union

2.2 Ulige behandling på møder

Hvem inviteres?

En vurdering af, om alle relevante interessenter har en plads ved bordet, eller om bestemte grupper systematisk udelukkes.

Hvem taler mest?

Identifikation af mønstre i, hvem der dominerer samtalerne, og om taletiden er ligeligt fordelt.

Hvem får æren?

Opfølgning på, om bidrag krediteres korrekt, eller om idéer overtages af andre.

Hvis idéer gennemføres?

En analyse af, om bestemte stemmer konsekvent prioriteres, mens andre overses.

Kønnede mødeledelsesstile

En erkendelse af, hvordan facilitering utilsigtet kan favorisere bestemte kommunikationsstile frem for andre.

Co-funded by
the European Union

2.3 Aggressive kommunikationsmønstre

Fjendtlig adfærd

- **Offentlig ydmygelse** – Bevidst at genere eller nedgøre kolleger foran andre
- **Råben eller intimidering** – Brug af lydstyrke, aggressivt kropssprog eller trusler til at kontrollere situationer

Dobbeltstandarder

- **Kvinder behandles som mindre autoritative** – Undergravning af lederskab eller faglighed på grund af køn
- **Kvinder sanktioneres for adfærd, der tolereres hos mænd** – Forskellige standarder for beslutsomhed, direkthed eller følelser

Disse mønstre skaber giftige miljøer, hvor nogle bringes til tavshed, mens andre får lov at dominere gennem aggression.



Co-funded by
the European Union

2.4 Udelukkelse fra beslutningstagning

Kvinder eller LGBTQ+-personer holdes ude af vigtige beslutninger

Systematisk udelukkelse af forskellige stemmer fra strategisk planlægning, politikudvikling og vigtige organisatoriske valg.

Gravide medarbejdere inddrages ikke

Manglende inddragelse af gravide medarbejdere i beslutninger, der berører deres roller, skemaer eller karriereudvikling.

Yngre medarbejdere eller undervisere overses

Afvisning af bidrag fra medarbejdere tidligt i karrieren eller i undervisningsroller — uanset deres faglighed og indsigt.

Co-funded by
the European Union

2.5 Forskelsbehandling begrundet i kundepræfere

> **'Kundepræferencer' bruges som begrundelse for rolleopdeling**

Organisationer hævder nogle gange, at kundernes præferencer nødvendiggør kønsbaseret rollefordeling, og bruger dermed ekstern efterspørgsel som begrundelse for diskriminerende praksis.

Typiske kontekster

Kønnede antagelser i hotel- og restaurationsbranchen, sport og uddannelse

- Hotel og restauration: en antagelse om, at kunder foretrækker kvindelige tjenere eller mandlige chefer
- Sport: opdeling af træner- eller undervisningsroller ud fra formodede kundeforventninger
- Uddannelse: tildeling af fag eller aldersgrupper ud fra kønsstereotyper frem for kvalifikationer

Disse praksisser fastholder ulighed ved at bruge udokumenterede antagelser om kundepræferencer til at opretholde traditionelle kønsrolle

Co-funded by
the European Union

2.6 Social inklusion i arbejdspladskulturen

Er de sociale arrangementer inkluderende for alle køn?

En vurdering af, om arbejdspladsens sammenkomster rummer forskellige behov, interesser og komfortniveauer.

Forstærker aktiviteter efter arbejdstid udelukkelsen?

En undersøgelse af, om uformelt samvær skaber barrierer for personer med omsorgsforpligtelser eller andre livsomstændigheder.

Er de uformelle netværk domineret af ét køn?

Identifikation af, om vigtige relationer og informationsdeling foregår i rum, der udelukker bestemte grupper.

Arbejdspladskulturen rækker ud over de formelle strukturer. **Sociale dynamikker kan enten forstærke eller udfordre eksisterende uligheder**, og derfor er det afgørende kritisk at undersøge, hvordan uformelle interaktioner former muligheder og tilhørsforhold.



Co-funded by
the European Union

Læs og lær mere

Tjekliste-link 2

Tilhørende EU-lovgivning, link 2.1

Co-funded by
the European Union

3. HR-systemer: Rekruttering, løn, opgavefordeling og forfremmelse



Co-funded by
the European Union

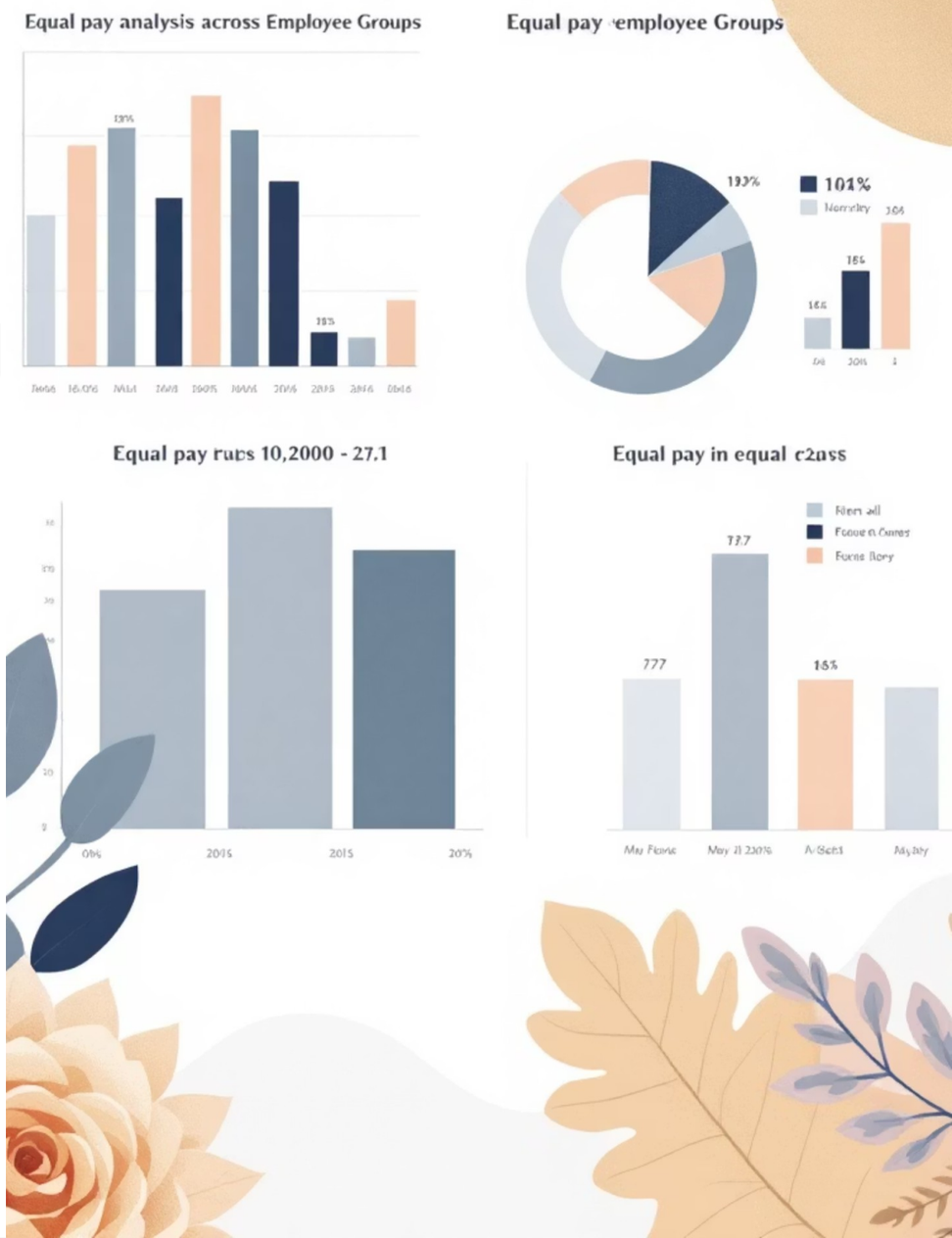
3.1 Rekrutteringspraksis

- **Kønsneutrale stillingsbeskrivelser**
- **Kønsblandede ansættelsespaneler**
- **Ingen bias i udvælgelsesspørgsmålene**
- **Ingen spørgsmål om familieplaner eller graviditet**
- **Inkluderende ansættelse af LGBTQ+- og kønsdiverse personer**

Co-funded by
the European Union

3.2 Lønmæssig ligestilling

- Gennemsigtige lønbånd
- Ingen uforklarede lønforskelle
- Årlige lønrevisioner gennemføres
- Lønbeslutninger dokumenteres
- Monitorering af lønudviklingen over tid



Co-funded by
the European Union

3.3 Opgavefordeling

Lige adgang til profilerede opgaver

Kvinder begrænses ikke til understøttende eller administrative roller

Mænd bydes velkommen i omsorgsorienterede eller kundevendte roller

Rotationsordning for gentagne eller usynlige opgaver (NY)

3.4 Forfremmelse og lederudvikling

01

Gennemsigtige forfremmelsesveje

Kriterierne er tilgængelige for alle medarbejdere

02

Lige adgang til ledertræning

03

Sponsor-/mentorprogrammer for underrepræsenterede grupper (NY)

04

Paneler afbalanceret på køn og faglighed

Co-funded by the European Union



Co-funded by
the European Union

3.5 Præstationsvurdering

Vurderinger baseret på objektive kriterie

Ingen sanktioner for forældreforpligtelser

Ingen bias mod beslutsom kommunikation fra kvinder

Ingen belønning af 'altid tilgængelig'-adfærd, der stiller omsorgspersoner dårligere

Co-funded by
the European Union

3.6 Rekruttering og fastholdelse af minori

- Støtteordninger for kønsminoriteter
- Monitorering af fastholdelsesgrader for at identificere mønstre
- Inklusion i kompetenceudviklingsmuligheder



Co-funded by
the European Union

Læs og lær mere

Tjekliste-link 3

Tilhørende EU-lovgivning, link 3.1





Co-funded by
the European Union

4. Graviditet, forældreskab og balance mell

Co-funded by
the European Union

4.1 Behandling under graviditet

Ingen kontraktopsigelse

Opgaver tilpasses sikkert og retfær

Adgangen til muligheder opretho

Ingen pludselige regelændringer rettet mod gravide medarbejdere

Co-funded by
the European Union

4.2 Barsels- og forældrerettigheder

Information om rettighederne

Klar kommunikation om alle tilgængelige rettigheder og ydelser.

Forældreorlov normaliseres for alle køn

En kultur, hvor alle forældre kan tage orlov uden stigma.

Intet stigma ved at tage fuld orlov

Støtte til medarbejdere, der bruger hele deres orlovsret.

Ligebehandling af adoptivforældre

Ligestilling på tværs af alle former for forældreskab.

Co-funded by
the European Union

4.3 Tilbagevenden fra forældreorlov

01

Struktureret reintegrationsplan

02

Opdateret uddannelse tilbydes efter b

03

Ingen antagelse om forringede kompetencer

04

Ingen automatisk nedgradering af ansvar

4.4 Fleksibelt arbejde og balance mellem arbejdsliv og privatliv

- Ret til at anmode om fleksible arbejdstider
- Lige brug blandt mænd og kvinder
- Ingen sanktioner for at bruge fleksibilitet
- Respekt for grænser uden for arbejdstiden



Co-funded by
the European Union

Co-funded by
the European Union

4.5 Internationale opgaver og mobilitet

Ingen graviditetsbegrundet hjemkaldelse

Graviditet må ikke føre til tidlig hjemkaldelse fra opgaver.

Fair muligheder for udlandsopgaver

Lige adgang til internationale roller uanset forældrestatus.

Forældreforpligtelser inddrages uden forskelsbehandling

Familieforpligtelser imødekommes i mobilitetsbeslutninger.

Co-funded by
the European Union

Læs og lær mere

Tjekliste-link 4

Tilhørende EU-lovgivning, link 4.1



Co-funded by
the European Union



5. Inklusion af LGBTQ+- og kønsdiverse medarbejdere

Co-funded by
the European Union

5.1 Respektfuld kommunikation

Korrekte pronominer og navne bruges

Alle medarbejdere tiltales med korrekte pronominer og valgte navne i alle interaktioner på arbejdspladsen.

Fejlkønning rettes hurtigt

Hurtig og respektfuld rettelse af enhver fejlkønning for at fastholde et støttende miljø.

Intet pres for at oplyse kønsidentitet

Medarbejderne bestemmer fuldt ud selv, om de vil dele deres kønsidentitet — uden noget pres fra arbejdspladsen.

Co-funded by
the European Union

5.2 Adgang til faciliteter

Ret til faciliteter efter selvidentificeret køn

Alle medarbejdere har ret til at bruge faciliteter, der stemmer overens med deres selvidentificerede køn — med værdighed og respekt.

Private/ kønsneutrale muligheder, hvor det er muligt

Hvor det kan lade sig gøre, tilbydes private eller kønsneutrale faciliteter som ekstra tryghed og valgmulighed for alle.

Ingen segregering eller isolation

Kønsdiverse medarbejdere er fuldt integreret i arbejdspladsens faciliteter uden nogen form for segregering eller isolation.

5.3 HR- og IT-systemer

Let opdatering af personoplysninger

Enkle processer gør det muligt for medarbejdere at opdatere deres oplysninger hurtigt og uden barrierer.

Fortrolighed under transitioner

Fuldt privatliv sikres gennem hele transitionsprocessen for at beskytte medarbejderens værdighed.

Intet krav om juridisk kønsskifte

Systemerne rummer opdatering af kønsidentitet uden krav om juridisk dokumentation eller ændring af kønsmarkør.



Co-funded by the European Union

Co-funded by
the European Union

5.4 Uddannelse og bevidstgørelse

LGBTQ+-inklusion i mangfoldighedstræning

Mangfoldighedsprogrammerne har LGBTQ+-inklusion som kerneelement, så alle medarbejdere forstår og respekterer kønsdiversitet på arbejdspladsen.

Vejledning i at støtte medarbejdere i transition

Klar vejledning og ressourcer til ledere og kolleger om, hvordan de støtter medarbejdere under deres transition — for en medfølende og velinformeret arbejdspladskultur.

Co-funded by
the European Union

5.5 Et trygt og støttende miljø

Nultolerance over for chikane

En streng nultolerancepolitik håndhæves over for enhver form for chikane eller forskelsbehandling, så alle LGBTQ+- og kønsdiverse medarbejdere føler sig beskyttede og værdsatte.

Støttenetværk eller ressourcegrupper

Medarbejdernetværk og støttegrupper giver fællesskab, fortalervirksomhed og kollegial støtte til LGBTQ+- og kønsdiverse medarbejdere.

Inkluderende sprog i dokumenter

Alle arbejdspladsens dokumenter, politikker og kommunikation bruger inkluderende sprog, der respekterer og anerkender kønsdiversitet.

Læs og lær mere

[Tjekliste-link 5]

[Tilhørende EU-lovgivning, link 5.1]

Co-funded by
the European Union



Besøg vores websted for mere information

https://unlockequality.com/

UnlockEquality-projektet indeholder referencer og links til eksterne websteder, herunder — men ikke begrænset til — kilder vedrørende EU-lovgivning, politikdokumenter, vejledningsmaterialer, publikationer og øvrige tredjepartsressourcer. Disse links stilles udelukkende til rådighed til information og som en service. Erasmus+-konsortiepartnerne bag UnlockEquality-projektet ejer, kontrollerer, overvåger eller godkender ikke indholdet på eksterne websteder og kan ikke garantere nøjagtigheden, fuldstændigheden, relevansen, lovligheden, aktualiteten, tilgængeligheden eller den fortsatte adgang til oplysninger, der findes på dem. Projektets konsortiepartnere kan ikke holdes ansvarlige for tab, skade, ulempe eller følgevirkninger, der direkte eller indirekte måtte opstå som følge af brugen af eksterne websteder, tredjepartsindhold, videre links på disse websteder, materialer til download, tekniske fejl, virus, malware eller andre skadelige komponenter



Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er dog udelukkende forfatternes og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller det lettiske statslige agentur for uddannelsesudviklings (SEDA) holdninger. Hverken Den Europæiske Union eller SEDA kan holdes ansvarlige herfor.