

# Ansættelser

## Bland kønnene

Rip, Rap og Rup. Et kendt trekløver, nevøer til den lidt dumme Anders And, der aldrig får fast job hos Joakim von And.

Rip, Rap og Rup-effekten. Et kendt begreb, som fortæller, hvorfor kvinder har så svært ved at få de stillinger, der traditionelt besættes af det køn, der går med habit.

Begrebet kan oversættes med ord-sproget "Man ved, hvad man har..." Så Rip giver jobbet til Rap, der ansætter Rup. Et andet ordsprog siger jo også, at lige børn leger bedst.

Da kvinder og mænd på nogle områder er forskellige, er det svært at snige Raps niece ind i rækken blandt de lige børn, læs drenge. Men forskellene er ikke større end, at mange kvinder har lyst og evne til at besætte de stole, som mænd mest har siddet varme. Og

efterhånden som kvinderne er kommet (meget) mere ud på arbejdsmarkedet, og mændene er kommet (lidt) mere hjem til hus og børn, er kortene blevet blandet. Til stor tilfredshed for mange. Både mænd og kvinder. Både ansatte og ledere.

For forskellene betyder oftest blot, at mænd og kvinder supplerer hinanden godt. At vi sammen kan mere.

Derfor er det en god idé at arbejde aktivt for kønsblandede arbejdspladser. I alle funktioner. Fotograferende, redigerende, reportere, layoutere. Osv. Husk også mellemledere og chefer.

## Gør jobbene synlige

Rip, Rap og Rup har indført en række barrierer, som gør det svært for såkaldt uvedkommende at slippe ind. Mange af disse barrierer bruges flittigt. Ikke altid af ond vilje. Men fordi man har

gjort sådan i årevis. Og ingen har spekuleret over, hvad konsekvenserne er.

En af forhindringerne er ledige stillinger, der er usynlige for andre end Rips nærmeste omgangskreds.

Mange arbejdspladser i mediernes verden opslår ikke stillinger. Ofte ikke engang internt. Medarbejderne får besked, når de hører navnet på deres ny kollega.

Interne rokader foregår ofte i lukkede cirkler, så mange først opdager muligheden for et jobskifte, når det er for sent.

Åbenhed omkring ledige stillinger er derfor et helt centralt punkt, når en arbejdsplads vil have en ny personalepolitik, som tager ligestillingen alvorligt.

Altså: Sørg for at alle stillinger bliver slået op. I det mindste internt. Alle offentlige stillinger skal i henhold til loven slås op.

### **Få indflydelse på stillingsopslaget**

Det er svært at skrive en stillingsannonce. Derfor bliver det tit noget med at hente formuleringerne fra sidste gang, der var en stilling ledig.

Annoncerne fortjener større opmærksomhed. For de er afgørende for, hvilke grupper af ansøgere, der melder sig på banen. Og er annoncen lavet upræcist eller direkte dårligt, så får arbejdspladsen ikke fat i den gruppe ansøgere, som vil være de bedste til jobbet.

Af mange grunde er det derfor vigtigt at gennemarbejde en stillingsannonce. Og en af de ting, der skal overvejes, er, om sproget og indholdet appellerer mere til det ene end det andet køn.

Forekommer det umuligt, er det sikkert fordi, I bør gå tilbage til Start, fordi I har sprunget over det felt, hvor indholdet i jobbet skal vurderes. Lad være med at lede efter en kopi af den kollega, der skal erstattes. Overvej hvad der ligger i jobbet. Hvilke kvalifikationer der ønskes. Skriv det. Uden på forhånd at sætte køn på den heldige, der får jobbet. Det er nemlig både snæversynet – og ulovligt.

### **Sådan må I skrive**

Det kræver dispensation fra Ligebehandlingsloven, hvis I specifikt vil opfordre det ene køn til at søge en stilling. Dispensationen skal søges hos Ligestillingsnævnet ([www.ligenaevn.dk](http://www.ligenaevn.dk)). Men I kan uden dispensation skrive f.eks. følgende uden at komme i konflikt med Ligebehandlingsloven

*“Vores arbejdsplads tilstræber ligestilling. Derfor opfordres alle uanset køn, race, etnicitet, alder, tro og seksual orientering til at søge stillingen.”*

### **Gå på jagt efter den rigtige ansøger**

En arbejdsplads behøver ikke sidde i spænding og vente på, hvem der mon søger stillingen. Aktiv rekruttering kan være en gode idé. Men husk at gøre evt. ansøgere opmærksom på, at dette

ikke er et løfte om, at de allerede har fået stillingen. Det er en opfordring til at søge.

Nogle journalistiske arbejdspladser i Norge arbejder med kvindelister. Det vil sige ajourførte lister med navne på kvinder, der kunne tænkes at ville søge/egne sig til bestemte stillinger. Listerne bruges mest i forbindelse med lederstillinger. På den måde kan arbejdspladserne skaffe sig kvindelige ansøgere til stillinger.

### **Få begge køn til samtale**

Når ansøgningerne kommer ind så læs dem med begge køns briller. Mænd og kvinder udtrykker sig ofte forskelligt, og de fremhæver ofte forskellige kvalifikationer – selv om de måske på mange punkter har de samme.

Kald både mænd og kvinder til samtale. Lyt åbent. Ansøgerne har sjældent helt ens kvalifikationer, så det kan være svært at sammenligne dem. Men gå på jagt efter de relevante kvalifikationer. Og husk at forskellige kvalifikationer kan være ligeværdige.

Ansættelsesudvalget skal selvfølgelig på forhånd have drøftet igennem, hvad ansøgeren skal leve op til, så man er sikker på at den heldige også kan udfylde pladsen. Men husk også her at I ikke nødvendigvis skal have en tro kopi af den kollega, der skal erstattes.

Hvis I ikke allerede har et ansættelsesudvalg, så er det en god idé at nedsætte et. Det kan f.eks. bestå af ledelsen, en tillidsrepræsentant og en

repræsentant for den afdeling, hvor stillingen er ledig. Det er muligt, at ledelsen kræver at få det sidste ord, men derfor kan det alligevel være meget nyttigt at være flere i processen.

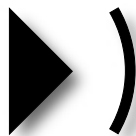
### **På toppen**

Manglen på kønsblanding er størst på toppen. Der er alt for få kvindelige chefer. Og det er ikke fordi, kvinderne ikke har lyst. Det har de. Det viser erfaringerne fra de arbejdspladser, der har sat ligestillingen i system og har kørt kurser for kvinder, der gerne ville afprøve lysten og/eller evnerne til et lederjob. Efter sådanne kurser er det som regel erfaringen, at halvdelen af kvinderne fastholder, at de gerne ville have et lederjob.

Det nytter at gøre en aktiv indsats for at dyrke kvindelige ledere frem. Motivationen til at søge kan øges gennem kurser, hvor kvinderne får lejlighed til konkret at gennemgå elementerne i et lederjob. Det er også en god idé at lade interesserede kvinder vikariere i lederstillinger eller at være åben over for, at to kvinder deler en lederstilling.

### **I øvrigt opfordres til også at læse pjecen om etnisk rekruttering.**

*Ligestillingsudvalget  
Januar 2005*



DANSK JOURNALISTFORBUND  
MEDIEFORBUNDET

**Dansk Journalistforbund**  
Gammel Strand 46  
DK-1202 København K  
Telefon: 33 42 80 00

[dj@journalistforbundet.dk](mailto:dj@journalistforbundet.dk)  
[www.journalistforbundet.dk](http://www.journalistforbundet.dk)