

SEPTEMBER 2023

VIRKSOMHEDER FRAVÆLGER ELEVER PÅ GRUND AF KØN

På baggrund af en rundspørge blandt erhvervsskolernes oplæringskonsulenter undersøger Institut for Menneskerettigheder, hvorvidt virksomheder stiller krav til elevens køn, når de søger elever. Finder der kønsdiskrimination sted, er der tale om en alvorlig form for forskelsbehandling.

- 40 % af oplæringskonsulenterne oplever ofte eller af og til, at virksomheder lægger vægt på elevens køn, når de søger elever. Kun 14 % oplever aldrig sådanne krav.
- 32 % af de oplæringskonsulenter, der oplever, at virksomheder ved søgning lægger vægt på elevens køn, angiver, at det oftest er kvinder, der vælges fra. Kun 7 % svarer, at det oftest er mænd, der vælges fra.
- 67 % af de oplæringskonsulenter, der oplever, at virksomheder ved søgning lægger vægt på elevens køn, forsøger at imødekomme virksomhedens ønske og risikerer dermed at medvirke til diskrimination.

INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER ANBEFALER, AT:

- Undervisningsministeriet ændrer bekendtgørelsen om de faglige udvalgs behandling af godkendelse af oplæringsvirksomheder, så det bliver muligt for de faglige udvalg at fratage en oplæringsvirksomhed retten til at være oplæringssted, hvis den ikke overholder sine forpligtelser om arbejdsmiljø og ligebehandling eller er dømt for chikane, seksuel chikane eller diskrimination.
- Undervisningsministeriet forpligter erhvervsskolerne til at oprette en akutrådgivning, som giver eleverne adgang til social, personlig, psykologisk og juridisk rådgivning, når de oplever dårligt lærings- og arbejdsmiljø, herunder chikane, seksuel chikane og diskrimination, på skolen eller på deres læreplads.

- Undervisningsministeriet igangsætter et oplysningsarbejde, der skal sikre, at elever og oplæringskonsulenter på erhvervsuddannelser får kendskab til regler, rettigheder og klagemuligheder i forhold til chikane, seksuel chikane og diskrimination.

INDLEDNING

Der har i de seneste år været stort fokus på at øge antallet af elever på erhvervsuddannelserne for at sikre den fremtidige faglærte arbejdskraft til arbejdsmarkedet. Samtidig har der været fokus på at tiltrække det underrepræsenterede køn til brancher, hvor der er en overvægt af det ene køn, med henblik på at fremme diversitet og styrke trivslen. For eksempel er der på SOSU-området iværksat målrettede kampagner for at tiltrække flere mænd til faget, mens byggebranchen tilsvarende har iværksat tiltag, der skal tiltrække flere kvinder til faget.¹

At tilhøre det underrepræsenterede køn på en uddannelse og i et fag er ikke uden udfordringer. En undersøgelse fra Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM) fra 2020 undersøger gennem en række interviews kvinders oplevelser på mandsdominerede erhvervsuddannelser, herunder udfordringer med en kønnet og sexistisk omgangstone i virksomhederne. DCUM fremhæver, at der bør være fokus på at integrere kvinder bedre, på lige adgang til værktøjer, hjælpemidler og toiletforhold, forebyggelse af grænseoverskridende adfærd, et inkluderende elev- og arbejdsfællesskab samt et fokus på lærernes rolle.²

Institut for Menneskerettigheder har undersøgt sammenhængen mellem at tilhøre det underrepræsenterede køn på tværs af uddannelser på en erhvervsuddannelse og risikoen for frafald. I undersøgelsen finder vi, at minoritetskøn på erhvervsuddannelser har større risiko for frafald og øget mistrivsel, som blandt andet hænger sammen med oplevelser med chikane og seksuel chikane i undervisnings- og arbejdsmiljøet.³ Undersøgelsen viser, at de elever, der tilhører minoritetskønnet på en uddannelse, har et frafald på 43 %, mens elever, der ikke tilhører minoritetskønnet, har et frafald på 26 %. Værst ser det ud for kvinder, der udgør kønsminoriteten, idet de har 74 % øget sandsynlighed for at frafalde uddannelsen set i forhold til deres mandlige studiekammerater. Det står i kontrast til situationer, hvor mænd udgør kønsminoriteten. Her har de 38 % øget sandsynlighed for frafald på tværs af uddannelser set i forhold til deres kvindelige studiekammerater.

Samme undersøgelse viser, at mænds sandsynlighed for at komme i skoleoplæring tilsyneladende er upåvirket af, om de tilhører minoritetskønnet eller majoritetskønnet. Kvinders sandsynlighed for at komme i skoleoplæring er til gengæld større, når de er på en uddannelse, hvor de tilhører minoritetskønnet. Det gælder for 13 % af kvinderne på mandsdominerede uddannelser mod 9 % for mændenes vedkommende, uanset om de tilhører minoritetskønnet eller ej.⁴ Vi ved fra andre undersøgelser, at kvinder generelt oftere er i skoleoplæring.⁵ Denne tendens påpeges også af Byggeriets Kvinderåd, som dokumenterer, at andelen af kvinder i bygge- og anlægsbranchen, som er i skoleoplæring, er mere end dobbelt så stor som andelen af mænd. Det forklares med, at kvinderne vælger maler- og snedkeruddannelserne, som generelt har en markant større skoleoplæringsandel end de øvrige fag.⁶

Skoleoplæring er et alternativ til en læreplads på en arbejdsplads og består af praktisk orienteret undervisning på skolen, der har som mål at give eleven de samme kompetencer, som eleven ville få i en virksomhed. For de fleste vil det opleves som mindre attraktivt og mindre karrierefremmende at komme i skoleoplæring frem for i oplæring hos en virksomhed. Det har således markant betydning for elevernes uddannelsesforløb, hvorvidt de kommer i virksomhedsoplæring eller skoleoplæring. Der er en betydelig forskel på den økonomiske kompensation, som eleverne modtager, ligesom det er ude på arbejdspladserne, at eleverne opbygger et erhvervsfagligt netværk, som kan hjælpe dem i beskæftigelse efter endt uddannelse.⁷

Det faktum, at kvinder har sværere ved at få en læreplads, kan være en medvirkende faktor til at forklare kvinders frafald og underrepræsentation inden for visse fagretninger på erhvervsuddannelserne.

Det er ulovligt at forskelsbehandle på grund af køn – både for virksomheder og for oplæringskonsulenter. Lovgivningen på området tilsiger, at en arbejdsgiver ikke må fravælge en elev på grund af vedkommendes køn. Oplæringskonsulenter må således heller ikke imødekomme et sådant krav. Ligebehandlingsloven og ligestillingsloven er danske diskriminationslove, som forbyder kønsdiskrimination i forbindelse med beskæftigelse, erhverv og uddannelse, herunder i forbindelse med erhvervsuddannelse. Det gælder også, når elever skal indgå en lærepladsaftale med en arbejdsgiver.

I denne analyse ser vi på baggrund af besvarelser fra oplæringskonsulenter nærmere på virksomheders krav til elevens køn, når de søger elever. Analysen har været sendt i høring til relevante interessenter på området i juni 2023 med henblik på at få kvalificeret analysens konklusioner og anbefalinger.⁸

METODE

Det empiriske grundlag for analysen udgøres af en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 235 medarbejdere på erhvervsskoler med ansvar for formidling af lærepladser mellem elever og arbejdsgivere.

De 235 medarbejdere repræsenterer samlet set alle erhvervsskoler i Danmark med undtagelse af skoler, der kun udbyder henholdsvis SOSU-uddannelser og landbrugsuddannelser. Det skyldes, at nærværende undersøgelse er en gentagelse af tidligere undersøgelser fra 2006 og 2016, hvor målgruppen var afgrænset på denne måde, og hvor fokus alene var på virksomheders forhold til og elevers etniske baggrund.⁹ I denne undersøgelse har vi inkluderet spørgsmål om virksomheders krav til elevens køn og oplevelser med seksuel chikane. De kønsrelaterede spørgsmål behandles i denne analyse, hvorimod elevers oplevelser med seksuel chikane under oplæring behandles i en kommende undersøgelse om seksuel chikane på erhvervsuddannelserne.¹⁰

Kontaktoplysninger på medarbejderne er indhentet via erhvervsskolernes hjemmesider og telefonopringninger i januar og februar 2023. De udvalgte medarbejdere kan have forskellige titler, og hovedparten af deltagerne i undersøgelsen er enten virksomhedskonsulenter eller oplæringskonsulenter. Vi benævner dem oplæringskonsulenter i denne analyse på baggrund af den nye terminologi på erhvervsuddannelsesområdet, hvor ordet "praktik" erstattes med "oplæring".¹¹ I figurerne gengives den oprindelige spørgsmålsformulering, hvor der ikke er taget højde for denne ændring i terminologi på området, eftersom vi først blev bekendt med ændringen efter udsendelse af spørgeskemaet. Dette gør sig også gældende for den beskrivende statistik, der fremgår af bilag 2.

Besvarelserne er indhentet i perioden 23. februar 2023 til 8. marts 2023. 118 oplæringskonsulenter har besvaret spørgeskemaet helt eller delvist, hvilket betyder, at undersøgelsen har en svarprocent på 50 %. Personer, der i undersøgelsen har svaret, at de ikke indgår lærepladsaftaler, er frasorteret (seks personer). Derudover er der løbende frafald af de respondenter, der kun har gennemført spørgeskemaet delvist, hvilket betyder, at antallet af respondenter kan variere afhængigt af spørgsmålet. I figurnoterne er angivet, hvor mange respondenter der har besvaret spørgsmålet. Som følge af antallet af respondenter i forhold til det samlede antal oplæringskonsulenter vil resultaterne være behæftet med en vis statistisk usikkerhed. På baggrund af besvarelserne kan vi dog pege på nogle tendenser i oplæringskonsulenternes og virksomhedernes praksis.

Respondenterne formidler primært lærepladsaftaler inden for de tre hovedområder "Teknologi, byggeri og transport" (65 %), "Kontor, handel og forretningsservice" (22 %) og "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" (8 %), mens 5 %

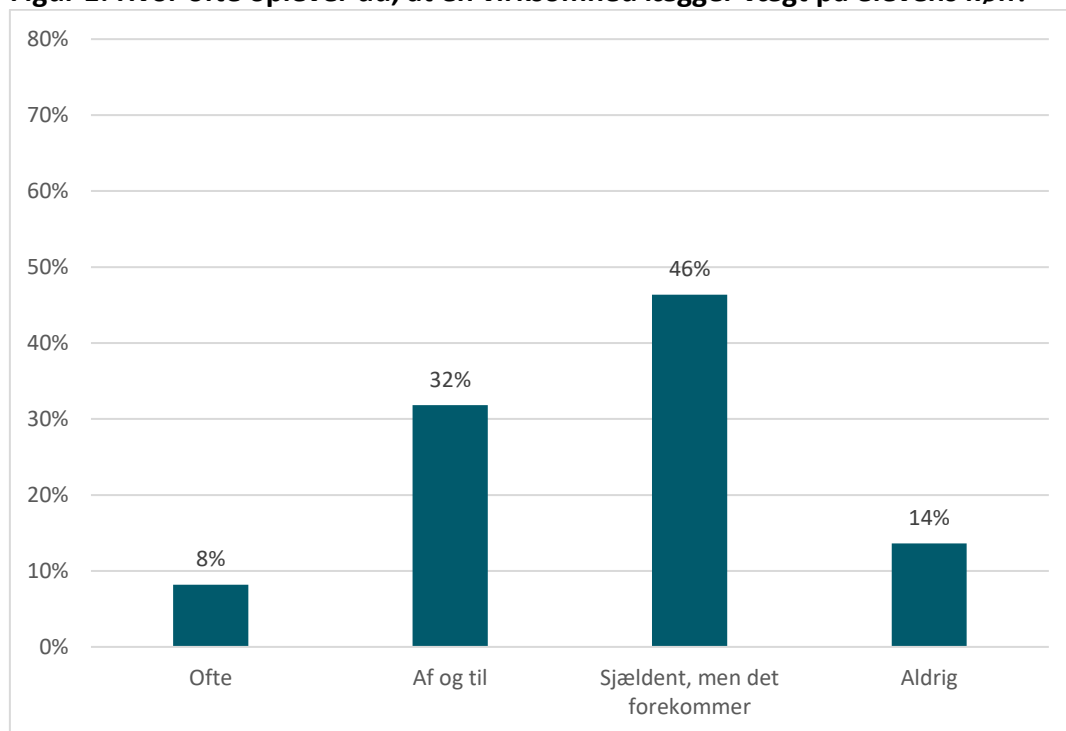
af respondenterne formidler lærepladsaftaler inden for enten "Omsorg, sundhed og pædagogik" eller "Andet". Sammenlignes fordelingen af respondenter på hovedområderne med den nationale fordeling af elever, der startede på grundforløb 1 i august 2022, er særligt hovedområdet "Omsorg, sundhed og pædagogik" underrepræsenteret blandt respondenterne, mens området "Teknologi, byggeri og transport" er overrepræsenteret (se tabel 3 og 4 i bilag 2). Dette er ikke overraskende, da skoler, der kun udbyder SOSU-uddannelser, ikke er medtaget i undersøgelsen. Sammenlignes de to fordelinger i stedet kun på de tre førstnævnte hovedområder, ligner de i højere grad hinanden.

Respondenterne repræsenterer desuden erhvervsskoler fra alle fem regioner. For baggrundskarakteristika som køn og alder er det ikke muligt at sammenligne gruppen af respondenter med de oplæringskonsulenter, der ikke har besvaret spørgeskemaet, hvorfor vi ikke ved, om de to grupper er afgørende forskellige ud fra disse karakteristika. Analysens metode er yderligere beskrevet i bilag 1. I bilag 2 fremgår beskrivende statistik på tilgængelig information om respondenterne.

VIRKSOMHEDERS KRAV OG FORVENTNINGER TIL ELEVENES KØN

Blandt de adspurgte oplæringskonsulenter oplever 8 % ofte og 32 % af og til, at de virksomheder, som de er i kontakt med, lægger vægt på elevens køn i forbindelse med en lærepladsaftale. 46 % af oplæringskonsulenterne oplever det sjældent, om end det stadig forekommer, jf. figur 1. Kun 14 % har aldrig oplevet, at en virksomhed har stillet krav til elevens køn. Det er dermed mere end hver tredje oplæringskonsulent (40 %), der ofte eller af og til oplever, at en virksomhed lægger vægt på elevens køn, når de skal finde elever.

Figur 1: Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens køn?

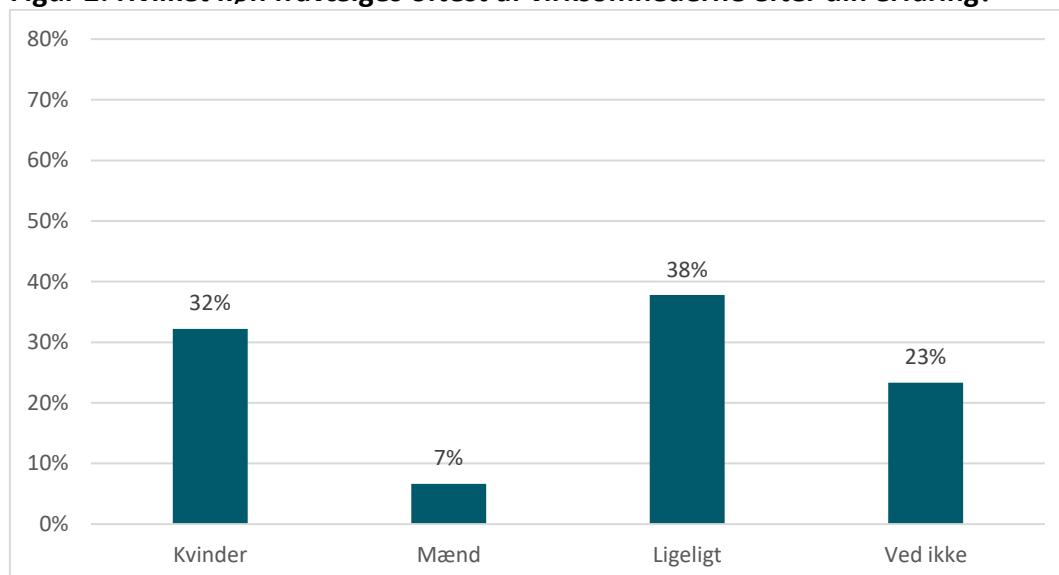


Note: 110 respondenter. Svarfordeling på spørgsmålet: "Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt. Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning. Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens køn?"

KVINDER FRAVÆLGES OFTERE END MÆND

Hver tredje (32 %) af de oplæringskonsulenter, der oplever, at virksomhederne stiller krav til elevens køn, vurderer, at virksomhederne oftere fravælger kvinder som elever, mens det er hver 14. (7 %), der svarer, at det gør sig gældende for mænd, jf. figur 2. Virksomhederne fravælger næsten fem gange så ofte kvinder, som de fravælger mænd. Adspurgt generelt er det 38 % af oplæringskonsulenterne, der oplever, at begge køn fravælges ligeligt af virksomhederne.

Figur 2: Hvilket køn fravælges oftest af virksomhederne efter din erfaring?



Note: 90 respondenter. Besvarelsene er betinget af, at respondenterne har svaret "ofte", "af og til" eller "sjældent, men det forekommer" på spørgsmålet om, hvor ofte virksomheder lægger vægt på elevens køn.

FORSKELLIGE ÅRSAGER TIL AT FRAVÆLGE KVINDER OG MÆND

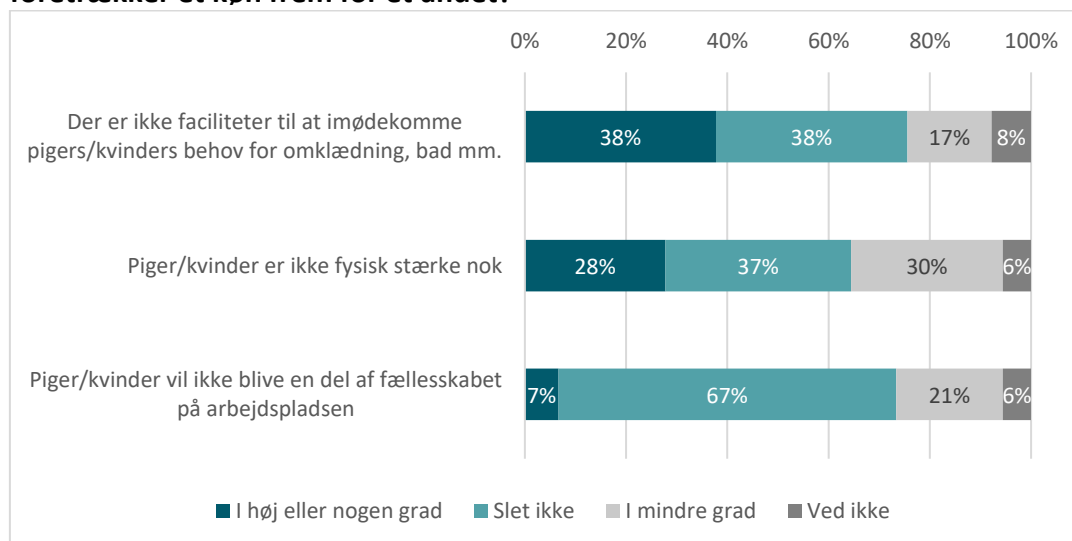
I spørgeskemaet er oplæringskonsulenterne blevet præsenteret for en række udsagn om virksomhedernes begrundelse for at fravælge henholdsvis kvinder og mænd. Besvarelsene tegner et billede af, hvilke begrænsninger virksomhederne oftest ser, når de skal tilbyde lærepladser til henholdsvis kvinder og mænd. Udsagnene er kun blevet præsenteret for de oplæringskonsulenter, der har svaret "ofte", "af og til" eller "sjældent, men det forekommer" på spørgsmålet om, hvor ofte virksomheder lægger vægt på elevens køn.

De udsagn, som respondenterne er blevet præsenteret for, er følgende:

- Der er ikke faciliteter til at imødekomme pigers/kvindens behov for omklædning, bad mm.
- Piger/kvinder er ikke fysisk stærke nok.
- Piger/kvinder vil ikke blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen.
- Der er ikke faciliteter til at imødekomme drenges/mænds behov for omklædning, bad mm.
- Dreng/mænd er ikke empatiske nok.
- Dreng/mænd vil ikke blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen.

De mest udbredte begrundelser fra virksomheder, der udtrykker krav eller forventninger om et bestemt køn, vedrører manglende omklædnings- og badefaciliteter til kvinder samt forhold vedrørende kvinders fysik.

Figur 3: Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden foretrækker et køn frem for et andet?



Note: 90 respondenter. Besvarelsene er betinget af, at respondenterne har svaret "ofte", "af og til" eller "sjældent, men det forekommer" på spørgsmålet om, hvor ofte virksomheder lægger vægt på elevens køn. Den fulde svarfordeling kan ses i tabel 7 i bilag 2.

Manglen på private omklædnings- og badefaciliteter (såkaldte velfærdsforanstaltninger) har tidligere været drøftet i forhold til kvinders indtog på mandsdominerede arbejdspladser – særligt indenfor byggefagene. I 2020 trådte en ny bekendtgørelse i kraft vedrørende indretning af skurvogne og lignende.¹² Ændringerne indebærer blandt andet krav om, at skurvogne

produceret den 1. juli 2021 eller senere skal have aflåselig dør til baderummene. De forudgående år havde der været fokus på denne problemstilling, ligesom øvrige undersøgelser på området også tidligere har peget på mangelfulde omklædnings- og badefaciliteter som en barriere for kvinder i mandsdominerede fag.¹³

På den baggrund er det bemærkelsesværdigt og bekymrende, at 38 % af oplæringskonsulenterne i høj grad eller i nogen grad angiver, at manglende omklædnings- og badefaciliteter for kvinder spiller ind i virksomhedernes begrundelse for valg af elever i dag, jf. figur 3.

17 % angiver, at det spiller ind i mindre grad, og 38 % svarer, at det slet ikke er et forhold, der har betydning for virksomhedens valg af elever.

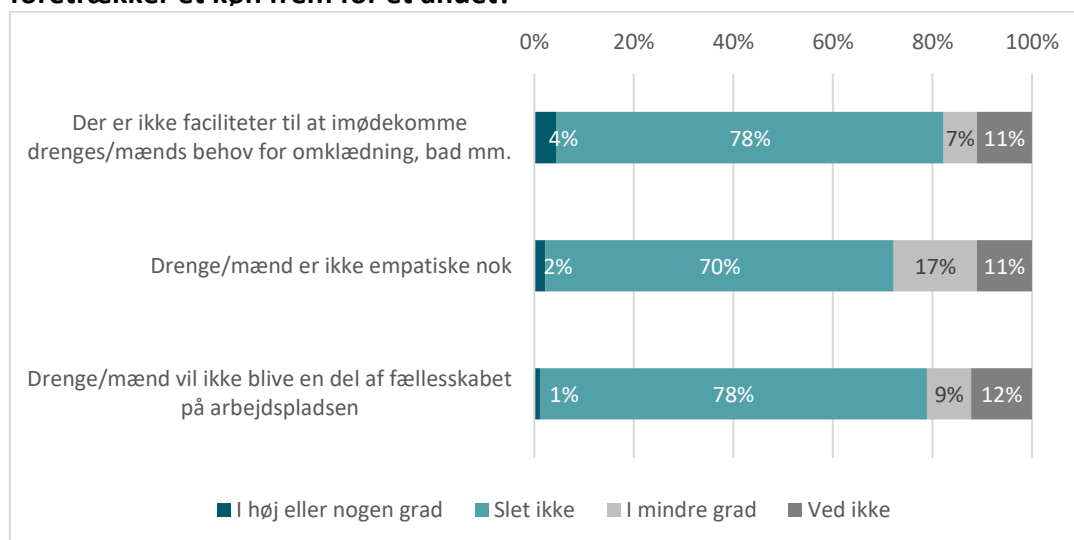
Af de oplæringskonsulenter, som oplever, at virksomheder lægger vægt på køn, angiver 28 %, at kvinders fysik er et forhold, der i høj grad eller i nogen grad bliver lagt vægt på fra virksomhedernes side, jf. figur 3. Cirka hver tredje (30 %) svarer, at det gør sig gældende i mindre grad. 37 % oplever ikke, at virksomhederne lægger vægt på kvinders fysiske formåen.

Imidlertid er det ikke et sagligt grundlag for at fravælge kvinder alene, at man finder, at de ikke er fysisk stærke nok til at varetage arbejdet. Ifølge Arbejdstilsynet skal løft ske ved brug af egnede tekniske hjælpemidler, så uanset køn skal dette krav efterleves på arbejdspladserne.¹⁴

Hvorvidt kvinder vil have svært ved at blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen, lader ikke til at være en lige så stor bekymring blandt virksomhederne. Det er kun 7 % af oplæringskonsulenterne, der mener, at dette i høj grad eller i nogen grad er et forhold, virksomhederne lægger vægt på, jf. figur 3. 21 % mener, at det gør sig gældende i mindre grad, og 67 % svarer, at det slet ikke gør sig gældende.

Ser vi på oplæringskonsulenternes vurdering af virksomhedernes valg af mandlige elever, lader ingen af de listede forhold (omklædnings- og badefaciliteter, empati og fællesskab på arbejdsplads) til at have betydning for virksomhedernes fravalg af mandlige elever. Det kan skyldes andre begrundelser end dem, der er præsenteret som svarkategorier i spørgeskemaet. Det kan også skyldes, at virksomheder sjældnere fravælger mænd som elever, hvilket ses ved, at det blot er 7 % af oplæringskonsulenterne, der oplever, at virksomhederne oftest fravælger mænd, jf. figur 2, når de spørges specifikt til dette.

Figur 4: Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden foretrækker et køn frem for et andet?



Note: 90 respondenter. Besvarelsene er betinget af, at respondenterne har svaret "ofte", "af og til" eller "sjældent, men det forekommer" på spørgsmålet om, hvor ofte virksomheder lægger vægt på elevens køn. Den fulde svarfordeling kan ses i tabel 7 i bilag 2.

Det er kun 4 % af oplæringskonsulenterne, der i høj grad eller nogen grad oplever manglende omklædnings- og badefaciliteter for mænd som en begrundelse fra virksomhederne. Hele 78 % af oplæringskonsulenterne svarer, at det slet ikke bruges som begrundelse i fravalget af en mandlig elev, jf. figur 4. Til sammenligning var dette 38 % for kvinder. 7 % oplever, at det i mindre grad bruges som begrundelse fra virksomhederne til at stille krav til elevens køn. Således er omklædnings- og badefaciliteter ikke en strukturel barriere for mandlige elever, på samme måde som det lader til at være for kvindelige elever.

2 % af oplæringskonsulenterne oplever, at det i høj grad eller nogen grad gør sig gældende, at virksomheder ikke vurderer mænd til at være empatiske nok, mens 17 % svarer, at det i mindre grad gør sig gældende. 70 % svarer entydigt, at mænds manglende empatiske evner slet ikke er af afgørende betydning som begrundelse for fravalg af mænd. Disse tal skal dog ses i forhold til, at blot 3 % af de medvirkende oplæringskonsulenter formidler lærepladser inden for "Omsorg, sundhed og pædagogik", som er et område, hvor empati må formodes at blive vægtet højt som en vigtig egenskab blandt elever og øvrige ansatte (se bilag for yderligere beskrivelse af respondenter).

At mandlige elever skulle have vanskeligheder ved at blive en del af arbejdspladsen, er heller ikke et forhold, som virksomhederne ifølge

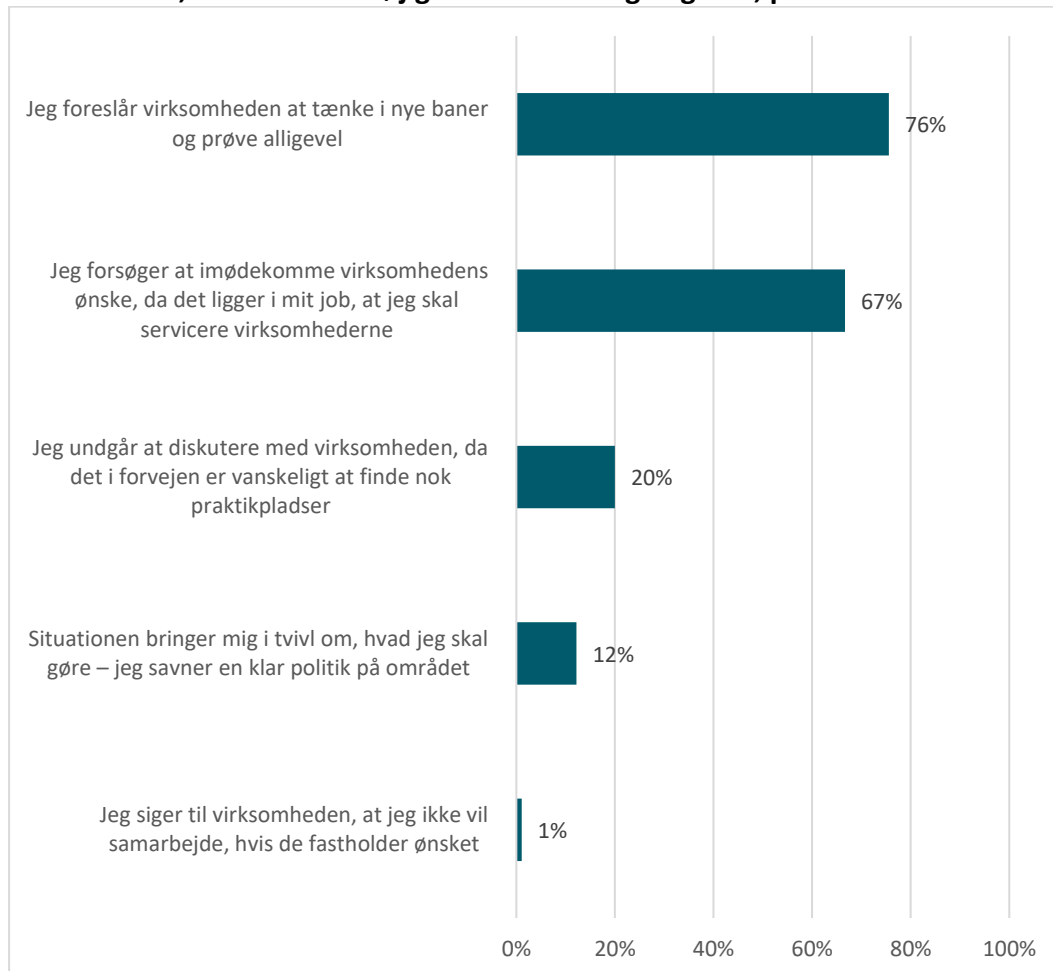
oplæringskonsulenterne lægger vægt på. Blot 1 % oplever, at det i høj grad eller nogen grad bruges som en begrundelse fra virksomhederne, mens 9 % oplever, at det sker i mindre grad. Hele 78 % angiver, at det slet ikke spiller en rolle. Disse besvarelser skal ses i lyset af, at størstedelen af respondenterne (65 %) formidler lærepladser inden for "Teknologi, byggeri og transport", som er kendetegnet ved at være mandsdominerede brancher. Således vil det at få en mandlig elev tildelt muligvis ikke føles som noget anderledes og fremmed, der giver anledning til bekymringer om, hvorvidt vedkommende kan blive en del af arbejdspladsens fællesskab. Det vil tværtimod være velkendt for arbejdspladsen.

OPLÆRINGSKONSULENTER ER FANGET MELLEML AT UDFORDRE VIRKSOMHEDERNE OG IMØDEKOMME DERES KRAV TIL ELEVENS KØN

76 % af oplæringskonsulenterne angiver, at de forsøger at foreslå virksomhederne at tænke i nye baner og ikke lægge vægt på elevens køn i deres valg af elever. En stor del af oplæringskonsulenterne lader således til at udfordre virksomhederne i deres valg af elever, men samtidig ser det ud til at være en udbredt praksis blandt oplæringskonsulenterne, at de forsøger at imødekomme virksomhedens ønske om en elev af et bestemt køn. Det ses, ved at 67 % af oplæringskonsulenterne svarer, at de i høj grad eller nogen grad forsøger at imødekomme virksomhedernes krav til elevens køn, jf. figur 5.

Imidlertid er det ulovligt at forskelsbehandle på grund af køn – både for virksomheder og for oplæringskonsulenter. Oplæringskonsulenterne risikerer således at medvirke til ulovlig forskelsbehandling. En femtedel (20 %) af oplæringskonsulenterne undlader at indlede en diskussion med virksomheden om deres specifikke krav på grund af vanskeligheder med at finde lærepladser. Hver ottende oplæringskonsulent savner en politik på området, der kan hjælpe dem i situationen, og blot 1 % svarer, at de afbryder samarbejdet med virksomheden, hvis der bliver fremsat særlige krav til elevens køn.

Figur 5: Hvad gør du, hvis virksomheden foretrækker det ene køn frem for det andet? Andel, der svarer "i høj grad" eller "i nogen grad", procent



Note: 90 respondenter. Besvarelsene er betinget af, at respondenterne har svaret "ofte", "af og til" eller "sjældent, men det forekommer" på spørgsmålet om, hvor ofte virksomheder lægger vægt på elevens køn. Svarfordeling på spørgsmålet: "Hvad gør du, hvis virksomheden foretrækker det ene køn frem for det andet (fx en dreng frem for en pige)?" Se tabel 8 i bilag 2 for den fulde svarfordeling.

DANSK LOVGIVNING OM DISKRIMINATION

Beskyttelse mod diskrimination på baggrund af køn på arbejdsmarkedet følger af ligestillingsloven.¹⁵ Loven beskytter mod flere forskellige former for forskelsbehandling, herunder direkte forskelsbehandling, indirekte forskelsbehandling, chikane, seksuel chikane og instruktion.¹⁶

Forbuddet mod forskelsbehandling betyder, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på køn, når vedkommende ansætter, afskediger, forflytter og forfremmer ansatte eller fastsætter løn- og arbejdsvilkår.¹⁷ Der vil være tale om direkte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgivers beslutninger, begrundelser eller valg af kriterier dækker over et kønsdiskriminerende motiv.

Loven finder anvendelse i forhold til alle arbejdsgivere samt alle uddannelser, der fører til lønnet beskæftigelse.¹⁸ Derfor er både lærepladsvirksomhederne såvel som erhvervsuddannelserne omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling. Forbuddet gælder også, når en elev skal indgå en lærepladsaftale med en arbejdsgiver.

For lærepladsvirksomhedernes vedkommende betyder forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn blandt andet, at virksomhederne ikke må skele til køn ved valg af elever.

For erhvervsskolerne gælder, at de er ansvarlige for, at en elev ikke udsættes for forskelsbehandling på grund af køn. Erhvervsskolerne er forpligtede til at træffe foranstaltninger til bekæmpelse af alle former for forskelsbehandling på grund af køn. Det betyder modsat, at i tilfælde, hvor en arbejdsgiver fremsætter krav om, at en elev skal være af et bestemt køn, vil oplæringskonsulenten medvirke til diskrimination, hvis vedkommende accepterer dette krav og frasorterer de øvrige ansøgere alene på grund af deres køn.

Det vil sige, at det både er ulovligt for virksomhederne og for oplæringskonsulenterne at diskriminere på baggrund af køn i udvælgelsen og ansættelsen af elever.

Ligestillingsloven kan håndhæves, ved at en elev, som har oplevet forskelsbehandling, selv klager direkte til Ligestillingsnævnet, hvorefter eleven kan tilkendes en godtgørelse for den ulovlige forskelsbehandling. Der kan også anlægges en retssag ved domstolene.

Hvis et forhold ikke er dækket af ligestillingsloven, anvendes ligestillingsloven som tilbagefaldslov og dermed som retsgrundlag.¹⁹ Ligestillingsloven omfatter

ligeledes et forbud mod forskelsbehandling på grund af køn, som dækker både direkte og indirekte diskrimination.

KONKLUSION OG ANBEFALINGER

Erhvervsskoler og oplæringsvirksomheder udgør én af de væsentligste veje ind på det danske arbejdsmarked. Når man i udgangspunktet bliver kønsdiskrimineret, før man overhovedet er kommet ind, er der tale om en meget alvorlig form for forskelsbehandling.

Erhvervsuddannelserne kæmper i forvejen med faldende elevoptag og frafald, samtidig med at det for nogle elevgrupper er vanskeligt at finde lærepladser.²⁰ Når hver tredje af de oplæringskonsulenter, som oplever, at virksomhederne stiller krav til elevens køn oplever, at virksomhederne oftest fravælger kvinder, sker der en ulovlig forskelsbehandling på baggrund af køn. Det skaber ulige vilkår i adgangen til lærepladser og samtidig er det en praksis, der er i direkte strid med lovgivningen på området.

Det er ulovligt at diskriminere på baggrund af køn i ansættelsen af elever. Det er samtidig ulovligt for erhvervsskolerne at medvirke til dette, hvis de har kendskab til den diskriminerende ansættelsespraksis. Derfor er det bekymrende, at to ud af tre af de adspurgte oplæringskonsulenter forsøger at imødekomme virksomhedernes krav til elevens køn og dermed medvirker til at fastholde en ulovlig praksis. Det bør først og fremmest være eleven, der er i centrum.

Der er brug for flere faglærte på arbejdsmarkedet, og der er derfor behov for at tiltrække alle kompetencer uanset køn til erhvervsuddannelserne. Virksomhedernes krav til køn kan fx forhindre flere kvinder i at finde fodfæste inden for de mandsdominerede fag.

Ved at imødekomme virksomhedernes krav til elevens køn er erhvervsskolerne med til at skabe uens og vanskelige vilkår mellem kvindelige og mandlige erhvervsskoleelever. De elever på erhvervsskolerne, der overgår til et oplæringsforløb på en arbejdsplads, skal – for nogles vedkommende - i en ung alder finde sig til rette på en arbejdsplads og måske uden forudgående erhvervs erfaring. Der er dermed grund til at øge elevernes kendskab til deres rettigheder og klagemuligheder samt sikre bedre rådgivning af eleverne og synliggøre erhvervsskolernes og oplæringskonsulenternes forpligtelse til at forhindre diskrimination. Institut for Menneskerettigheder vurderer samtidig, at der kan være behov for at styrke de faglige udvalgs handlemuligheder i sager om chikane, seksuel chikane og diskrimination.

På den baggrund anbefaler Institut for Menneskerettigheder, at:

- Undervisningsministeriet ændrer bekendtgørelsen om de faglige udvalgs behandling af godkendelse af oplæringsvirksomheder, så det bliver muligt for de faglige udvalg at fratage en oplæringsvirksomhed retten til at være oplæringssted, hvis den ikke overholder sine forpligtelser om arbejdsmiljø og ligebehandling eller er dømt for chikane eller diskrimination.
- Undervisningsministeriet forpligter erhvervsskolerne til at oprette en akutrådgivning, som giver eleverne adgang til social, personlig, psykologisk og juridisk rådgivning, når de oplever dårligt lærings- og arbejdsmiljø, herunder chikane, seksuel chikane og diskrimination, på skolen eller på deres læreplads.
- Undervisningsministeriet igangsætter et oplysningsarbejde, der skal sikre, at elever og oplæringskonsulenter på erhvervsuddannelser får kendskab til regler, rettigheder og klagemuligheder i forhold til chikane, seksuel chikane og diskrimination.

BILAG 1 – METODE

Det empiriske grundlag for analysen udgøres som beskrevet af en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 235 medarbejdere på erhvervsskoler med ansvar for formidling af lærepladser mellem elever og arbejdsgivere. De 235 medarbejdere repræsenterer samlet set alle erhvervsskoler i Danmark med undtagelse af skoler, der kun udbyder henholdsvis SOSU-uddannelser og landbrugsuddannelser. Til brug for udsendelse af et elektronisk spørgeskema er medarbejdernes kontaktoplysninger indhentet via erhvervsskolernes hjemmesider og telefonopringninger i januar og februar 2023.

Undersøgelsen er udført i perioden 23. februar 2023 til 7. marts 2023. 118 personer har svaret helt eller delvist på spørgeskemaet, hvilket betyder, at undersøgelsen har en svarprocent på 50 %.

Indeværende undersøgelse er en gentagelse af tidligere undersøgelser^{21 22} foretaget i 2006 og 2016. Når resultater sammenholdes på tværs af undersøgelserne, er det vigtigt at være opmærksom på, om og i hvilket omfang gruppen af respondenter adskiller sig fra hinanden, da forskelle i undersøgelsesgrundlag kan være en grund til forskelle i resultaterne.

For at give et sammenligningsgrundlag over tid er de spørgsmål, der er stillet til respondenterne, identiske med spørgsmålene fra de tidligere undersøgelser, dog med en tilføjelse af opfølgende spørgsmål om andre diskriminationsårsager. Medierne har i undersøgelsesperioden bragt en historie om en elev, der angiveligt er blevet nægtet oplæringssted som følge af sin etnicitet.²³ Dette kan påvirke svarvilligheden og svarfordelingen blandt oplæringskonsulenterne, men det forventes dog kun at have begrænset betydning, da svarene i undersøgelsen stemmer overens med resultaterne fra tidligere undersøgelser.

De 118 deltagende oplæringskonsulenter er blevet spurgt, hvor mange lærepladsaftaler de håndterer årligt. Hovedparten af deltagerne i undersøgelsen er enten virksomhedskonsulenter (47 %) eller lærepladskonsulenter (31 %), jf. tabel 1 i bilag 2. Nogenlunde samme mønster gjorde sig gældende for respondenterne i 2016, hvor 29 % var virksomhedskonsulenter, og 38 % var oplæringskonsulenter. I 2006 var kun 6 % virksomhedskonsulenter, mens 30 % af respondenterne var faglærere, hvilket kun meget få af respondenterne i 2016 og 2023 var.

Af tabel 2 fremgår det, at oplæringskonsulenterne generelt indgår mange oplæringsaftaler. Tre ud af fire af respondenterne i 2023 indgår mere end 50 aftaler årligt, mens det kun gjaldt for to tredjedele af respondenterne i 2016. Fordelingen af respondenter på både den primære stillingsbetegnelse og antal formidlingsaftaler indikerer, at respondenterne har indgående erfaringer med lærepladsformidling.

Hovedparten af de deltagende respondenter formidler primært lærepladsaftaler inden for de tre hovedområder "Teknologi, byggeri og transport" (65 %), "Kontor, handel og forretningsservice" (22 %) og "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" (8 %), mens 5 % af respondenterne formidler oplæringsaftaler inden for enten "Omsorg, sundhed og pædagogik" eller "Andet". Sammenlignes fordelingen af respondenter på hovedområderne med den nationale fordeling af elever, der startede på grundforløb 1 i august 2022, er respondenterne, som tidligere beskrevet, ikke overraskende underrepræsenteret på særligt hovedområdet "Omsorg, sundhed og pædagogik". Sammenlignes fordelingen af respondenter i stedet alene på hovedområderne "Teknologi, byggeri og transport", "Kontor, handel og forretningsservice" og "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" med den nationale fordeling af elever, der startede på grundforløb 1 i august 2022 inden for de samme tre hovedområder, ligner fordelingerne hinanden, dog med en anelse lavere andel af respondenter, der formidler lærepladsaftaler inden for hovedområdet "Fødevarer, jordbrug og oplevelser". Det skyldes formentlig, at skoler, der kun udbyder landbrugsuddannelser, ikke er medtaget. Overordnet fordeler respondenterne sig på hovedområderne efter samme mønster som i 2016, om end der er en højere andel af respondenter, der formidler aftaler inden for "Teknologi, byggeri og transport" i 2023.

110 oplæringskonsulenter, der alle formidler lærepladsaftaler, har besvaret spørgsmålet om, hvor ofte de oplever, at virksomheder lægger vægt på forskellige karakteristika ved eleven. Disse 110 oplæringskonsulenter fordeler sig på 35 erhvervsskoler og underafdelinger heraf, hvilket svarer til, at 70 % af erhvervsskolerne og underafdelinger heraf er repræsenteret i analysen.

De erhvervsskoler, der er repræsenteret i undersøgelsen, fordeler sig på alle fem regioner, jf. figur 1 i bilag 2. Sammenlignes de repræsenterede skoler med alle skolerne samlet, er fordelingen af skoler på regioner overvejende ens. De skoler, der ikke er repræsenteret, adskiller sig fra de resterende to grupper ved blandt andet at have en undervægt af skoler i Region Midtjylland, mens skoler fra Region Hovedstaden er svagt overrepræsenteret.

BILAG 2

Tabel 1: Hvad er din primære stillingsbetegnelse?

	Antal	Procent
LOP-konsulent	5	4%
Virksomhedskonsulent	56	47%
Praktikpladskonsulent	37	31%
Praktikpladsopsøgende medarbejder	5	4%
Studievejleder/faglærer	6	5%
Uddannelses- og erhvervsvejleder		0%
Andet	9	8%
I alt	118	100%

Note: Studievejleder/faglærer er slået sammen ved databehandling.

Tabel 2: Hvor ofte indgår du en praktikpladsaftale med en virksomhed?

	Antal	Procent
Jeg indgår slet ikke praktikpladsaftaler	6	5%
Mindre end 50 gange årligt	25	21%
Ca. 50-100 gange årligt	38	32%
Ca. 100-150 gange årligt	20	17%
Ca. 150-200 gange årligt	18	15%
Mere end 200 gange årligt	11	9%
I alt	118	100%

Tabel 3: Hvilket hovedområde formidler du især praktikpladser for?

	Antal	Procent	Fordeling uden "Omsorg, sundhed og pædagogik"
"Omsorg, sundhed og pædagogik" og "Andet"	6	5%	
"Kontor, handel og forretningservice"	24	22%	23%
"Fødevarer, jordbrug og oplevelser"	9	8%	9%
"Teknologi, byggeri og transport"	72	65%	69%
I alt	111	100%	100%

Note: "Omsorg, sundhed og pædagogik" er slået sammen med "Andet" ved databehandling.

Tabel 4: Fordeling af elever, som startede på grundforløb 1 i august 2022

	Antal	Procent	Fordeling uden "Omsorg, sundhed og pædagogik"
"Omsorg, sundhed og pædagogik"	1.855	15%	
"Kontor, handel og forretningsservice"	2.395	19%	22%
"Fødevarer, jordbrug og oplevelser"	1.405	11%	13%
"Teknologi, byggeri og transport"	6.918	55%	65%
I alt	12.573	100%	100%

Kilde: <https://deg.dk/tal-analyse/noegletal>

Tabel 5: Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt. Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning. Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens køn?

	Antal	Procent
Ofte	9	8%
Af og til	35	32%
Sjældent, men det forekommer	51	46%
Aldrig	15	14%
I alt	110	100%

Tabel 6: Hvilket køn fravælges oftest af virksomhederne efter din erfaring?

	Antal	Procent
Piger/kvinder	29	32%
Drenge/mænd	6	7%
Ligeligt	34	38%
Ved ikke	21	23%
I alt	90	100%

Note: Besvarelsene er betinget af, at respondenterne har svaret "ofte", "af og til" eller "sjældent, men det forekommer" på spørgsmålet om, hvor ofte virksomheder lægger vægt på elevens køn.

Tabel 7: Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden foretrækker et køn frem for et andet?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke

Piger/kvinder er ikke fysisk stærke nok	6%	22%	30%	37%	6%
Piger/kvinder vil ikke blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen	1%	6%	21%	67%	6%
Der er ikke faciliteter til at imødekomme pigers/kvindens behov for omklædning, bad mm.	16%	22%	17%	38%	8%
Drenge/mænd er ikke empatiske nok	0%	2%	17%	70%	11%
Drenge/mænd vil ikke blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen	0%	1%	9%	78%	12%
Der er ikke faciliteter til at imødekomme drenges/mænds behov for omklædning, bad mm.	1%	3%	7%	78%	11%

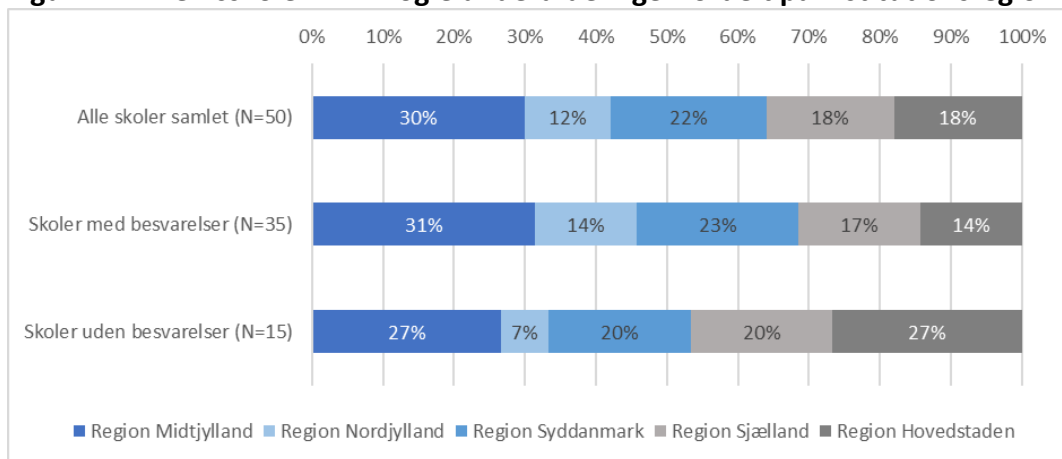
Note: 90 besvarelser. Der kan være steder, hvor summen af cellerne ”i høj grad” og ”i nogen grad” i tabellen ikke svarer til den samlede procent opgivet i figur 3 og 4. Dette skyldes afrundinger.

Tabel 8: Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den foretrækker det ene køn frem for det andet (fx en dreng frem for en pige)?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Jeg forsøger at imødekomme virksomhedens ønske, da det ligger i mit job, at jeg skal servicere virksomhederne	21%	46%	14%	14%	4%
Jeg undgår at diskutere med virksomheden, da det i forvejen er vanskeligt at finde nok praktikpladser	2%	18%	36%	36%	9%
Situationen bringer mig i tvivl om, hvad jeg skal gøre – jeg savner en klar politik på området	7%	6%	16%	62%	10%
Jeg foreslår virksomheden at tænke i nye baner og prøve alligevel	30%	46%	11%	7%	7%
Jeg siger til virksomheden, at jeg ikke vil samarbejde, hvis de fastholder ønsket	0%	1%	3%	89%	7%

Note: 90 respondenter. Der kan være steder, hvor summen af cellerne ”i høj grad” og ”i nogen grad” i tabellen ikke svarer til den samlede procent opgivet i figur 9. Dette skyldes afrundinger.

Figur 1: Erhvervsskoler inkl. nogle underafdelinger fordelt på institutionsregion



SLUTNOTER

¹ Se for eksempel Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar (2021). Vejen til større kønsdiversitet i byggebranchen. Anbefalinger fra Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar (FBSA). Tilgængelig via:

https://byggerietssamfundsansvar.dk/wpcontent/uploads/2023/03/Rapport_2023_NY.pdf; Byggeriets Kvinderåd (2019). Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen.

Anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderåd. Tilgængelig via:

https://www.danskindustri.dk/siteassets/di-byggeri/analyse-og-politik/analyse-af-bygge--og-anlagsbranchen/byggeriets-kvinderad/byggeriets-kvinderaad_rapport_net.pdf

² DCUM (2020). Piger i "mandefag" – inspiration til at få flere piger i teknologi-, bygge- og transportfag. Tilgængelig via:

<https://dcum.dk/media/2969/dcumpigerimandefagfinal.pdf>

³ Institut for Menneskerettigheder (2020). Minoritetskøn på

erhvervsuddannelser. Frafaldsanalysen baserer sig på en stikprøve af ca. 25 % af indskrevne elever og viser andel af elever, der er frafaldet inden for fire år efter at være startet på grundforløb på en erhvervsuddannelse i 2012-2013 og efter at have kvalificeret sig til et hovedforløb.

⁴ Institut for Menneskerettigheder (2020). Minoritetskøn på erhvervsuddannelser.

⁵ EVA (2012). Det er ikke tilfældigt, hvem der går i skolepraktik. Tilgængelig via:

<https://www.eva.dk/ungdomsuddannelse/er-tilfaeldigt-gaar-skolepraktik>

⁶ Byggeriets Kvinderåd (2019). Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen.

Anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderåd, s. 35. Tilgængelig via:

https://www.danskindustri.dk/siteassets/di-byggeri/analyse-og-politik/analyse-af-bygge--og-anlagsbranchen/byggeriets-kvinderad/byggeriets-kvinderaad_rapport_net.pdf

⁷ Undersøgelser viser generelt, at der er forskelle i beskæftigelseschancerne for elever i henholdsvis virksomheds- og skolepraktik. En undersøgelse fra DEA (2013) viser, at nyuddannede i 2010, der havde været i skolepraktik, havde en beskæftigelsesgrad på ca. 53 %, mens det for elever, der havde været i virksomhedspraktik, var næsten 78 %. Undersøgelsen viser også, at forskellen på beskæftigelsesgraden mellem de to grupper er steget i perioden 2006 til 2010.

Tilgængelig via: [https://dea.nu/sites/default/files/notat](https://dea.nu/sites/default/files/notat_DEA_A4_skolepraktik_RGB.pdf)

[DEA A4 skolepraktik RGB.pdf](https://dea.nu/sites/default/files/notat_DEA_A4_skolepraktik_RGB.pdf)

⁸ Institut for Menneskerettigheder har modtaget høringsvar fra Børne- og Undervisningsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening og Byggeriets Samfundsansvar.

⁹ Institut for Menneskerettigheder (2006, 2016). Lige adgang til praktikpladser.

¹⁰ Institut for Menneskerettigheder (2023). Seksuel chikane på erhvervsuddannelser. Endnu ikke offentliggjort pr. august 2023.

-
- ¹¹ Børne- og Undervisningsministeriet. Ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/trepart/trepart-om-flere-laerepladser-og-entydigt-ansvar/ny-terminologi>
- ¹² BEK nr. 779 af 28/05/2020. Tilgængelig via: retsinformation.dk/eli/lta/2020/779
- ¹³ TV2 Østjylland (2019). Murer-Mette kæmper for ligestilling i skurvognen: Nu ændres reglerne. Tilgængelig via: <https://www.tv2ostjylland.dk/aarhus/murer-mette-kaemper-ligestilling-i-skurvognen-nu-aendres-reglerne>; Byggeriets Kvinderåd (2019). Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen. Anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderåd, s. 35. Tilgængelig via: https://www.danskindustri.dk/siteassets/di-byggeri/analyse-og-politik/analyse-af-bygge-og-anlagsbranchen/byggeriets-kvinderad/byggeriets-kvinderaad_rapport_net.pdf; DCUM (2020). Piger i "mandefag" – inspiration til at få flere piger i teknologi-, bygge- og transportfag. Tilgængelig via: <https://dcum.dk/media/2969/dcumpigerimandefagfinal.pdf>
- ¹⁴ Arbejdstilsynet (2005). At-vejledning D.3.1. Tilgængelig via: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/loeft-traek-skub-d-3-1>
- ¹⁵ Lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.
- ¹⁶ Jf. ligebehandlingslovens § 1.
- ¹⁷ Jf. ligebehandlingslovens § 2 og 4.
- ¹⁸ Jf. ligebehandlingslovens § 2 og 3, stk. 2. Ligebehandlingsnævnet har ved afgørelse KEN nr. 10157 af 20/11/2019 slået fast, at alle uddannelser, der fører til lønnet beskæftigelse, er fuldt ud omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i ligebehandlingsloven.
- ¹⁹ Lovbekendtgørelse nr. 1575 af 19. december 2022 om ligestilling af kvinder og mænd.
- ²⁰ Institut for Menneskerettigheder (2023). Minoritetsetniske elever fravælges til oplæring. Tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/udgivelser/minoritetsetniske-elever-fravaelges-oplaering>
- ²¹ Line Vikkelsø Slot (2008). Praktikpladser og formidlingspraksis – praktikkonsulenten i spændingsfeltet mellem virksomhedskrav og hensynet til ikke-diskrimination. Rockwool Fondens Forskningsenhed. Tilgængelig via: <https://rockwoolfonden.dk/udgivelser/praktikpladser-og-formidlingspraksis/>
- ²² Institut for Menneskerettigheder (2016). Lige adgang til praktikpladser. Tilgængelig via: https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelse/ligebehandling_2016/lige_adgang_til_praktikpladser.pdf
- ²³ Blandt andet omtalt i: <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2023-02-24-18-aarig-soegte-laereplads-efter-laereplads-men-blev-afvist-det-var-en-kamp?cid=soco%3Atw%3A4%3Anews%3A%3A%3A>