

INSTITUT FOR  
MENNESKE  
RETTIGHEDER

## MINORITETSKØN PÅ ERHVERVS- UDDANNELSER

EN ANALYSE AF FRAFALD OG  
TRIVSEL PÅ KØNSDOMINEREDE  
UDDANNELSER



**MINORITETSKØN PÅ ERHVERVSUDDANNELSER**  
EN ANALYSE AF FRAFALD OG TRIVSEL PÅ KØNSDOMINEREDE UDDANNELSER

Forfattere: Lumi Zuleta med bidrag fra Tinne Steffensen, Mathilde Holte Kristensen,  
Anah Maskell og Josefine Bjørnholm  
Redaktion: Morten Emmerik Wøldike  
Ansvarlig: Maria Ventegodt

ISBN: 978-87-93893-79-5  
E-ISBN: 978-87-93893-80-1

Layout: Hedda Bank  
Foto: Colourbox og Shutterstock

© 2020 Institut for Menneskerettigheder  
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution  
Wilders Plads 8K  
1403 København K  
Telefon 32 69 88 88  
[www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk)

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linje, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster.  
Læs mere om tilgængelighed på: [www.menneskeret.dk/tilgaengelighed](http://www.menneskeret.dk/tilgaengelighed)

# INDHOLD

<b>KAPITEL 1 – SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER</b>	<b>5</b>
1.1 RAPPORTEN KORT FORTALT	5
1.2 RAPPORTENS HOVEDFUND	6
1.3 ANBEFALINGER	8
<b>KAPITEL 2 – INDLEDNING</b>	<b>11</b>
2.1 BEGREBER	12
<b>KAPITEL 3 – EKSISTERENDE VIDEN OM ERHVERVSUDDANNELSER, FRAFALD OG KØNNEDE UDDANNELSESVALG</b>	<b>14</b>
3.1 EKSISTERENDE VIDEN OM FRAFALD	15
3.2 EKSISTERENDE VIDEN OM DE KØNNEDE UDDANNELSESVALG	16
<b>KAPITEL 4 – ANVENDT METODE OG DATAGRUNDLAG</b>	<b>19</b>
4.1 DEFINITION AF KØNSOPDELTE UDDANNELSER	19
4.2 KVANTITATIVT DATAMATERIALE	20
4.2.1 METODISKE OVERVEJELSER	20
4.3 KVALITATIVT DATAMATERIALE	22
<b>KAPITEL 5 – MINORITETSKØN OG FRAFALD</b>	<b>24</b>
5.1 SAMMENFATNING	24
5.2 KØNSFORDELINGEN PÅ ERHVERVSUDDANNELSERNE	25
5.3 SAMMENHÆNG MELLEM FRAFALD OG STATUS SOM MINORITETSKØN	29
5.3.1 Frafaldsanalyse	31
5.4 PRAKTIK SOM MINORITETSKØN	32
<b>KAPITEL 6 – AT VÆRE MINORITETSKØN PÅ EN ERHVERVSUDDANNELSE</b>	<b>34</b>
6.1 SAMMENFATNING	34
6.2 KVALITATIVE INTERVIEWS	35
6.2.1 Miljøet på skolen	36
6.2.3 Miljøet på praktikstedet	40
6.2.4 Svært at sige fra alene	45
6.2.5 Trivsel og arbejdsmiljø påvirkes af at være minoritetskøn	46
6.2.6 Frafald skyldes dårlige oplevelser som minoritetskøn	48

6.2.7 Behov for rådgivnings- og vejledningstilbud	50
6.2.8 Rollemodeller kan bane vejen for andre	50
<b>KAPITEL 7 – ELEVEN S RET TIL ET GODT UNDERVISNINGS- OG ARBEJDSMILJØ FRI FOR ULOVLIG FORSKELSBEHANDLING</b>	<b>53</b>
7.1 ERHVERVSUDDANNELSERNES OPBYGNING	53
7.3 KRAV OM ET GODT ARBEJDS- OG UNDERVISNINGSMILJØ	54
7.3.1 På erhvervsskolerne	54
7.3.2 I praktikvirksomheden	54
7.4 FORBUD MOD CHIKANE OG SEXCHIKANE	55
7.4.1 Chikane	55
7.4.2 Sexchikane	55
7.4.3 Viktimisering	56
7.5 BESKYTTELSE AF ELEVEN PÅ SKOLEN	56
7.5.1 Ligebehandlingsloven	57
7.5.2 Undervisningsmiljøloven	58
7.5.3 Antimobbereglerne	58
7.6 BESKYTTELSE AF ELEVEN UNDER PRAKTIKKEN	58
7.6.1 Ligebehandlingsloven	58
7.6.2 Arbejdsmiljøreglerne	60
7.6.3 Overenskomsten	60
7.6.4 Ophævelse af uddannelsesaftalen	60
<b>ENGLISH SUMMARY</b>	<b>62</b>
<b>BILAG</b>	<b>67</b>
<b>NOTER</b>	<b>71</b>

# KAPITEL 1

## SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER

### 1.1 RAPPORTEN KORT FORTALT

Denne undersøgelse handler om kønsopdelingen på de danske erhvervsuddannelser. Undersøgelsen belyser, hvorvidt kvinder og mænd, der udgør minoritetskøn på deres uddannelser, oftere falder fra end elever, der udgør majoritetskønnet, og hvordan de generelt trives som minoritetskøn. Når vi vælger at fokusere på erhvervsuddannelserne, skyldes det, at uddannelsesretningerne er markant kønsopdelte, hvilket ses ved, at der opstår såkaldte kvindefag og mandefag. Denne kønsopdeling fortsætter ind på arbejdsmarkedet, hvor de kønsopdelte mønstre cementeres yderligere.

Undersøgelsen består af en kvantitativ og en kvalitativ analyse, der munder ud i en række anbefalinger på området.

På et overordnet plan peger denne undersøgelse på, at vi i disse år ser en status quo-situation i forhold til kønsopdelingen på erhvervsuddannelserne. Det bekræfter billedet fra tidligere undersøgelser, der viser, at det går meget langsomt med at få rykket ved den forholdsvis rigide kønsopdeling, der findes på danske uddannelser og erhvervsuddannelserne især.

Analysens kvantitative del (kapitel 5) beskriver på baggrund af data fra erhvervsskoleregisteret og Danmarks Statistik, hvordan kønsopdelingen ser ud over tid, og undersøger, hvordan det at være en kønsminoritet på uddannelsen hænger sammen med risikoen for frafald. Den kvantitative analyse er afgrænset til at have fokus på elever på erhvervsuddannelser med tal fra 2010 frem til 2017.

Den kvantitative analyse viser, at erhvervsuddannelserne i et markant omfang fortsat er kønsopdelte. Vi finder desuden, at der er et større frafald blandt de elever, der er minoritetskøn på deres uddannelser. Erhvervsuddannelserne bør derfor rette en særlig opmærksomhed mod denne gruppe for at mindske frafaldet. Disse elever kan være medvirkende til at nedbryde kønsstereotyper, skabe et miljø, hvor flere føler sig inkluderet, og en uddannelse, som flere kan se sig selv i. Endelig vil det også give flere unge mulighed for at udfolde deres potentialer og evner.

Den kvalitative analyse (kapitel 6) søger på baggrund af en række interviews med studerende på udvalgte uddannelser at belyse og nuancere, hvilke konsekvenser kønsopdelingen har, og hvordan det opleves at være henholdsvis

kvinde i et traditionelt mandefag og mand i et traditionelt kvindefag på en erhvervsuddannelse.

Den kvalitative analyse nuancerer billedet af det at være minoritetskøn på en erhvervsuddannelse og viser, at kønsstereotyper fortsat trives på uddannelserne såvel som i praktikvirksomhederne. Analysen peger på, at elevernes køn, uanset om de er kvinder eller mænd, er udslagsgivende for deres trivsel, når de udgør minoritetskønnet på en uddannelse. Der forekommer således en lang række udfordringer ved det at være minoritetskøn på uddannelsen og arbejdspladsen, som påvirker trivslen og motivationen for faget for den enkelte.

Det er naturligvis ikke muligt at påvise en kausal sammenhæng mellem de oplevelser, som informanterne er udsat for, og frafaldet blandt disse grupper. Dog tydeliggør erfaringerne fra de kvalitative interviews umiskendeligt, at der er nogle forhold til stede, når man er minoritetskøn på en erhvervsuddannelse, der skaber nogle særlige udfordringer for ens færden og fastholdelse i branchen.

Særligt i de mandsdominerede brancher opstår der en jargon og et miljø, hvor kønsstereotyper reproduceres og skaber grobund for et miljø, hvor sexisme og sexchikane kan opstå og udvikle sig, hvilket kalder på opmærksomhed.

## 1.2 RAPPORTENS HOVEDFUND

### ERHVERVSUDDANNELSERNE ER MARKANT KØNNEDE

9 ud af 10 elever på erhvervsskolerne befinder sig på en uddannelse, hvor ét køn udgør mere end 60 % af eleverne. Tre ud af fire elever har det samme køn som majoriteten på deres uddannelse.

Analysen viser, at mænd i højere grad end kvinder befinder sig på uddannelser, hvor de er kønsminoritet. I 2017 var 17 % af de mandlige elever minoritetskøn på deres uddannelse sammenlignet med 11 % af kvinderne. Denne tendens er også relativt konstant hen over perioden 2010-2017.

### DEN KØNSOPDELTE TENDENS BESTÅR

14 ud af 109 uddannelser skifter kønskategori (fx fra kvindedomineret til balanceret eller mandsdomineret) i perioden 2010 til 2017. Heraf skifter kun syv uddannelser fra at være en kønsdomineret uddannelse til at blive balanceret.

Andelen af elever, der er minoritetskøn, er mere eller mindre konstant hen over hele perioden. Samtidig er det kun 15 ud af 83 uddannelser, der er balancerede, hvilket viser, hvor statisk kønsopdelingen er. Der er altså god grund til at antage, at bevægelsen fra kønsdomineret til balanceret fortsat er langsommelig.

### MINORITETSKØN HAR STØRRE RISIKO FOR FRAFALD END MAJORITETSKØN

Elever, der vælger en uddannelse, hvor de er en del af majoritetskønnet, falder i mindre grad fra end elever, der vælger en uddannelse, hvor de udgør

minoritetskønnet. Kvinder, der udgør kønsminoriteten, har 74 % øget frafald set i forhold til deres mandlige studiekammerater. Det er dobbelt så meget som mænd, der udgør kønsminoriteten, der har 38 % øget frafald set i forhold til deres kvindelige studiekammerater.

Samlet set har minoritetskønsstuderende et frafald på 43 % set i forhold til deres medstuderende, som udgør majoritetskønnet, der har et frafald på 26 %.

### **MINORITETSKVINDER HAR SVÆRERE VED AT FINDE EN PRAKTIKPLADS**

Mænds sandsynlighed for at komme i skolepraktik er tilsyneladende upåvirket af, om de er minoritetskøn eller majoritetskøn på uddannelsen. Kvinders sandsynlighed for at komme i skolepraktik er til gengæld større, når de er på en uddannelse, hvor deres køn er minoritetskønnet. Det gælder for 13 % af kvinderne på mandsdominerede uddannelser mod 9 % for mændenes vedkommende, uanset om de er minoritetskøn eller ej. Kvinder er dog generelt oftere i skolepraktik uanset om de er minoritetskøn eller ej.

### **SVÆRT AT VÆRE MINORITETSKØN**

Uanset om du er kvinde i et mandsdomineret fag eller mand i et kvindedomineret fag, står det klart, på baggrund af interviewene, at elevernes generelle trivsel på både skolen og i praktikvirksomheden påvirkes af at være minoritetskøn. Undervisningsmiljøet på skolen og arbejdspladskulturen opleves ofte som ekskluderende og bidrager til, at informanterne har gået med overvejelser om at stoppe på uddannelsen. Alle informanter kan endvidere berette om frafaldne medstuderende, som er faldet fra, fordi forholdene angiveligt var for svære som minoritetskøn.

Fælles for de elever, som vi har interviewet, er en selvsikkerhed i deres utraditionelle uddannelsesvalg, men også en oplevelse af at stå meget alene med de oplevelser, der følger med at være i mindretal som mand/kvinde, eller nogle gange at være den eneste med minoritetskøn.

Konsekvensen af kønsopdelingen på de forskellige uddannelser er, at der opstår lukkede miljøer, som kan virke ekskluderende enten på grund af en sexistisk omgangstone eller på grund af et generelt dårligt arbejdsmiljø. Disse strukturer er medvirkende til at skabe et miljø, hvor man som kønsminoritet har svært ved at trives.

### **KVINDER OPLEVER ET UNØDVENDIGT FOKUS PÅ DERES KØN**

Kvinder i de mandsdominerede fag oplever, at deres køn bliver gjort til genstand for unødigt opmærksomhed både på skolen og i praktikvirksomhederne. Det udmønter sig i meget direkte – ofte kønsstereotype – kommentarer, som retter sig mod deres køn og kompetencer. Således oplever kvinderne, at de skal arbejde endnu hårdere for at bevise deres evner inden for faget. Kommentarerne kommer først og fremmest fra lærere på skolen og de ældre svende i praktikvirksomhederne, men også fra jævnaldrende og medstuderende. I forhold til lærernes og svendenes

adfærd og opførsel ligger der et magtaspekt i dette forhold, som givetvis risikerer at gøre det endnu sværere for den enkelte kvinde at sige fra.

I de situationer, hvor der er flere kvinder på uddannelsen, oplever de kvindelige informanter, at det er lettere at sige fra kollektivt over for den opførsel og adfærd, som opleves som upassende og unødvendig.

Der er også eksempler på, at kvinder fravælges til praktikpladser på grund af deres køn.

### **MÆND FØLER SIG EKSKLUDERET OG ISOLERER SIG SELV**

De mandlige informanter oplever det at være i undertal som en udfordring på arbejdspladserne, hvor de ofte føler sig ekskluderet og ensomme. Her beskriver de et arbejdsmiljø med mange konflikter og et miljø, hvor der gives meget lidt plads til, at mændene kan give deres mening til kende og blive hørt. For mange mænd bliver strategien at modgå det dårlige arbejdsmiljø med humor som en del af deres arbejde og ved at trække sig fra kollegaerne. At være mand i et kvindedomineret fag kan opleves som ensomt og hårdt på grund af arbejdsmiljøet, og dette har betydning for den generelle trivsel.

### **BEHOV FOR STYRKET FOKUS PÅ TRIVSEL OG CHIKANEFRIT UNDERVISNINGS- OG ARBEJDSMILJØ**

Interviewene viser, at både mænd og kvinders trivsel, hvad enten det er på skolen eller i praktikvirksomheden, påvirkes af at være minoritetskøn. Det bør give anledning til, at skoler i samarbejde med praktikvirksomhederne styrker deres generelle fokus på elevernes trivsel.

Særligt kvinderne oplever, at både skole og praktikvirksomheder danner rammen om et miljø, hvor kommentarer om kvindernes køn og med seksuelle undertoner er en del af deres hverdag, hvilket påvirker deres trivsel og motivation og gør dem frafaldstruede. På trods af at de ikke selv karakteriserer omstændighederne som chikane eller sexchikane, beskriver de alle hændelser, der kan karakterisere et chikanerende miljø. Der lader således til at være et behov for at tydeliggøre skolens og praktikvirksomhedens ansvar og forpligtelser, så de kan efterleve disse og sikre den enkeltes trivsel.

## **1.3 ANBEFALINGER**

På baggrund af de empiriske analyser og med henblik på at fremme ligestilling og beskytte mod diskrimination på erhvervsuddannelser og på lærepladser anbefaler Institut for Menneskerettigheder følgende:

### **1. Etablering af akutrådgivning for elever**

Erhvervsskolerne bør have fokus på at styrke vejledning og synliggøre muligheder for klageadgang for de elever, der mistrives på grunduddannelsen og under praktikforløbet på grund af forhold, som relaterer sig til deres køn. Ifølge



erhvervsuddannelseslovens § 30 skal erhvervsskolerne yde vejledning og støtte til en elev, der er frafaldstruet, med social, personlig og psykologisk rådgivning.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at:

Undervisningsministeren forpligter erhvervsskolerne til at oprette en akutrådgivning, som giver ret til social, personlig, psykologisk og juridisk rådgivning for elever, der oplever dårligt lærings- og arbejdsmiljø, herunder chikane og sexchikane, på skolen eller på deres læreplads. Dette bør følges op med et oplysningsarbejde, der skal sikre, at eleverne får kendskab til regler og rettigheder samt klagemuligheder.

## **2. Antimobberegler skal udtrykkeligt omfatte chikane og sexchikane**

Undervisningsmiljølovens § 1.b bestemmer, at skolen skal udvikle en strategi imod mobning. § 1.c bestemmer, at hvis der konstateres problemer med et psykisk undervisningsmiljø eller lignende, skal der udarbejdes en handlingsplan med konkrete foranstaltninger, der skal bringe problemer med det psykiske undervisningsmiljø til ophør. Hvis dette ikke sker, findes der effektive klagemekanismer, der i sidste ende kan føre til, at skolen mister sit tilskud. Chikane og sexchikane kan have mindst lige så voldsomme konsekvenser for en elev som mobning. På trods af dette er det ikke alle former for chikane og sexchikane, der med sikkerhed vil være dækket af antimobbereglerne og de dertilhørende krav om effektive klagemekanismer.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at:

Undervisningsministeren tager initiativ til at ændre undervisningsmiljølovens §§ 1.b og 1.c, så det fremgår klart af loven, at bestemmelserne også omfatter alle former for chikane og sexchikane, herunder enkeltstående hændelser.

## **3. Undervisningsmiljøvurderingerne skal styrkes**

Ifølge undervisningsmiljølovens §§ 6-7 skal der mindst hvert tredje år udarbejdes en undervisningsmiljøvurdering på erhvervsskolerne, som kortlægger uddannelsesstedets fysiske, psykiske og æstetiske undervisningsmiljø. Skoleledelsen har pligt til at udarbejde undervisningsmiljøvurderingen og iværksætte tiltag mod problemer med det psykiske undervisningsmiljø. Det er derfor væsentligt, at der i undervisningsmiljøvurderingen også spørges ind til forhold vedrørende omgangstone, chikane og sexchikane. Dette fremgår ikke udtrykkeligt af de nuværende krav til undervisningsmiljøvurderingen i undervisningsmiljøloven, og det er således op til skolerne selv, om de ønsker at belyse dette.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at:

Undervisningsministeren tager initiativ til at ændre undervisningsmiljøloven § 7, så det fremgår tydeligt af bestemmelsen, at undervisningsmiljøvurderingen skal indeholde spørgsmål om chikane og sexchikane.

Det anbefales endvidere, at DCUM specificerer i sine vejledninger om undervisningsmiljøvurderinger, at spørgsmålene bør formuleres som et batteri af konkrete spørgsmål til specifikke oplevelser og ikke som et generaliseret spørgsmål om ja eller nej til oplevelser med chikane og sexchikane.

#### **4. DCUMs tilsynsfunktion og rådgivning skal styrkes**

Undersøgelsen viser, at der er problemer med det psykiske undervisningsmiljø for flere af eleverne på erhvervsuddannelserne. DCUM fører tilsyn med, om skolerne lever op til deres forpligtelser til at sikre et godt undervisningsmiljø og til at overholde anti-mobbereglerne, men har i dag ikke mandat til at foretage tilsynsbesøg på uddannelsesstederne af egen drift.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at:

DCUMs tilsynsfunktion udvides med et mandat til at foretage tilsynsbesøg på uddannelsesinstitutionerne med henblik på at styrke erhvervsskolernes fokus på psykisk undervisningsmiljø, herunder fokus på omgangstone, kønsstereotyper, chikane og sexchikane, antimobning og inklusion af kønsminoriteter.

#### **5. Trivselsmålinger skal måle på trivsel i forhold til køn**

Undersøgelsen viser, at for de elever, der udgør kønsminoriteten på en uddannelse, hænger trivsel i høj grad sammen med den uønskede opmærksomhed på ens køn. Der er derfor god grund til løbende at afdække disse forhold for at få viden om trivslen for denne elevgruppe. Trivselsmålingerne, som ifølge erhvervsuddannelseslovens § 30.a skal gennemføres én gang årligt, inkluderer i dag ikke spørgsmål om omgangstone, chikane og sexchikane.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at:

Styrelsen for It og Læring (STIL) foretager ændringer i de eksisterende trivselsmålinger, så de også inkluderer spørgsmål vedrørende chikane, herunder sexchikane, uønsket opmærksomhed på ens køn og omgangstone på skolen og i praktikvirksomhederne. Det anbefales, at spørgsmålene formuleres som et batteri af konkrete spørgsmål til specifikke oplevelser og ikke som et generaliseret spørgsmål om ja eller nej til oplevelser med chikane og sexchikane.

## KAPITEL 2

### INDLEDNING

På trods af at vi ofte anser os for at være et ligestillet samfund, har Danmark fortsat et af Europas mest kønsopdelte arbejdsmarkeder.<sup>1</sup> Dette mønster går igen, når man kigger på ungdomsuddannelserne, som ligeledes har en umiskendelig kønsopdelt tendens, som ikke har rykket sig betydeligt gennem årene. (Jf. kapitel 5.2).

Der er stor forskel på mønstrene i mænd og kvinders søgning til de danske ungdomsuddannelser, hvor tendensen er, at mænd og kvinder grupperer sig inden for særlige fagområder og studieretninger. Mænd søger i højere grad mod erhvervsuddannelserne, og kvinder mod de gymnasiale uddannelser.

Særligt på erhvervsuddannelserne bliver kønsopdelingen meget tydelig. Når vi vælger at fokusere på erhvervsuddannelserne, skyldes det netop den markante kønsopdeling, hvilket ses ved, at der opstår såkaldte kvindefag og mandefag. Denne kønsopdeling fortsætter ind på arbejdsmarkedet, hvor mønstrene cementeres yderligere.

Erhvervsuddannelserne uddanner faglærte til arbejdsmarkedet og spiller derfor en vigtig rolle i at forebygge et kønsopdelt arbejdsmarked, og det er således en af årsagerne til, at vi med denne undersøgelse sætter fokus på kønsminoriteter på erhvervsuddannelser og deres trivsel og risiko for frafald.

Ifølge tal fra Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) er 95 % af eleverne på hovedområdet "Teknologi, byggeri og transport" mænd, og 87 % af eleverne på hovedområdet "Omsorg, sundhed og pædagogik" er kvinder.<sup>2</sup>

Konsekvenserne af denne kønsopdeling på fagområderne er uhensigtsmæssige og velkendte, idet det skaber et mere ufleksibelt arbejdsmarked, økonomisk ulighed opstår på grund af uligeløn, og menneskelige ressourcer og talenter ikke udnyttes i tilstrækkelig grad.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet fremhæves gang på gang som en af de væsentligste årsager til uligeløn mellem mænd og kvinder.<sup>3</sup> Senest har VIVE<sup>4</sup> påvist, at jo større andel af kvinder, der er i et fag, desto lavere er lønnen. Dertil kommer, at en overvægt af kvinder er ansat i den offentlige sektor og mænd i den private. Til trods for at kvinder i Danmark nu gennemsnitligt er højere uddannet end mænd, er der stadigvæk betydelige lønforskelle mellem kønnene, som ikke umiddelbart kan forklares med andet end køn. Ifølge en undersøgelse fra

Beskæftigelsesministeriet eksisterer der et uforklarligt løngab på 4-7 % mellem mænd og kvinder i Danmark.<sup>5</sup>

De kønsspecifikke forskelle på arbejdsmarkedet understreger altså ligeledes væsentligheden i, at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og uligelønnen ses i forhold til, og som en konsekvens af, blandt andet de kønsopdelte uddannelsesmønstre, da dette er fødekæden til arbejdsmarkedet.

At bryde med de kønsopdelte uddannelsesvalg handler også om at sikre det frie valg for den enkelte, således at den unge kvinde eller mand træffer sit valg på baggrund af interesser og ønsker, og ikke af forventninger til sit køn. Det er derfor nødvendigt at belyse og modvirke de samfundsskabte forestillinger og kønsstereotyper, der knytter sig til mænd og kvinders uddannelsesvalg, så den enkeltes potentialer og kompetencer udnyttes og bringes i spil bedst muligt.

Sidst men ikke mindst kan et opgør med de kønsopdelte uddannelsesvalg også være med til at løse udfordringen med den store efterspørgsel på særligt faglært arbejdskraft. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd vurderer, at der i 2025 risikerer at være en mangel på omkring 70.000 faglærte i Danmark.<sup>6</sup>

Der er således flere væsentlige grunde til at have en øget opmærksomhed på kønsskævheden på erhvervsuddannelserne, som lader til at reproducere sig selv år efter år med kun ganske få undtagelser (som det fx ses inden for malerfaget).<sup>7</sup>

## 2.1 BEGREBER

I det følgende forklares de mest centrale begreber, som anvendes i rapporten.

### Chikane

Chikane forstås som enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

### Køn

Køn operationaliseres i den kvantitative analyse ud fra en binær kønsopdeling baseret på individernes juridiske køn. Dette er i tråd med andre rapporters fremgangsmåder.<sup>8</sup> Informationen om det juridiske køn stammer fra Danmarks Statistiks registerdatabase. I den kvalitative analyse beskriver vi respondenterne ud fra det køn, de identificerer sig som, hvilket er henholdsvis mænd og kvinder.

### Kønsstereotyper

Kønsstereotyper er kulturelt nedarvede og indgroede forestillinger om hvad det vil sige at være mand og kvinde, som påvirker den måde, vi opfatter kønnene på. Stereotyper kan vise sig i undervisnings- og arbejdsmiljøet, eksempelvis gennem nedværdigende og upassende kommentarer, sexistiske jokes,

grænseoverskridende adfærd, sexchikane, men også via udsmykningen af lokaler (plakater/kalendere med nøgne mænd og kvinder m.m.).

### Majoritetskøn

Majoritetskøn er i denne undersøgelse at forstå som det køn (m/k), der udgør mere end 60 % på en uddannelse.

### Minoritetskøn

Minoritetskøn er i denne undersøgelse at forstå som det køn (m/k), der udgør under 40 % på en uddannelse.

### Sexchikane

Sexchikane er enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner, der udvises med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

### Sexisme

Sexisme defineres i denne undersøgelse som negative, nedvurderende holdninger og fordomme på baggrund af køn.

## KAPITEL 3

# EKSISTERENDE VIDEN OM ERHVERVS- UDDANNELSER, FRAFALD OG KØNNEDE UDDANNELSESVALG

I 2020 valgte 20 % af ungdomsårgangen, der forlod folkeskolen, at begynde på en erhvervsuddannelse.<sup>9</sup> Der eksisterer over 100 forskellige erhvervsuddannelser i Danmark, der alle har til formål at uddanne unge til det faglærte arbejdsmarked. Det er en uddannelse med arbejdsmarkedet og beskæftigelse i sigte, men også en uddannelse, der længe har kæmpet med højt frafald, mangel på praktikpladser og et dårligt image.

En erhvervsuddannelse tager mellem to og fem år, og varigheden varierer efter både alder og uddannelses- og beskæftigelseserfaring. Uddannelserne består overordnet af et grundforløb på skolen og et hovedforløb, der skifter mellem skoleundervisning og praktikperioder. Grundforløbet består af to dele, hvoraf hver del varer 20 skoleuger.<sup>10</sup>

Den seneste reform fra 2015 havde som mål, at flere skulle vælge en erhvervsuddannelse direkte efter grundskolen, at flere skulle gennemføre uddannelsen, samt at det faglige niveau og undervisningsmiljø skulle løftes. Målet om, at flere vælger og gennemfører en erhvervsuddannelse, skal imødekomme manglen på faglært arbejdskraft, som Danske Regioner vurderer vil være i omfang af 70.000 faglærte i 2025.<sup>11</sup> Der er således opstillet et kvalitetsmål for erhvervsuddannelserne om, at andelen af elever, der vælger en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse, skal op på 25 % i 2020, og at andelen skal øges til mindst 30 % i 2025.<sup>12</sup>

Tal fra Danmarks Statistik, der følger 2012-årgangen af studerende, viser, at 39 % af de studerende på erhvervsuddannelserne var faldet fra inden for fem år.<sup>13</sup> Det er det højeste frafald for alle uddannelsesgrupperne. Den anden side af historien er god. Af dem, der gennemfører en erhvervsuddannelse, kommer mange i arbejde. Erhvervsuddannede er med andre ord dem, der kommer hurtigst i arbejde efter endt uddannelse blandt dem, der gennemførte en kompetencegivende uddannelse i 2015.<sup>14</sup>

Med erhvervsuddannelsesreformen fulgte også et øget fokus på elevernes trivsel på uddannelsen frem mod 2020 ud fra målet om, at "[t]illiden til og trivslen på erhvervsskolerne skal styrkes".<sup>15</sup> Trivselsmålingerne bruges både af skolerne i deres eget arbejde med at styrke trivslen og i ministeriets opfølgning på reformen. Målingerne gennemføres én gang årligt, og på baggrund af en række obligatoriske

spørgsmål opgør ministeriet herefter seks indikatorer for elevernes trivsel, som er henholdsvis egen indsats og motivation, læringsmiljø, velbefindende, fysiske rammer, egne evner og praktik.<sup>16</sup>

Trivselsmålingen indeholder ikke spørgsmål, der relaterer sig til oplevelser med grænseoverskridende adfærd, omgangstone på skole/praktikvirksomhed, uønsket opmærksomhed på ens køn, chikane og sexchikane m.m.

### 3.1 EKSISTERENDE VIDEN OM FRAFALD

Erhvervsuddannelserne har gennem årene været præget af et stort frafald, der er forsøgt ændret gennem en række reformer. De nyeste tal for frafald over en femårig periode viser, at 39 % af årgang 2012 har afbrudt deres uddannelse inden for fem år. Til sammenligning er frafaldsprocenten for samme årgang på de gymnasiale uddannelser 15 %.<sup>17</sup>

Tal for elevers gennemførelse på erhvervsuddannelser afhænger af forskelle i opgørelsetidspunktet, elevens baggrund og konkrete forløb som fagretning, uddannelse, praktikaftale og uddannelsessted. Sandsynligheden for at falde fra på en erhvervsuddannelse mindskes ifølge Danmarks Statistik overordnet, hvis:<sup>18</sup>

Eleven har forældre, hvis højeste fuldførte uddannelse er en erhvervsuddannelse eller en kort videregående uddannelse

- Eleven har forældre med en høj indkomst (>500.000 kr. om året)
- Elevens forældre begge to er i beskæftigelse
- Eleven er under 17 år
- Eleven er en pige
- Eleven har høje karakterer i dansk og matematik fra grundskolen (7 eller derover)
- Eleven er af dansk eller vestlig herkomst.

19 % af erhvervsskoleeleverne har forældre, der har en årsindkomst på under 300.000 kr. (brutto), mens tallet for gymnasieelevers forældre er 6 %.<sup>19</sup> I forhold til forældres uddannelsesniveau, så trækker det i en lidt anden retning end indkomstniveau, da frafald mindskes ved kortere uddannelsesniveau hos forældrene.

Ud over de oplyste faktorer ovenfor har mere relationelle og institutionelle aspekter også indflydelse på, om en elev fastholder eller stopper sin uddannelse. Det kan groft sagt opdeles i to kategorier: den **faglige** og den **social**e integration. Den sociale integration er graden af deltagelse i de sociale miljøer på uddannelsen, der kan være alt fra gruppearbejde til fester, introture og andre sociale begivenheder. Den faglige integration angår, dels om eleven lever op til de formelle faglige krav, altså om prøver kan bestås, dels de mere uformelle krav såsom at følge med i undervisningen, deltage aktivt og leve op til de intellektuelle krav.

Den sociale og den faglige integration kan være svær at måle, men det giver mening, at din generelle deltagelse på studiet fagligt såvel som socialt er afgørende for, om du fortsætter på studiet.

Frafald er både omkostningstungt for skolerne og for den enkelte elev. Valg af ungdomsuddannelse foretages i en ung alder, og mange elever foretager omvalg, der i sidste ende kan muliggøre, at eleven fuldfører uddannelsen. Dette er uundgåeligt. Medmindre der er indgået en uddannelsesaftale med en praktikplads, kan elever på grundforløbet vælge om to gange. Før reformen i 2015 var det muligt at vælge om flere gange.

Med erhvervsuddannelsesreformen fra 2015 blev flere initiativer søsat for at bryde med den høje frafaldsprocent på erhvervsuddannelserne. Der blev blandt andet indført adgangskrav om et karaktergennemsnit på mindst 02 i henholdsvis dansk og matematik i de afsluttende prøver i 9. eller 10. klasse for at øge elevernes gennemførelsesgrad og styrke undervisningen. Desuden blev der opstillet en række politiske målsætninger om, at flere skal fuldføre en erhvervsuddannelse. Således fremgår det af den endelige aftaletekst, at flere skal fuldføre en erhvervsuddannelse – fra 52 % i 2012 til mindst 60 % i 2020 og mindst 67 % i 2025.<sup>20</sup>

### 3.2 EKSISTERENDE VIDEN OM DE KØNNEDE UDDANNELSESVALG

De kønnede uddannelsesvalg har været genstand for stor opmærksomhed i forskningen gennem årene (fx Helms Jørgensen, 2013, og Illeris, 2009).<sup>21, 22</sup>

I litteraturen taler man blandt andet om et kønsutraditionelt uddannelsesvalg i modsætning til et kønstraditionelt uddannelsesvalg. Et kønsutraditionelt valg vil sige, at man vælger en uddannelse, som bryder med de stereotype forventninger, der er til ens køn og valg af uddannelse. Det vil som oftest betyde et valg af en kønsopdelt uddannelse, som medfører, at man bliver en del af minoritetskønnen.

Det kønstraditionelle valg er omvendt, at man vælger en uddannelse, som følger de forventninger, der eksisterer til ens køn og uddannelsesvalg. Eksempelvis at kvinder søger over i omsorgsområdet, som fortsat er domineret af kvinder, og at mænd søger over på det tekniske område, som er stærkt overrepræsenteret af mænd.<sup>23</sup>

Det kønstraditionelle uddannelsesvalg er et dynamisk begreb, og uddannelser kan over tid både bevæge sig fra at være kønsutraditionelt for det ene køn til at blive det for det andet (fx psykologi og socialrådgiveruddannelsen). Og ligeledes kan det bevæge sig fra at være kønsdomineret af et køn til ikke at være det længere (fx maleruddannelsen og medicinstudiet). Selv om der således ikke er tale om et stillestående billede, gælder det ikke desto mindre for alle de forskellige uddannelser, at udviklingen ser ud til at gå meget langsomt. Dette billede understøttes endvidere af tidligere undersøgelser på området, hvor de mest relevante præsenteres kort i det følgende.



I en undersøgelse af kvinder på tekniske gymnasier (HTX) fra 2019 finder Danmarks Evalueringsinstitut (EVA), at det kønsutraditionelle valg fortsat er et valg **på trods**, der kræver en høj grad af personlig vilje og afklaring. Undersøgelsen finder også, at de elever, der vælger en kønsutraditionel uddannelse, er mere motiverede og mere målrettede. EVA finder desuden, at mandlige studerende har en højere grad af indre motivation, vedholdenhed og faglig selvtillid. Den høje faglige selvtillid afspejler sig ikke umiddelbart i deres faglige kvalifikationer (målt på deres karakterer i 9. klasse). Kvinderne savner derimod indsigt i egne styrker og interesser og hjælp til at finde ud af, hvad de er gode til.<sup>24</sup>

En undersøgelse fra DCUM fra juni 2020 undersøger gennem en række interviews kvinders oplevelser på mandsdominerede erhvervsuddannelser. Undersøgelsen beskæftiger sig dels med det forudgående uddannelsesvalg, dels med konkrete oplevelser på skolerne. På den baggrund kommer DCUM med en række anbefalinger til, hvordan fortællingen om erhvervsuddannelserne kan ændres, og de giver bud på, hvordan praksis kan ændres, så uddannelserne i højere grad indrettes til, at kvinder kan indgå på lige fod med mænd. DCUM peger blandt andet på, at der bør laves et samarbejde mellem grundskoler og erhvervsuddannelser, hvor kvinderne tænkes aktivt ind i samarbejdet. Desuden foreslås det, at forældre tænkes ind i rekrutteringsmaterialet, og at elever får mulighed for at afprøve fag i praksis gennem forløb i fritiden på skolerne.

I anbefalingerne om at styrke uddannelsernes fokus på at integrere kvinder bedrer fremhæver DCUM, at der bør være fokus på lige adgang til værktøjer, hjælpemidler og toiletforhold, en forebyggelse af grænseoverskridende adfærd, et inkluderende elev- og arbejdsfællesskab samt et fokus på lærernes rolle i et mere relationelt perspektiv.<sup>25</sup>

Dansk Byggeri nedsatte i 2018 Byggeriets Kvinderåd med det formål at komme med anbefalinger til, hvordan bygge- og anlægsbranchen kan tiltrække flere kvinder og fastholde dem i branchen. Byggeriets Kvinderåd anbefaler blandt andet i deres afrapportering, at rollemodeller sættes i spil for at udfordre unge, forældre, lærere m.m. i deres opfattelse af unge kvinders uddannelsesmuligheder; at der etableres erhvervspraktikforløb i bygge- og anlægsbranchen for kvinder; at skolernes fokus og kompetencer vedrørende køn og mangfoldighed styrkes; samt at der sættes fokus på omgangstone i branchen, fx i forbindelse med lederuddannelse.<sup>26</sup>

I 2017 kom Ligestillingsministeriets udvalg om ligestilling i dagtilbud og uddannelse med en række anbefalinger om at afhjælpe den høje grad af kønspolarisering, som eksisterer på erhvervsuddannelserne. Udvalget beskriver blandt andet i deres rapport, at talentmasse og potentialet for øget tilgang til erhvervsuddannelserne ikke udnyttes i tilstrækkelig grad, når mange uddannelser næsten kun består af det ene køn. Rapporten fastslår også, at på over halvdelen af erhvervsuddannelserne udgør det ene køn over 80 % af eleverne, og på cirka en fjerdedel af uddannelserne udgør det ene køn over 90 % af eleverne.<sup>27</sup>

Institut for Menneskerettigheders rapport "Vejledere viser vejen" fra 2013 dokumenterer, at UU-vejlederne ubevidst lader sig styre af den unges køn og præsenterer kønstraditionelle valg for den unge ud fra egne forestillinger om køn og uddannelse. Dette resulterer i, at de unge sjældent udfordres i deres uddannelsesvalg ved at blive præsenteret for en bred vifte af muligheder.<sup>28</sup>

Et survey-eksperiment fra EVA blandt vejledere viser tilsvarende, at vejlederne ubevidst lader sig påvirke af den unges køn i vejledningen i forbindelse med ungdomsuddannelser. I eksperimentet præsenteres vejlederne for enslydende elevprofiler, hvor den eneste forskel er navnet. Herefter skulle vejlederne vurdere, hvor godt de mente at en række forskellige maskuline og feminine adjektiver passede på den fiktive elev, og endelig vurdere, hvilken ungdomsuddannelse de ville vejlede eleven i retning af.

Undersøgelsen konkluderer, at vejlederne vurderer den kvindelige elev signifikant højere på de feminine karaktertræk end den mandlige elev. Derudover blev eleverne med en erhvervsuddannelsesprofil vurderet markant højere på maskuline karaktertræk end eleverne med en gymnasieprofil. Når det kom til vejledernes vurdering af hovedforløbene på erhvervsuddannelser, viser eksperimentets resultater, at vejlederne vurderede, at den kvindelige elev passede signifikant bedre til hovedforløbet "Omsorg, sundhed og pædagogik" end den mandlige elev. Samtidig blev den mandlige elev vurderet til at passe signifikant bedre end den kvindelige elev til hovedforløbet "Teknologi, byggeri og transport".<sup>29</sup>

I 2013 undersøgte Epinion, hvordan man bedre kan tiltrække elever af det underrepræsenterede køn til de kønsdominerede uddannelser. Her fandt de ligesom EVA (2019)<sup>30</sup>, at et kønsutraditionelt uddannelsesvalg typisk giver og kræver mere målrettede elever. De finder desuden en relativt tydelig forskel mellem mænd og kvinder, der har taget kønsutraditionelle uddannelsesvalg. De mandlige studerende vil fx gerne skille sig ud som mænd, mens de kvindelige studerende hellere vil "blende" ind i mængden. Generelt finder de en tendens til, at det maskuline tillægges større værdi end det feminine.<sup>31</sup>

Undersøgelserne på området, som ovenstående er et udpluk af, viser, at kønsopdelingen på uddannelserne fortsat består, og at det rykker meget langsomt med at ændre på dette. Derudover tyder det på, at kønsopdelingen sker tidligt og påvirkes af mange faktorer (fx forældre, venner, vejledere), samt at der knyttes en række forventninger til den unges køn og valg af uddannelse.

# KAPITEL 4

## ANVENDT METODE OG DATAGRUNDLAG

I dette kapitel beskrives den anvendte metode for den kvantitative og kvalitative analyse, og datagrundlaget gennemgås ligeledes.

### 4.1 DEFINITION AF KØNSOPDELTE UDDANNELSER

Der findes ingen klar definition af, hvornår en branche, arbejdsplads eller uddannelse er "kønnet", dvs. præget af en stærk overrepræsentation af det ene køn. I andre danske studier på området findes der eksempler på, at både 10 %<sup>32</sup>, 25 %<sup>33</sup> og 40 %<sup>34</sup> af ét køn er blevet brugt som definition af en kønsopdelt uddannelse, branche eller arbejdsplads.

Eftersom litteraturen ikke præsenterer en klar definition af, hvornår en uddannelse kan siges at have en overrepræsentation af et køn, har vi grebet vores definition anderledes an, som anført nedenfor. Det har vi gjort ved at se på andre områder, der opstiller kriterier for kønsfordelinger eller måltal for kønnes repræsentation.

I 2013 blev "Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning"<sup>35</sup> vedtaget. Her anser man det som en ligelig kønssammensætning, når det underrepræsenterede køn udgør mindst 40 %.

Overføres denne definition til uddannelsesområdet, betyder det, at erhvervsuddannelser, hvor kønsfordelingen falder inden for intervallet 40-60 %, må anses for at have en ligelig kønsfordeling. På den måde må de omgivende intervaller (0-40 % og 60-100 %) alt andet lige kunne anses for at være ulige kønsmæssigt fordelt. I denne rapport har vi valgt som udgangspunkt at omtale uddannelser inden for disse intervaller som kønsdomineret.

På den baggrund benytter vi i den kvantitative analyse følgende inddeling af kønsfordelingen på uddannelserne:

- Mandsdomineret uddannelse: færre end 40 % kvinder
- Balanceret uddannelse: mellem 40 - 60 % af hvert køn
- Kvindedomineret uddannelse: færre end 40 % mænd.

Som det fremgår af ovenstående, er man minoritetskøn på en uddannelse, når ens køn udgør færre end 40 % af alle elever på en given uddannelse. Vores kvantitative

analyse tager således udgangspunkt i denne definition, når vi ser nærmere på kønsfordelingen og frafaldet for de elever, der tilhører minoritetskønnet på deres uddannelse.

## 4.2 KVANTITATIVT DATAMATERIALE

I analysen af kønsfordelingen på de forskellige erhvervsuddannelser har vi anvendt data fra erhvervsskolerne (leveret af Styrelsen for It og Læring). Her har vi adgang til den samlede population af erhvervsskoleelever fra 2010 til 2017.

I analysen af frafald og skolepraktik kobler vi data leveret fra erhvervsskolerne med data fra Danmarks Statistiks øvrige befolkningsregistre. Det har gjort det muligt at foretage en analyse af forløb for en tilfældig stikprøve bestående af 25 % af danske erhvervsskoleelever i alderen 15-40 år og betydningen af at være minoritetskøn på en uddannelse.

Alle analyser er udført via Danmarks Statistiks Forskermaskine, hvor cpr-nummer er anonymiseret og der er særlige regler for at sikre, at oplysninger behandles fortroligt og forsvarligt.

Vores inddeling af kønsfordelingen på uddannelserne er baseret på andelen af henholdsvis kvinder og mænd i et givet år. Andelene er fundet ud fra bruttoantallet af elever inden for et år, altså både nystartede elever, men også de elever, der er fulgt med fra tidligere årgange. Den pågældende kønsandel knytter sig på den måde ikke direkte til en årgang. Vi har valgt denne metode, da det ikke har været muligt at aflede kønsfordelingen i de enkelte klasser, der også ændrer sig over tid. Derfor vurderer vi, at kønsandelen for alle indskrevne elever i det pågældende år siger mest om studiets aktuelle kønssammensætning.

I afsnittene om frafald og skolepraktik følger vi de elever, der er indskrevet i perioden 2012-2013. Ved at afgrænse populationen til disse elever har vi mulighed for at følge eleverne fire-fem år frem i deres uddannelsesforløb.<sup>36</sup> Det er altså på den måde det mest aktuelle tal, vi har, når vi ønsker at lave denne form for forløbsanalyse.

### 4.2.1 METODISKE OVERVEJELSER

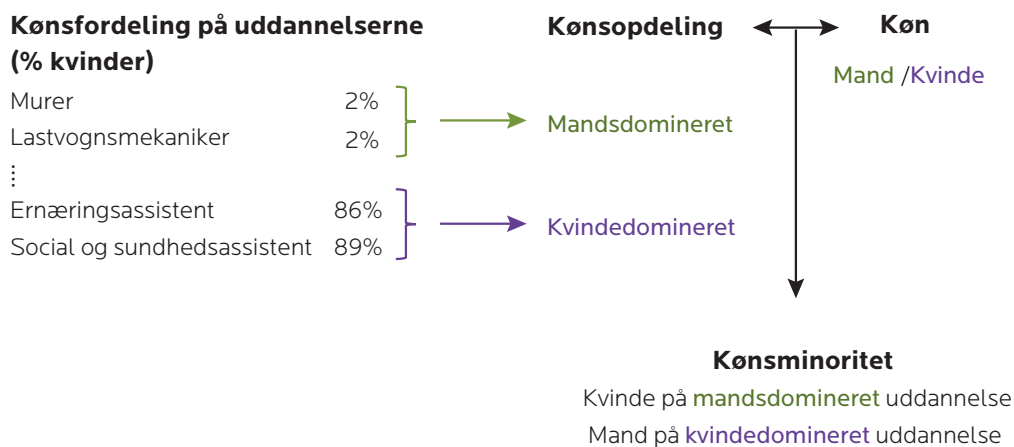
De kvantitative analyser af frafald og skolepraktik er udelukkende baseret på deskriptiv statistik, dvs. på sammenhængen mellem to variable (fx minoritetskøn og frafald). Det har ikke været muligt inden for rammen af dette projekt og ud fra det tilgængelige data at afdække egentlige effekter eller årsagssammenhænge.

Der er en lang række faktorer, der både påvirker, hvorvidt eleverne falder ind under minoritetskøns-kategorien på en uddannelse, om de kommer i skole- eller virksomhedspraktik, og om de fuldfører eller frafalder deres uddannelse.

Hvordan disse faktorer relaterer sig til hinanden, er præget af en vis kompleksitet. Indikatoren for, om en elev er minoritetskøn, er en kombination af elevens eget

køn og kønsopdelingen på uddannelserne (henholdsvis mandsdominerede, kvindedominerede eller balancerede uddannelser). Kønsfordelingen (hvor mange procent der er af hvert køn på uddannelserne) danner baggrund for kønsopdelinger og er samtidig direkte relateret til uddannelserne og deres miljø, faglighed mv. Det er derfor per definition svært at adskille, hvilken betydning henholdsvis den enkeltes køn, kønsfordeling på en uddannelse, kønsopdeling og uddannelsesvilkår har fra selve betydningen af at være minoritetskønnet på en uddannelse. Nedenstående figur illustrerer baggrunden for, hvordan vi forstår, hvad der er henholdsvis mandsdominerede og kvindedominerede uddannelser.

**FIGUR 1: VISER HVORDAN HHV. MANDSDOMINEREDE OG KVINDEDOMINEREDE UDDANNELSER SKAL FORSTÅS.**



Vi ved fra andre undersøgelser, at både køn og uddannelsesretning har indflydelse på, om eleverne frafalder deres uddannelse.<sup>37</sup> Også ting som geografi og udbud og efterspørgsel osv. vil sandsynligvis spille ind. Er der eksempelvis stor efterspørgsel efter en bestemt faggruppe, fx håndværkere, vil frafaldsprocenten med stor sandsynlighed falde. Det vil samtidig betyde, at frafaldsprocenten falder på nogle uddannelser med en høj andel af mænd.

Andre faktorer såsom faglig og social integration kan også have indflydelse på, om minoritetskøns elever falder fra.<sup>38</sup> Faglig integration omfatter både de formelle krav i forbindelse med uddannelsen, men også om eleverne fx følger med og er aktive i undervisningen. Social integration omfatter graden af deltagelse i de sociale miljøer på uddannelsen, både i forhold til gruppearbejde og i forhold til fester og andre sociale arrangementer. Dette er meget vanskeligere at inkludere i en statistisk analyse, da det er svært at finde gode kvantitative mål for disse individuelle effekter.

Ved at sammenligne både på tværs af køn og kønsopdelte uddannelser afdækker vi dog en betydelig del af sammenhængen mellem minoritetskøn og frafald/skolepraktik på trods af den deskriptive metodes begrænsninger.

Ved at sammenligne inden for det samme køn på tværs af kønsopdelte uddannelser må vi forvente, at faktorer relateret til køn i gennemsnit rammer ens. Hvis kvinder fx i højere grad falder fra, må noget af dette gøre sig gældende på tværs af kønsopdelte uddannelser. Ved at sammenligne på tværs af køn, men inden for de kønsopdelte uddannelser, må vi forvente, at mændene og kvinderne er påvirket af de samme uddannelsesvilkår. Hvis efterspørgslen fx er høj på tømreruddannelsen, og frafaldet derfor daler, må man forvente, at kvinder og mænd er påvirket af dette i lige høj grad.

Hvis fx kvinder klarer sig dårligere på de mandsdominerede uddannelser, både når man sammenligner med kvinder på de kvindedominerede uddannelser og med mænd på de mandsdominerede uddannelser, kan man med en vis rimelighed tilskrive det højere frafald deres status som minoritetskøn eller omstændigheder, der er relateret til denne status.

Med alle disse forbehold in mente er det vigtigt at understrege, at det i realiteten ikke er muligt at adskille, hvor tungt de forskellige faktorer som fx køn, kønsminoritet, kønsopdelt uddannelse, uddannelsesvilkår mv. vejer i forhold til frafald. Ligeledes kan det for den enkelte elev, der er minoritetskøn på en erhvervsuddannelse, i sig selv være svært at tilskrive sit frafald fx den sociale integration, lærernes engagement, omgangstonen i klassen eller dét, at man er mindre eftertragtet på en praktikplads på grund af sit køn. I realiteten vil det ofte være kombinationer af flere faktorer, der gør udfaldet.

Det er netop også derfor, at vi vælger at supplere den statistiske analyse med kvalitative interviews, der kan give os en mere dybdegående indsigt i disse forhold, som den kvantitative analyse ikke kan.

#### **4.3 KVALITATIVT DATAMATERIALE**

Der er udført i alt 11 interviews, henholdsvis seks på mandsdominerede og fem på kvindedominerede erhvervsuddannelser. Vi har fokuseret på de mest kønsopdelte uddannelser inden for fagretningerne "Teknologi, byggeri og transport" og "Omsorg, sundhed og pædagogik".

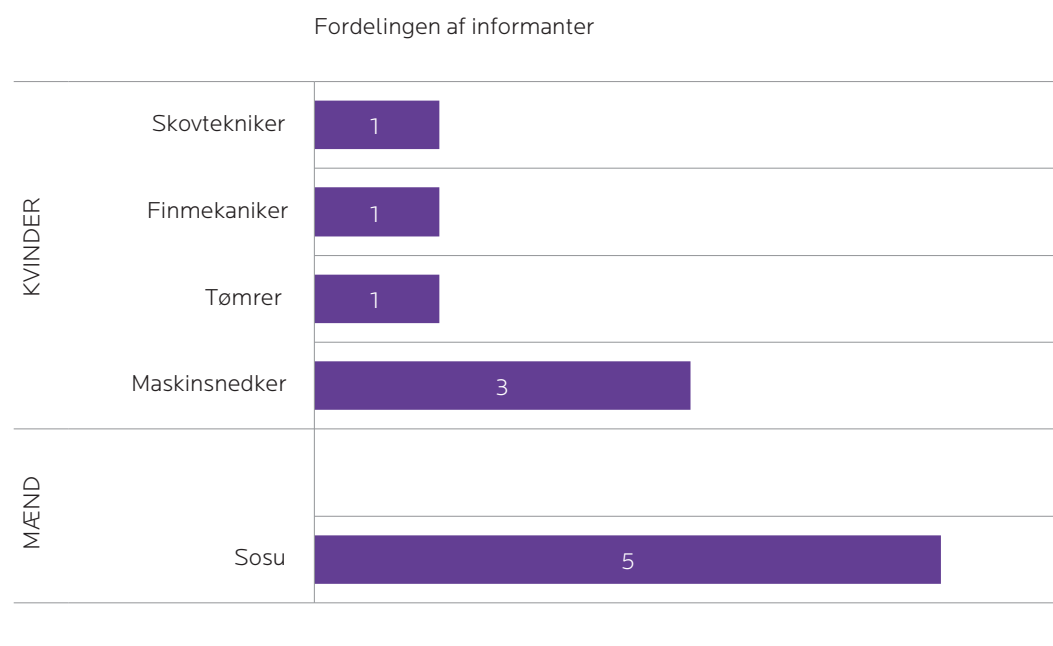
Rekrutteringsstrategien har først og fremmest været at gå gennem vejledere, uddannelsesledere og faglærere, der herefter har formidlet videre kontakt til elever på uddannelserne. Derudover har vi også gjort brug af egne netværk – professionelle såvel som private. Interviewene er af 30-40 minutters varighed og er udført ud fra en semistruktureret interviewguide (se bilag 3), der indeholder en række tematikker, som knytter sig til uddannelsesvalg, trivsel og arbejdsmiljø på skolen og erfaringer fra praktiktiden. De gennemførte interviews er udført enten på informanternes skoler eller over telefon. Et enkelt interview er af praktiske årsager foretaget som gruppeinterview med to informanter.

Informanterne er i rapporten fremstillet anonymt, og der er således blot medtaget nogle overordnede informationer med henblik på at eksemplificere nogle gennemgående tendenser, som vi finder på de respektive uddannelser.

Det kvalitative datamateriale skal ikke ses som et repræsentativt udsnit af elever på mande-/kvindedominerede uddannelser, men skal supplere konklusionerne fra den kvantitative analyse. På baggrund af interviewene identificeres en række gennemgående tematikker, som generelt set relaterer sig til det at være minoritetskøn inden for et fag, og som givetvis påvirker risikoen for frafald.

De kvindelige informanter fordeler sig over flere uddannelsesretninger, mens de mandlige informanter alle kommer fra SOSU-faget, men fra forskellige skoler og områder i landet. Det viste sig desværre vanskeligt at rekruttere mænd fra andre fag til undersøgelsen. Det er væsentligt at bemærke, at den kvalitative undersøgelse ikke sigter efter generaliserbarhed, men at formålet med interviewene derimod er kvalitativt at illustrere de gennemgående tematikker i interviewene, der knytter sig til det at være minoritetskøn.

**FIGUR 2: FORDELINGEN AF INFORMANTER PÅ HHV. KØN OG UDDANNELSESRETNING.**



## KAPITEL 5

### MINORITETSKØN OG FRAFALD

Dette kapitel præsenterer fundene fra den kvantitative analyse på baggrund af data fra erhvervsskoleregisteret og Danmarks Statistik.

#### 5.1 SAMMENFATNING

Den kvantitative analyse tegner et klart billede af den generelle kønsopdeling på uddannelsesretningerne og bekræfter en status quo på kønsskævheden på erhvervsuddannelserne, som også er underbygget af mange andre undersøgelser på området.

Blot 15 ud af 83 erhvervsuddannelsesretninger kan karakteriseres som balancerede, når det gælder kønsbalancen på uddannelsen, og udviklingen med at bryde disse kønnede uddannelsesvalg går tilsyneladende meget langsomt.

Til trods for at vi ikke kan konkludere, at der er en kausal sammenhæng mellem frafald og det at være minoritetskøn, kan vi dog se, at der er nogle særlige udfordringer forbundet med det at være minoritetskøn. Hvilke konsekvenser det har at være minoritetskøn, udfolder og nuancerer vi i den kvalitative analyse.

Den kvantitative analyse peger på flere forskellige tendenser inden for uddannelser, der er stærkt mande- eller kvindedominerede.

#### ERHVERVSUDDANNELSERNE ER MARKANT KØNNEDE

9 ud af 10 elever på erhvervsskolerne befinder sig på en uddannelse, hvor ét køn udgør mere end 60 % af eleverne. Tre ud af fire elever har det samme køn som majoriteten på deres uddannelse.

Analysen viser, at mænd i højere grad end kvinder befinder sig på uddannelser, hvor de er kønsminoritet. I 2017 var 17 % af de mandlige elever minoritetskøn på deres uddannelse sammenlignet med 11 % af kvinderne. Denne tendens er også relativt konstant hen over perioden 2010-2017.

#### DEN KØNSOPDELTE TENDENS BESTÅR

14 ud af 109 uddannelser skifter kønskategori (fx fra kvindedomineret til balanceret eller mandsdomineret) i perioden 2010 til 2017. Heraf skifter kun syv uddannelser fra at være en kønsdomineret uddannelse til at blive balanceret.



Andelen af elever, der er minoritetskøn, er ligeledes mere eller mindre konstant hen over hele perioden.

#### **MINORITETSKØN HAR STØRRE RISIKO FOR FRAFALD END MAJORITETSKØN**

Elever, der vælger en uddannelse, hvor de er en del af majoritetskønnet, falder i mindre grad fra end elever, der vælger en uddannelse, hvor de udgør minoritetskønnet. Kvinder, der udgør kønsminoriteten, har 74 % øget frafald set i forhold til deres mandlige studiekammerater. Det er dobbelt så meget som mænd, der udgør minoriteten, der har 38 % øget frafald set i forhold til deres kvindelige studiekammerater.

Samlet set har minoritetskønsstuderende et frafald på 43 % set i forhold til deres medstuderende, som udgør majoritetskønnet, der har et frafald på 26 %.

#### **MINORITETSKVINDER HAR SVÆRERE VED AT FINDE EN PRAKTIKPLADS**

Mænds sandsynlighed for at komme i skolepraktik er tilsyneladende upåvirket af, om de er minoritetskøn eller majoritetskøn. Kvinders sandsynlighed for at komme i skolepraktik er til gengæld større, når de er på en uddannelse, hvor deres køn er minoritetskønnet. Det gælder for 13 % af kvinderne på mandsdominerede uddannelser mod 9 % for mændenes vedkommende, uanset om de er minoritetskøn eller ej. Kvinder er dog generelt oftere i skolepraktik.<sup>39</sup>

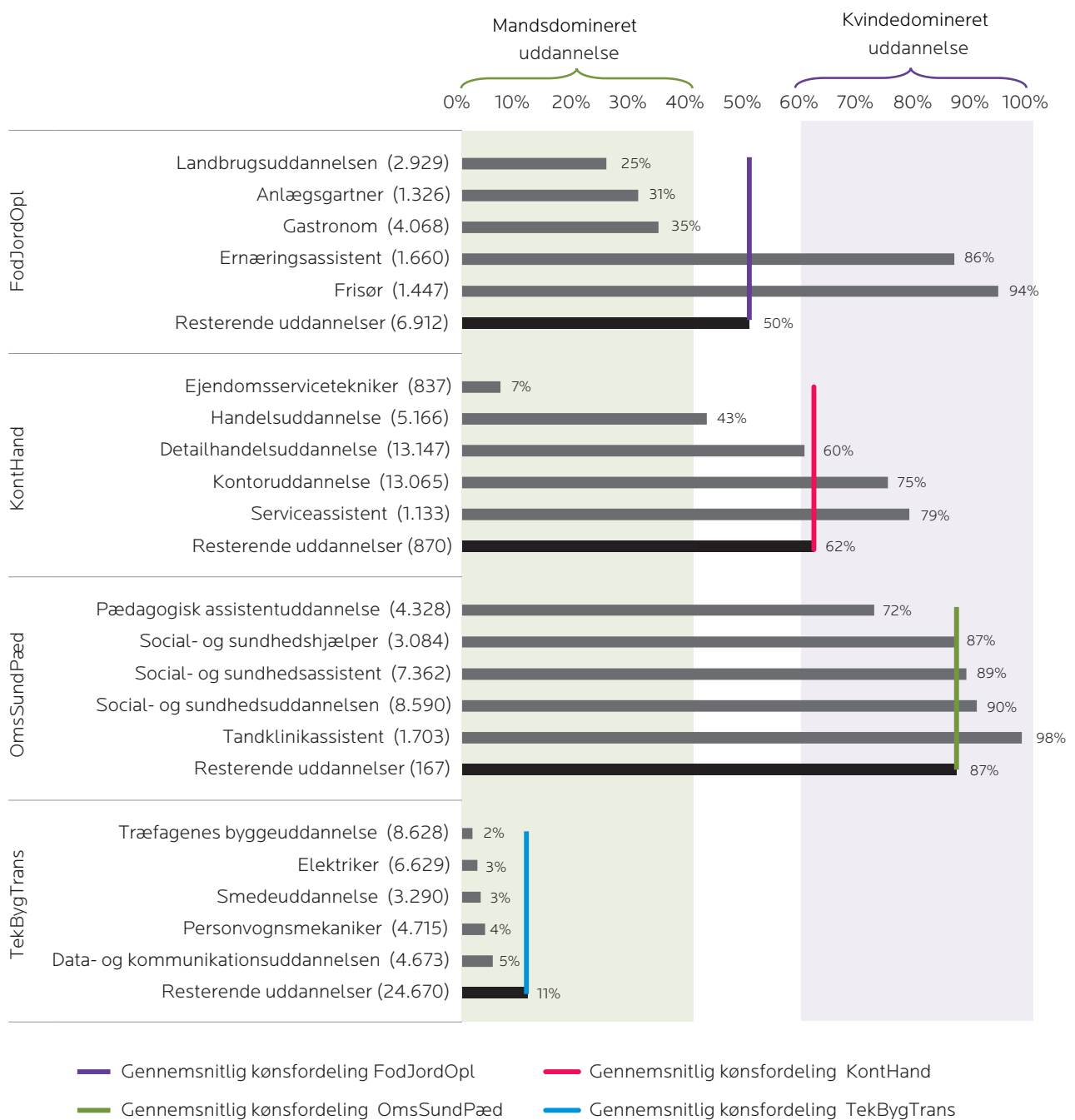
### **5.2 KØNSFORDELINGEN PÅ ERHVERVSUDDANNELSERNE**

Erhvervsuddannelserne består almindeligvis af et grundforløb efterfulgt af et hovedforløb. Grundforløbet består af to dele, der hver især varer 20 uger. På første del af grundforløbet vælger eleverne sig ind på en af fire fagretninger: 1) Teknologi, byggeri og transport, 2) Kontor, handel og forretningsservice, 3) Fødevarer, jordbrug og oplevelser, 4) Omsorg, sundhed og pædagogik. På anden del af grundforløbet søger eleverne ind på en konkret erhvervsuddannelse og starter på grundforløbet for denne. Elever, der har færdiggjort deres folkeskoleuddannelse for mere end ét år siden, har modtaget undervisning på en produktionsskole/FGU eller har taget et år af en gymnasial uddannelse, begynder direkte på anden del af grundforløbet.

For at illustrere, hvor kønsopdelte erhvervsuddannelserne er, gennemgår vi her kønsfordelingen på en række af de mest kønsopdelte erhvervsuddannelsesretninger med elevtal for elever, der begyndte på uddannelserne i 2017.

I figur 3 ser vi nærmere på de fem største uddannelser inden for hver fagretning på erhvervsskolerne i 2017. Figuren giver et klart indtryk af den store variation, der er både i størrelsen og i antallet af uddannelser inden for de forskellige fagretninger, men den giver også indtryk af den variation, der er i kønsopdelingen.

FIGUR 3: ANDELEN AF KVINDER PÅ ERHVERVSUDDANNELSER I 2017



Populationen indeholder her alle elever indskrevet på en erhvervsuddannelse med mere end 100 elever i 2017, uagtet om de er startet i 2017 eller er på deres sidste uddannelsesår. Der er heller ikke betinget på uddannelsen, eleverne kom fra, da de startede. Population = 142.912. Farverne i figuren markerer vores kønsfordelingsinterval.

På fagretningen "Omsorg, sundhed og pædagogik" fremgår det fx, at alle på nær 167 elever var indskrevet på en af de fem største uddannelser, mens kun 53 % (27.935) af eleverne på fagretningen "Teknolog, byggeri og transport" er indskrevet på en af de fem største uddannelser. Kort sagt: Uddannelserne på "Omsorg, sundhed og pædagogik" er større end uddannelserne på "Teknologi, byggeri og transport", mens der til gengæld er langt flere forskellige og mindre uddannelser på "Teknologi, byggeri og transport".

På fagretningen "Teknologi, byggeri og transport" er der også relativt store udsving i andelen af kvinder. Her varierer andelen fra 91 % på beklædningshåndværker til 2 % på træfagene. Man ser også betydelige udsving på fagretningerne "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" og "Kontor og handel". På "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" topper veterinærsygeplejerske med 96 % kvinder, mens slagter her er modpolen med 4 % kvinder. På "Kontor og handel" er udsvingene lidt mindre med 79 % kvinder på serviceassistentuddannelsen og 7 % kvinder på ejendomsserviceteknikeruddannelsen.

Dette vidner om, at selv på de fagretninger, som ved første øjekast er helt eller delvist kønsbalancerede, sker der alligevel en polarisering af kønnene, når man kommer ned på uddannelsesniveau. Dette resultat bekræftes ydermere af det faktum, at kun 15 ud af 83 uddannelser kan kategoriseres som balancerede i 2017.

**TABEL 1: FORDELINGEN AF MÆND OG KVINDER INDENFOR HHV. MANDSDOMINEREDE, BALANCEREDE OG KVINDEDOMINEREDE UDDANNELSER I 2017**

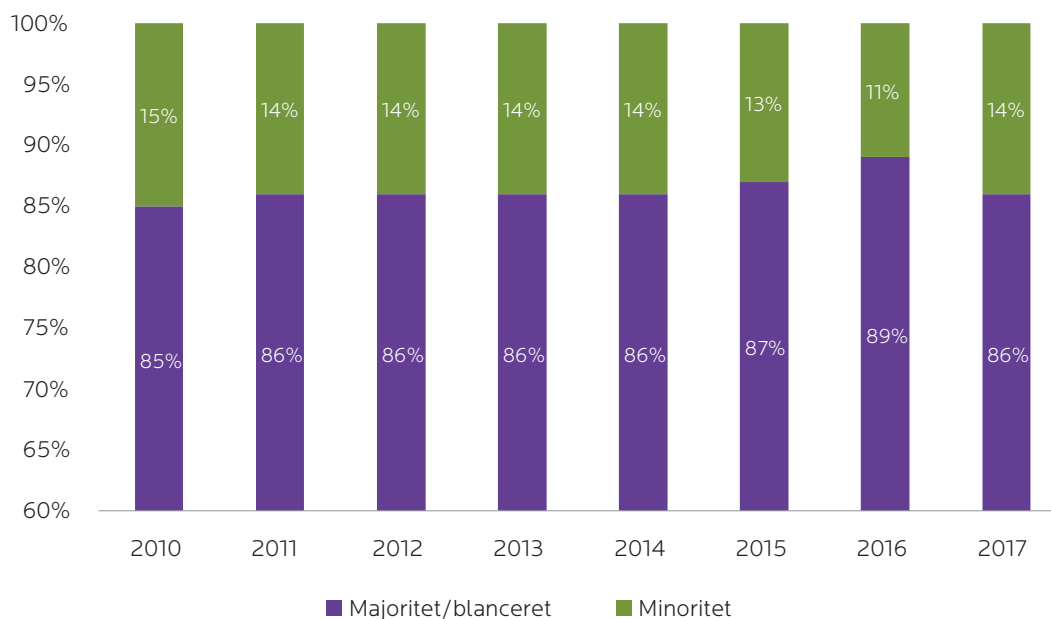
	Mænd	Kvinder	Total
Mandsdomineret	41% (60.093 elever)	5% (6.846 elever)	46% (66.939 elever)
Balanceret	6% (8.428 elever)	5% (7.596 elever)	11% (16.024 elever)
Kvindedomineret	9% (13.704 elever)	34% (48.741 elever)	43% (62.445 elever)
Total	57% (82.225 elever)	43% (63.183 elever)	100% (145.408 elever)

Note: Populationen indeholder her alle elever indskrevet på en erhvervsuddannelse i 2017. Population = 145.408.

Af tabel 1 fremgår det, at kun 11 % af eleverne på erhvervsuddannelserne i 2017 går på en uddannelse, der falder inden for vores definition af balanceret. Af de 89 %, som befinder sig på en kønsdomineret uddannelse, går 75 % af eleverne på en uddannelse, hvor de er en del af kønsmajoriteten. Det er tilfældet for 41 % af mændene og 34 % af kvinderne.

Ser man på udviklingen i andelen af elever, som er minoritetskøn på deres uddannelse (figur 4), kan vi se, at der har været et svagt fald frem til 2016, hvorefter andelen stiger igen fra 2016 til 2017. I absolutte tal var der i 2010 26.284 elever, der var kønsminoritet, mens der i 2017 var 20.550 elever, der var kønsminoritet på deres uddannelse. En del af det absolutte fald i elever skal tilskrives, at der i perioden har været et lille fald i tilstrømningen til erhvervsuddannelserne. I tråd med dette resultat fremgår det desuden af data, at kun 14 ud af de 109 uddannelser skifter kategori hen over perioden, hvoraf kun syv uddannelser går fra at være kønsdominerede til at være kønsbalancerede. Der er altså god grund til at antage, at bevægelsen fra kønsdomineret til balanceret fortsat er langsommelig.

**FIGUR 4: ANDEL AF ELEVER PÅ HENHOLDSVIS MINORITETSUDDANNELSE SAMT MAJORITETSUDDANNELSER OG BALANCEREDE UDDANNELSER FRA 2010 TIL 2017.**



Note: Populationen indeholder her alle elever indskrevet på en uddannelse i perioden 2010 til 2017. Hvert år indeholder bruttoantallet af elever i det givne år, dvs. både førsteårsstuderende og elever, der er indskrevet i årene op til. Samlet population = 1.326.693.

Kigger man nærmere på gruppen af kønsminoritetselever, er det værd at bemærke, at mænd i højere grad end kvinder befinder sig på uddannelser, hvor de er kønsminoritet. I 2017 var 17 % af de mandlige elever minoritetskøn på deres uddannelse (svarende til ca. 60.000 elever) sammenlignet med 11 % af kvinderne (svarende til ca. 7.000 elever), jf. tabel 1. Denne tendens er også relativt konstant hen over perioden (se bilag 1 og 2).

### 5.3 SAMMENHÆNG MELLEM FRAFALD OG STATUS SOM MINORITETSKØN

Et vigtigt skridt på vejen mod mindre kønsopdelte erhvervsuddannelser er at fastholde de elever, som vælger en uddannelse, hvor de er kønsminoritet. Disse elever kan medvirke til at nedbryde kønsstereotyper, skabe et miljø, hvor flere føler sig inkluderet, og en uddannelse, som flere kan se sig selv i.

Med denne rapport ønsker vi blandt andet at undersøge, om kvinder og mænd, som er minoritetskøn, har sværere ved at gennemføre deres erhvervsuddannelse, ved at se på deres frafaldsprocent. Det er den hypotese, som ligger til grund for analysen.

Meget i denne analyse tyder på, at de elever, som er kønsminoritet på en erhvervsuddannelse, har sværere ved at blive færdige. Dette er interessant set i lyset af EVA's rapport "Køn og uddannelsesvalg i 9. klasse", hvor de finder, at "unge, der vælger kønsuraditionelt, er mere motiverede for uddannelse og i højere grad kender deres præferencer og styrker" (s. 6). Noget tyder altså på, at trods høj motivation, så møder kønsminoriteter barrierer på deres uddannelse.

I denne analyse af frafald kigger vi på en tilfældig stikprøve af 25 % af den danske befolkning lavet af Danmarks Statistik. Da vores undersøgelse koncentrerer sig om erhvervsuddannelserne, ser vi kun på den del af populationen, der har været indskrevet på en erhvervsuddannelse i perioden 2010 til 2017. I nedenstående tabel ses udvalgte demografiske faktorer for vores population i det år, de påbegynder deres uddannelse.

Populationen baserer sig på en 25%-stikprøve af hele befolkningen i perioden 2010-2017. Populationen er yderligere indskrænket til de elever, som er påbegyndt et grundforløb på en erhvervsskole i 2012-2013 direkte fra enten folkeskole eller gymnasium. Tabellen er et billede af deres demografiske baggrund, det år de starter.

I tabel 2 er det især værd at bemærke, at en markant større andel af kvinderne (28 %) kommer fra en gymnasial uddannelse sammenlignet med mændene (18 %). Det betyder også, at kvinderne er en smule ældre end mændene, når de begynder på erhvervsuddannelsen. Kvinderne har desuden et lidt højere gennemsnit fra folkeskolen. Ser man på bolig- og familietype, fremgår det også, at kvinderne i højere grad bor med en partner, mens mændene bor hos deres forældre, hvilket nok også kan tilskrives den højere gennemsnitsalder hos kvinderne. Den socioøkonomiske baggrund hos forældrene er stort set den samme. Den største forskel er, at kvindernes forældre i lidt mindre grad er lønmodtagere.

TABEL 2: DEMOGRAFISKE KARAKTERISTIKA FOR PERSONER DER HAR VÆRET INDSKREVET PÅ EN ERHVERVSUDDANNELSE I PERIODEN 2010 TIL 2017.

	Andel mænd i populationen	Andel kvinder i populationen
Alder (gennemsnit)	20 år	21 år
Højest fuldførte uddannelse: folkeskole	82%	72%
Højest fuldførte uddannelse: gymnasium	18%	28%
Gennemsnit fra folkeskolen	4,7	5,0
Fagretning		
Fødevarer, jordbrug og oplevelser	14%	19%
Kontor og handel og forretningservice	21%	41%
Omsorg, sundhed og pædagogik	5%	29%
Teknologi, byggeri og transport	60%	10%
Bolig og familietype		
Bor alene	18%	23%
Bor med partner	8%	18%
Bor hjemme hos mor og far	40%	30%
Bor hjemme hos mor eller far	33%	28%
Mors socioøkonomiske status		
Lønmodtager	71%	66%
Arbejdsløs eller modtager af sygedagpenge	4%	5%
Under uddannelse	1%	1%
Førtidspension, folkepension el. efterløn	12%	15%
Kontanthjælp	8%	8%
Andet eller ingen registreret	3%	5%
Fars socioøkonomiske status		
Lønmodtager	71%	67%
Arbejdsløs eller modtager af sygedagpenge	4%	4%
Under uddannelse	0%	0%
Førtidspension, folkepension el. efterløn	12%	15%
Kontanthjælp	5%	5%
Andet eller ingen registreret	8%	10%

Populationen baserer sig på en 25%-stikprøve af hele befolkningen i perioden 2010-2017. Populationen er yderligere indskrænket til de elever, som er påbegyndt et grundforløb på en erhvervsskole i 2012-2013 direkte fra enten folkeskole eller gymnasium. Tabellen er et billede af deres demografiske baggrund, det år de starter.

### 5.3.1 FRAFALDSANALYSE

I figur 5 kan man se andelen af elever, der er påbegyndt uddannelse i 2012-2013, og som er frafaldet efter at have kvalificeret sig til hovedforløbet. Optagelse på en uddannelses hovedforløb er som udgangspunkt betinget af, at eleven har gennemført grundforløbet, har været igennem en grundlæggende praktisk oplæring i en virksomhed på grundlag af en uddannelsesaftale eller har mindst tilsvarende kvalifikationer. Derudover skal eleven som udgangspunkt have indgået en uddannelsesaftale med en virksomhed.<sup>40, 41</sup> Aftalen udarbejdes i samarbejde med skolen.<sup>42</sup>

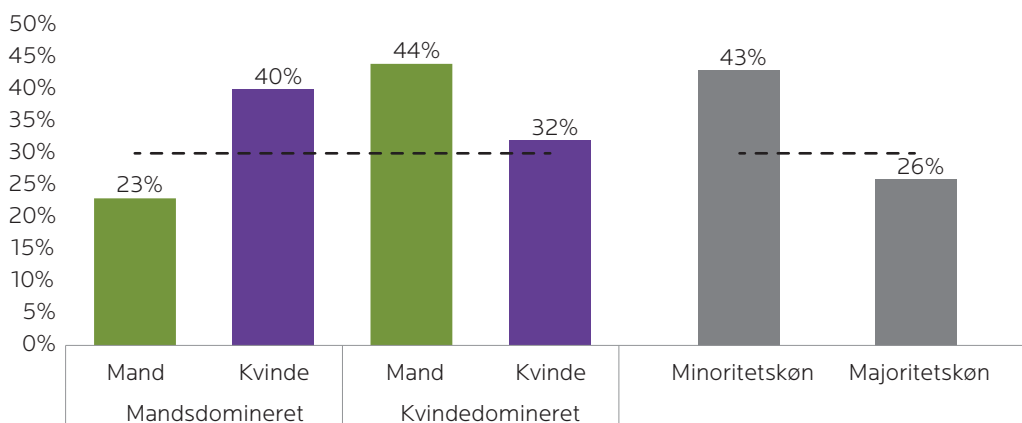
Vi fokuserer specifikt på hovedforløbet, da vi forventer, at man først bliver konfronteret med den egentlige kønsopdeling, når man har valgt en konkret uddannelse – dvs. efter at man har bestået første del af sit grundforløb. Ved at kigge på hovedforløb frem for anden del af grundforløbet tillader vi desuden en vis forsinkelse mellem mødet med et kønnet uddannelsesmiljø og frafald.<sup>43</sup>

Samlet set er der en markant sammenhæng mellem det at være kønsminoriteten og risikoen for at frafalde sin uddannelse. Blandt studerende, der er en del af kønsmajoriteten på uddannelsen, er cirka hver fjerde elev faldet fra fire år efter studiestart (26 %). Det er betydeligt færre end blandt kønsminoriteten, hvor hele 43 % falder fra. Det er en relativ forskel – og øgning i andelen, der frafalder deres uddannelse – på 65 %.

Kvinder, der udgør kønsminoriteten på deres uddannelse, har 74 % øget frafald sammenholdt med deres mandlige medstuderende, hvorimod mænd, der udgør kønsminoriteten på deres uddannelse, har 38 % øget frafald set i forhold til deres kvindelige medstuderende. Dette peger altså på, at det har en relativt større betydning for ens risiko for frafald at være minoritetskvinde end minoritetsmand.

Det er således tydeligt, at erhvervsuddannelserne står over for en vigtig opgave i at fastholde de studerende, der vælger en uddannelse, hvor de er en del af kønsminoriteten.

**FIGUR 5: ANDEL AF ERHVERVSSKOLEELEVER, DER ER FRAFALDET INDEN FOR 4 ÅR EFTER FØRSTE INDSKRIVNING PÅ ERHVERVSUDDANNELSE.**



Note: Andel af elever, der er frafaldet inden for 4 år efter at være startet på et grundforløb på en erhvervsuddannelse i 2012-2013 og efter at have kvalificeret sig til et hovedforløb. Baserer sig på en stikprøve af ca. 25 % af indskrevne elever. Den lilla linje markerer gennemsnittet for alle elever inklusive dem, der går på en balanceret uddannelse (N = 15.696).

#### 5.4 PRAKTIK SOM MINORITETSKØN

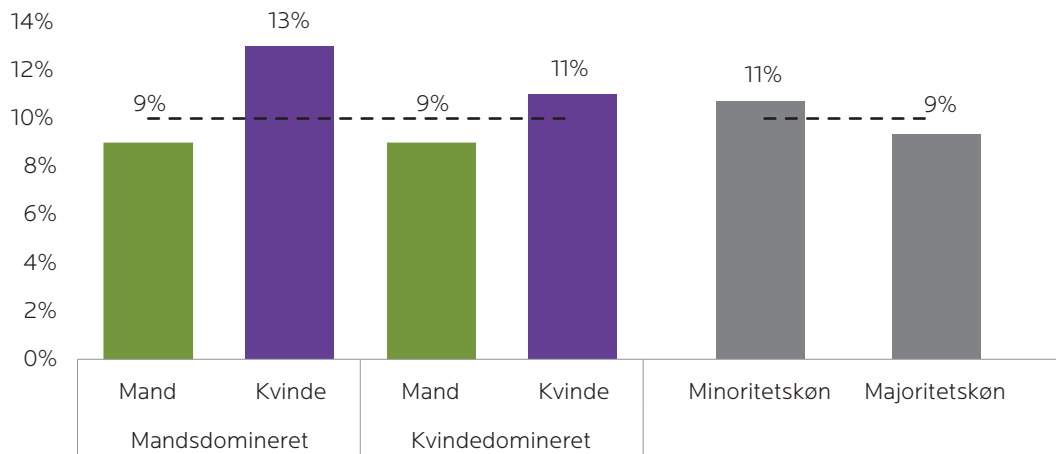
Det har markant betydning for elevernes uddannelsesforløb, at de kommer i virksomhedspraktik eller skolepraktik. Ud over at der i mange tilfælde vil være en betydelig forskel på den økonomiske kompensation, eleverne modtager,<sup>44</sup> peger trivselsmålinger fra Undervisningsministeriet (2013) også på, at elever, der er i praktik i en virksomhed, trives bedre end deres skolekammerater i skolepraktik.<sup>45</sup> Derudover opbygger eleverne vigtige relationer til erhvervslivet i deres praktik, som kan hjælpe dem i beskæftigelse efter endt uddannelse.<sup>46</sup> Det kan altså potentielt bidrage negativt til elevernes frafaldsrate, hvis de kommer i skolepraktik frem for virksomhedspraktik.

Af figur 6 fremgår det, at mænds sandsynlighed for at komme i skolepraktik er upåvirket af, om de er minoritetskøn eller ej. Sandsynligheden for kvinder er derimod større, når de er minoritetskøn på deres uddannelse. Som figuren viser, så kom 13 % af kvinderne på mandsdominerede uddannelser i skolepraktik i perioden 2014-2017 mod 9 % af mændene på de kvindedominerede uddannelser. Kvinder er dog uanset kønsfordelingen på uddannelsen, men i særlig grad på mandsdominerede uddannelser, generelt oftere i skolepraktik.

Denne tendens påpeges også af Byggeriets Kvinderåd, som dokumenterer, at andelen af kvinder i bygge- og anlægsbranchen, som er i skolepraktik, er mere end dobbelt så høj som blandt mænd, hvilket forklares ved, at kvinderne vælger maler- og snedkeruddannelserne, som generelt har en markant højere skolepraktikandel end de øvrige fag.<sup>47</sup>



FIGUR 6: ANDEL AF ERHVERVSSKOLEELEVER, DER ER I SKOLEPRAKTIK I 2017.



Note: Andelen af elever i 2017, der alene er i skolepraktik, fordelt på, hvorvidt de er minoritetskøn eller ej. Baserer sig på den fulde population af uddannelsesaftaler i 2017. Elever, der er indskrevet på hovedområdet "Omsorg, sundhed og pædagogik" er udeladt, da det kun i meget begrænset omfang er muligt at tage skolepraktik på disse uddannelser. Den orange linje markerer gennemsnittet for alle elever (N = 72.078).

Da der kun findes én uddannelse på fagretningen "Omsorg, sundhed og pædagogik", der tilbyder skolepraktik, udgår denne fagretning med den højeste andel af kvinder, ligesom en stor del af de kvindedominerede uddannelser udgår.<sup>48</sup> Det er derfor ikke helt nemt at sammenligne de mandsdominerede og kvindedominerede uddannelser i denne figur. Ikke desto mindre lader der til at være en tydelig kønsmæssig problemstilling i forbindelse med skolepraktik, som ser ud til at være til fordel for mænd.

## KAPITEL 6

# AT VÆRE MINORITETSKØN PÅ EN ERHVERVSUDDANNELSE

I dette kapitel præsenteres de gennemgående tematikker, der bringes frem af de 11 studerende på erhvervsuddannelser, som indgår som informanter i undersøgelsen. Tematikkerne kredser blandt andet om uddannelsesvalg, trivsel, arbejdsmiljø og kønsstereotyper.

### 6.1 SAMMENFATNING

#### SVÆRT AT VÆRE MINORITETSKØN

Uanset om du er kvinde i et mandsdomineret fag eller mand i et kvindedomineret fag, står det klart på baggrund af interviewene, at elevernes generelle trivsel på både skolen og i praktikvirksomheden påvirkes af at være minoritetskøn. Undervisningsmiljøet på skolen og arbejdspladskulturen opleves ofte som ekskluderende og bidrager til, at informanterne har gået med overvejelser om at stoppe på uddannelsen. Alle informanter kan berette om frafaldne medstuderende, som er faldet fra, fordi forholdene angiveligt var for svære som minoritetskøn.

Fælles for de elever, som vi har interviewet, er en selvsikkerhed i deres utraditionelle uddannelsesvalg, men også en oplevelse af at stå meget alene med de oplevelser, der følger med at være i mindretal som mand/kvinde eller nogle gange at være den eneste som minoritetskøn.

Konsekvensen af kønsopdelingen på de forskellige uddannelser er, at der opstår lukkede miljøer, som virker ekskluderende enten på grund af en sexistisk omgangstone eller på grund af et generelt dårligt arbejdsmiljø. Disse strukturer er medvirkende til at skabe et miljø, hvor man som kønsminoritet har svært ved at trives.

#### KVINDER OPLEVER ET UNØDVENDIGT FOKUS PÅ DERES KØN

Kvinder i de mandsdominerede fag oplever, at deres køn bliver gjort til genstand for unødigt opmærksomhed både på skolen og i praktikvirksomhederne. Det udmønter sig i meget direkte – ofte kønsstereotype – kommentarer, som retter sig mod deres køn og kompetencer. Således oplever kvinderne, at de skal arbejde endnu hårdere for at bevise deres evner inden for faget.

Kommentarerne kommer først og fremmest fra lærere på skolen og de ældre svende på praktikvirksomhederne, men også fra jævnaldrende og medstuderende.

I forhold til lærernes og svendenes adfærd og opførsel ligger der et magtaspekt i dette forhold, som kan gøre det endnu sværere for den enkelte kvinde at sige fra.

I de situationer, hvor der er flere kvinder på uddannelsen, oplever de kvindelige informanter, at det er lettere at sige fra kollektivt over for den opførsel og adfærd, som opleves som upassende og unødvendig.

Der er også eksempler på, at kvinder fravælges til praktikpladser på grund af deres køn.

### **MÆND FØLER SIG EKSKLUDERET OG ISOLERER SIG SELV**

De mandlige informanter, som vi har interviewet, oplever det at være i undertal som en udfordring på arbejdspladserne, hvor de ofte føler sig ekskluderet. Her beskriver de et arbejdsmiljø med mange konflikter og et miljø, hvor der gives meget lidt plads til, at mændene kan give deres mening til kende og blive hørt. For mange mænd bliver strategien at modgå det dårlige arbejdsmiljø med humor som en del af deres arbejde og ved at trække sig fra kollegaerne. At være mand i et kvindedomineret fag kan opleves som ensomt og hårdt på grund af arbejdsmiljøet, og det har betydning for den generelle trivsel.

## **6.2 KVALITATIVE INTERVIEWS**

Dette afsnit baserer sig på en række kvalitative interviews, der er foretaget med unge studerende, som er henholdsvis kvinder i mandsdominerede fag og mænd i kvindedominerede fag.

Den statistiske analyse viser, at der er en vis sammenhæng mellem frafald, skolepraktik og status som minoritetskøn. Det øgede frafald for minoritetskøn kalder på opmærksomhed, og således forsøger vi at dykke dybere ned i dette forhold gennem kvalitative interviews med studerende med det formål at belyse, hvilke udfordringer der kan være forbundet med at være en del af kønsminoriteten på en uddannelse. Tematikkerne, der kastes lys over i interviewene, kredser blandt andet om oplevelser med uddannelsesvalg, at være minoritetskøn på uddannelsesstedet og på praktikpladsen, kønsstereotyper og jargon i faget samt trivsel, arbejdsmiljø og frafald.

Analysen består af interviews med kvinder på maskinsnedkeruddannelsen, finmekanikeruddannelsen og tømreruddannelsen samt mænd på SOSU-uddannelsen. På grund af rekrutteringsvanskeligheder er det ikke lykkedes at rekruttere mænd fra andre fag til undersøgelsen. Der er en geografisk spredning blandt informanterne, således at det ikke er de samme uddannelsesinstitutioner, der går igen. Alt i alt er der foretaget 11 interviews, herunder med seks kvinder og fem mænd.

I den følgende analyse er citaterne udvalgt til kvalitativt at illustrere de gennemgående tematikker i interviewene, der knytter sig til det at være

minoritetskøn. De er altså alene repræsentative for den gruppe af informanter, som vi har talt med.

### 6.2.1 MILJØET PÅ SKOLEN

Skolen er omdrejningspunktet for den undervisning, der finder sted i uddannelsens skoleforløb mellem praktikforløbene. Undervisningen finder sted som klasserumsundervisning og praktisk undervisning på skolernes værksteder.

Særligt de kvindelige informanter oplever, at deres køn bliver gjort til genstand for uønsket opmærksomhed når de færdes sig på skolen. Kvinderne forklarer, hvordan det for dem er en fast del af hverdagen at modtage kommentarer, der er møntet direkte på deres køn.

En kvindelig informant fortæller om de reaktioner og den opmærksomhed, hun får, når hun færdes på værkstedet som en af de eneste kvinder. Eksempelvis i forbindelse med den ugentlige rengøring, men også når hun skal udføre opgaver på værkstedet:

”[H]vis der er nogle smede eller andre mænd fra skolen, der kommer forbi, så kommer der stensikkert en kommentar om, at jeg kender min plads. ( ) Det er svært at stå og arbejde ved maskinerne, for nogle gange så står de [mændene fra de andre uddannelser] bare og stirrer ind på én.”

Kvindelig informant

En anden kvindelig informant fortæller om sine oplevelser på skolen og med undervisningsmiljøet på en erhvervsuddannelse, som hun senere afbrød:

”Jeg husker [undervisningsmiljøet] som helt vildt anstrengende. [...] Og så husker jeg det også, som om jeg blev enormt ensom og hele tiden følte, at jeg havde nejhat på. Jeg husker meget sådan noget med at sidde alene inde i pausen og spise. Så sådan en helt klassisk ensom type. Jeg havde én, jeg snakkede med, og hvis hun ikke var der, så var jeg bare helt alene hele dagen. Det var svært at opbygge relationer med folk, når man hele tiden følte, at man var meget på vagt og skulle tage nogle kampe.”

Kvindelig informant

I et interview med to kvindelige elever fortæller de om det fokus, der har været på deres køn i løbet af det seneste forløb på skolen, hvor de lidt uvant har været et hold, der udelukkende bestod af kvinder (tre kvinder):

IP 2: ”I starten fik vi hele tiden at vide sådan ’Nå, I er kun kvinder’ eller ’Jeg har aldrig undervist et helt kvindehold før’. Vi står og kigger på hinanden og tænker: ’Vi ved godt, at vi er damer, så I behøver ikke at sige det!’ [...]”

I: ”Så det er en opmærksomhed, der er uønsket?”

IP 1: "Det er unødvendigt. Der er ikke nogen af os, der gør noget ud af at stikke ud med vores køn. Der er ikke nogen af os, der gør noget ud af det. Det er ikke, fordi der er nogen af os, der kommer med håndtasker eller noget. Vi blander sgu meget godt ind, synes man selv."

To kvindelige informanter

Generelt er det oplevelsen blandt de kvindelige informanter, at deres køn ikke kan undgå at blive centrum for opmærksomhed, når de færdes på skolen.

En kvindelig informant fortæller:

"Det bliver meget påpeget, at man sidder dér og er en minoritet: 'Hej, drenge – [pause] – og pige!'"

Kvindelig informant

Samme tendens bekræftes af en af de øvrige kvindelige informanter:

"Man kan mærke, at lærerne er opmærksomme på, at vi er kvinder. Det kan godt være lidt opslidende, synes jeg."

Kvindelig informant

Kvinderne giver alle udtryk for, at opmærksomheden på deres køn er unødvendig og uønsket – særligt fordi de i forvejen er opmærksomme på ikke at skille sig betragteligt ud på grund af deres køn. Den tydelige opmærksomhed på deres køn oplever de som trættende i længden, men det har også stor betydning for deres oplevelse af miljøet på stedet, som bliver påvirket negativt af disse hændelser.

De mandlige informanters historier har en anden karakter. De fortæller om, hvordan det kan være ensomt at være blandt de eneste mænd på uddannelsen, hvor der typisk ikke er mere end 4-6 mænd i hver klasse:

"Man savner lidt, at der er lidt flere mænd. Det gør man. Der er mange ting, du ikke rigtigt kan snakke med på."

Mandlig informant

Og tilsvarende beretter en af de andre informanter:

I: "Hvordan oplever du [at være blandt de 6-7 mænd ud af en klasse på +60]? Er det noget, du tænker over i det daglige?"

IP: "Nja, ikke det store, men jeg kan godt mærke, at jeg vælger jo lidt at finde nogle drenge at være i gruppe med. Der er lidt fælles følelse dér på en eller anden mærkelig måde, ikke?"

Mandlig informant

For mændene er følelsen af at stå uden for fællesskabet den røde tråd i deres fortællinger. Dét at tilhøre kønsminoriteten fremhæves som årsag til, at studielivet på skolen (og på arbejdspladsen i øvrigt) kan føles ensomt, hvorfor der er en tendens til, at mændene grupperer sig med de få andre mænd i søgen efter et kollegialt fællesskab og et fortroligt rum.

Hos de kvindelige studerende er det en mere udtalt oplevelse af at være kønsminoriteten, hvor deres køn ofte direkte italesættes over for dem selv og de øvrige elever. I det følgende præsenteres nogle eksempler på, hvordan kvindernes køn italesættes på skolen af lærere og medstuderende.

### 6.2.1.1 Jargon og tone på skolen

Når man taler med informanterne om tonen på skolen, har de kvindelige og mandlige informanter vidt forskellige oplevelser. Mændene oplever, at det kan være ensomt at være i mindretal, fordi de ikke har så meget til fælles med de mange kvinder på deres hold. Desuden beskriver samtlige mandlige informanter generelt tonen mellem lærere og elever som præget af respekt og tolerance, hvor der ikke er synderligt fokus på deres køn.

Derimod oplever alle de kvinder, som vi har talt med, at deres køn gøres meget synligt, hvilket medfører mange uønskede kommentarer fra både lærere og medstuderende. Da dette ikke er en udbredt oplevelse blandt mændene, bringer vi i det nedenstående kun citater fra de kvindelige informanter.

En kvindelig studerende fortæller om en episode i forbindelse med, at hun var eneste kvinde til undervisning sammen med 20 mandlige studerende:

”Læreren, han kom faktisk også med sådan en joke. Så siger han: ’Du skal lige lukke ørerne.’ Og så kommer han med sådan en joke midt inde i klassen, hvor han siger: ’Hvorfor er det, kvinder har bryster? Jamen det er, fordi ellers er der ikke nogen, der gider at tale med dem.’ Så sådan nogle jokes kommer der, og det er fra alle lærere. Man skal kunne abstrahere fra det, ellers kan man ikke være på sådan en skole – men det burde jo ikke være sådan. Det er dybt sexistisk.”

Kvindelig informant

En anden kvindelig studerende fortæller om en situation i en frokostpause, hvor en gruppe kvinder bliver adresseret af en lærer:

”Vi sidder tre kvinder i vores pause. Vi sidder stille og roligt, som vi sidder her. Vi snakker næsten ikke engang rigtigt. Vi sidder bare og spiser vores mad. Så går der en lærer forbi og siger: ’Nå, så sidder I rigtigt der og holder syklub. I skal fandme i gang.’ Og det var midt i vores pause, og det var så, fordi han havde taget fejl af, hvornår pausen var. Men det er mere det der med, at vi lige skal have at vide, at vi er en syklub. Vi sad bare.”

Kvindelig informant

Kommentarerne kan dog også komme fra medstuderende. En kvindelig informant fortæller om sin tid på sin uddannelse:

**”Vi brugte jo meget tid på motorsav, og så var der forskellige størrelser, og så var det jo ’damemotorsaven’ og ’mandemotorsaven’ og bla, bla. Så var vi svage, og ’skal vi lige tage den her for dig?’”**

Kvindelig informant

Samme informant tænker tilbage på miljøet på den skole, hun gik på tidligere, som hun oplevede som et meget sexistisk miljø:

**”Jeg syntes, at der var brug for at blive fuldstændig rusket op i den skole og snakke om køn på en eller anden måde, hvor eleverne kan tale med, og at det ikke var eleverne, der skulle stå for det. Det syntes jeg var dybt kritisabelt – at man kunne være lærer på et sted og være sexistisk. Det burde bare være forbudt. Et forbud hjælper nok ikke, men altså hvis man sidder der og lige er kommet fra folkeskolen og så blive mødt med dét – jeg syntes, at det var så op ad bakke.”**

Kvindelig informant

Ovenstående citater illustrerer, at der et miljø på de skoler, informanterne går på, som er båret frem af den kultur, der eksisterer i de forskellige håndværksfag, hvor sexistiske kommentarer er en fastgroet del af jargonen. Det er tydeligt, at kvinderne oplever, at der rettes et stort fokus mod deres køn fra lærere og medstuderende, og de oplever det som både ubehageligt, opslidende og unødvendigt, at deres køn får så meget opmærksomhed.

De kvindelige informanternes oplevelser fra deres skoler peger generelt på, at italesættelsen af deres køn primært kommer fra lærerne. Det fylder en hel del i deres fortællinger, og det præger desuden deres oplevelse af kulturen og miljøet på skolen, hvilket giver dem dårlige erfaringer fra skoletiden.

Årsagen til, at nogle lærere kommer med nedsættende kommentarer, er ifølge en af informanterne, at lærerne ikke er bevidste om, hvordan de bliver opfattet, og at det hænger sammen med en manglende forståelse for, hvordan det opleves at være ”i undertal på sit hold”.

En enkelt kvindelig informant beretter dog om gode erfaringer med sine lærere, hvilket har haft stor betydning for hendes fastholdelse i faget:

**”Jeg tror heller aldrig, at jeg havde overvejet at gå videre med [uddannelsen], hvis ikke jeg havde haft et helt lærerteam, som har været virkelig gode til at italesætte, at det er fedt, at vi er der, fordi vi er kvinder, og desuden også gjort noget ud af ikke at gøre forskel på os. Det er lidt omvendt, men nogle gange er det bare godt at sige: ’Vi ved godt, at I er kvinder, og det har en betydning for jeres gang her på skolen, og vi har tænkt**

**os at gøre så meget som overhovedet muligt for, at I ikke skal bruge en masse energi på at tænke over det.”**

Kvindelig informant

Lærerne på skolen har en afgørende rolle i forhold til at sikre et undervisnings- og læringsmiljø, som inkluderer alle elever. Det er ligeledes dem, der slår tonen an, og når de først giver tilladelse til det, der beskrives og opleves som en sexistisk og lummer værkstedsjargon, tilslutter de øvrige elever sig denne jargon, som bliver til en norm på stedet. Som kvinde kan det være svært at færdes i, det kan opleves utrygt, og det kan være svært at sige fra.

Tonen og kulturen på skolen kan, som det vil blive udfoldet senere, have store personlige og læringsmæssige konsekvenser og påvirker motivationen til faget. For nogle bliver det en direkte årsag til at afbryde uddannelsen.

I det hele taget peger fortællingerne på, at der på de erhvervsuddannelser, som indgår i denne undersøgelse, og hvor kvinder er minoritetskøn, eksisterer en kultur, hvor det accepteres, at kvinder udsættes for uønsket opmærksomhed og sexistiske kommentarer i skolehverdagen alene på grund af deres køn.

### **6.2.3 MILJØET PÅ PRAKTIKSTEDET**

Den uønskede opmærksomhed og italesættelse af kønnet opleves ikke kun som en problematik på skolen. Den går igen på praktikstederne, der udgør en betydelig del af uddannelsesforløbet på en erhvervsuddannelse. Igen er det kvinderne, der oplever en konstant opmærksomhed på deres køn, hvilket påvirker deres trivsel betydeligt.

En kvindelig informant fortæller, at hun allerede i ansøgningsprocessen til en praktikplads fik et nej med begrundelsen, at hun var en kvinde. Hun blev derfor nødsaget til at afbryde uddannelsen, da hun ikke kunne fortsætte uden en praktikpladsaftale. Det er et meget konkret eksempel på, hvordan det at blive fravalgt på grund af sit køn får konsekvenser for fremtidigt uddannelsesforløb og karriere.

En anden kvindelig informant fortæller, at opmærksomheden på ens køn også kan være udtryk for manglende erfaring, som viser sig som usikkerhed hos praktikvirksomhederne:

**”Jeg tror også bare, at for nogle af [praktikvirksomhederne] er det lidt skræmmende, hvis man ikke rigtig har haft en kvinde ansat før. Selv om de jo godt kender kvinder, så er det af en eller anden grund usikker grund for dem.”**

Kvindelig informant

På trods af at den uønskede opmærksomhed kan bunde i uvidenhed og manglende erfaring, kan det dog føre til dårlige oplevelser med de mandlige kollegaer, som



ser det som en form for kamp om status. En kvindelig informant fortæller om en situation på arbejdet, hvor hun blev sat til at instruere en mandlig kollega i at betjene en maskine på værkstedet, hvilket han brød sig meget lidt om, og at han derfor ikke ville tage imod hendes hjælp:

**”Det var for store skår i hans selvbillede, at der skulle stå en ung kvinde, som er lærling, og forklare ham, hvordan man gør. Det var for meget for ham. Og det skete flere gange. Så der er mange forskellige måder, man mærker [at være kvinde på en mandsdomineret arbejdsplads] på.”**

Kvindelig informant

En anden kvindelig informant beskriver den stemning, der opstår på en arbejdsplads med mange mænd samlet:

**”Det er bare sådan en stemning, der er på sådan et værksted. Det er meget mandsdomineret, og humoren er meget sådan mandschauvinistisk humor. Der kommer bare til at være sådan en jargon, når alle gutterne er samlet, og så er det ikke altid, at de lige tænker over, at der lige sidder [informantens navn] ovre i hjørnet.”**

Kvindelig informant

Blandt de mandlige informanter handler deres oplevelser med at være minoritetskøn på praktikstederne primært om, at de ikke får plads og ikke bliver lyttet til. Arbejdsmiljøet beskrives enstemmigt som både hårdt at være i, men også som en ”hønsegård”, hvor konflikter blandt de kvindelige kollegaer fylder meget.

En informant fortæller, at han ofte bliver misforstået, fordi han er mand, og han beskriver det, han oplever, som en særlig kultur, som omgærder omsorgs- og plejefaget.

**”Jeg har oplevet som mand, at du bliver hurtigere misforstået. [...] Men vi er her jo for at opnå det samme – at skabe en god hverdag for borgerne, og hvor borgerne er i centrum. Men der er rigtig meget ’skyllerumssnak’ på plejehjemmene og hospitaler. Der er rigtig meget fnidderfnidder, og der er rigtig meget voksenmobning inden for vores fag, og jeg synes, det er grimt.”**

Mandlig informant

En anden nævner også tonen i omsorgs- og plejefaget som et problematisk aspekt, som han mener ikke gør noget godt for arbejdsmiljøet:

**IP: ”[Der er] [e]n accepteret brokkekultur, synes jeg.”**

**I: ”Og hvordan er det at arbejde i sådan en kultur?”**

**IP: ”Det kan godt være lidt træls nogle gange. Jeg kan godt sidde og tænke: ’Kom nu. Suck it up, for helvede.’ [...] Det kan godt være lidt psykisk hårdt. Tja, det kan godt være lidt irriterende.”**

Mandlig informant

En af de øvrige informanter fortæller om sit praktiksted, hvor han var ene mand blandt 16 kvinder, og hvor han bevidst valgte at trække sig fra samtalen i pauserne, da han syntes, der var for meget snak om andre og for meget "drama".

Samme type fortælling går igen i dette citat:

"Mange af de steder, jeg har været, har vi ikke været så mange mænd – vi har været 2-3 – og der har jeg helt klart oplevet til morgenmødet og sådan noget ... der har jeg oplevet mundhuggeri ... især mellem de ældre kvinder, som føler, at de skal styre det hele, fordi de har været på plejehjemmet i – lad os sige – 30 år. [...] På min første praktikplads, der var vi to fyre fra min klasse, mig og en anden fra min klasse, der var på samme praktiksted. Selv om nogle kollegaer var supersøde, så var der også rigtig meget diskrimination mod os mænd. Vi blev talt rigtig meget ned til og talt grimt til. Der var rigtig meget snak i krogene om mig og ham."

Mandlig informant

Igen er det tonen og det dertilhørende hårde arbejdsmiljø, som nævnes som årsag til mændenes mistrivsel og dårlige oplevelser med at være på en kvindedomineret arbejdsplads. Flere af de mandlige SOSU-studerende bruger derfor humoren som et vigtigt og aflastende element i deres arbejde og som en strategi over for det, der både betegnes som "hønsegård" og "brokkekultur", som begge er begreber, der blandt informanterne kobles til den kultur, der eksisterer i den kvindedominerede SOSU-branchen.

Mændenes beskrivelser kan ses som udtryk for den eksklusion, de oplever på arbejdspladserne som mænd. De beskriver alle sammen en oplevelse af at føle sig udelukket og "nedstemt" af deres kvindelige kollegaer. Nogle af informanterne forklarer også dette skel med, at kvinderne ofte er en del ældre end dem selv, så dette forhold kan ligeledes spille ind for nogle. Men de mandlige informanters fortællinger og strategier er også eksempler på kønsstereotyper, som er med til at reproducere og fastholde en stereotyp fortælling om SOSU-faget med den måde, de omtaler faget og miljøet på. Det kommer til udtryk ved deres beskrivelser af miljøet som "skyllerumssnak", "hønsegård", "brokkekultur" mm..

Andre situationer, hvor de mandlige studerende oplever, at kønnet spiller en meget eksplicit rolle er, når der skal fordeles opgaver på arbejdspladsen. Alle mandlige informanter forklarer, hvordan de bliver bedt om at stå for de tunge løft, fx i forbindelse med løft af overvægtige beboere.

En fortæller om sine erfaringer med at blive tildelt de tunge borgere, bare fordi han er mand:

"Det er specielt med de tunge beboere, med de mandlige beboere. Det var lidt et dilemma, for jeg kan godt forstå [de kvindelige kollegaer], men jeg nævnte på et tidspunkt, at det godt kan være, at de skræmmer folk væk, fordi i sidste

ende er vi i det samme fag, og vi får den samme løn, så hvis de giver alle de tunge beboere til mændene og de lette opgaver til kvinder, så vil det føles, som om man gør det bevidst. At fordi du er mand, så skal du påtage dig de tunge opgaver, og man kan blive træt af det til sidst. Det oplever jeg meget.”

Mandlig informant

I sådanne situationer kan det være svært at sige fra som mand, når der er konsensus om fordelingen af opgaver blandt kvinderne og man selv er i undertal og dermed hurtigt risikerer at blive ”nedstemt”. Det er dermed risikoen for at blive misforstået af de kvindelige kollegaer, der ofte er årsagen til, at de mandlige informanter afholder sig fra at sige fra.

En mandlig SOSU-studerende fortæller:

”Og der er det sværere som mand at sige fra og få lov til også at have en mening og holdning, uden at det skal misforstås, ikke?”

Mandlig informant

Mændenes fortællinger vidner om, at der er visse forventninger til, at mændene varetager de fysisk krævende opgaver, blot fordi de er mænd. I kvindernes fortællinger optræder der omvendte fordomme om deres fysik, som gør, at de bliver mødt af en vis skepsis med hensyn til deres fysik:

”Man skal bevise, at man også gider at slæbe, også kan det grove arbejde. Der er nogle ret klare forventninger til, hvad man ikke gider og ikke kan.”

Kvindelig informant

Igen ser vi en forskel på, hvordan kønnet spiller en rolle og tildeles opmærksomhed blandt de mandlige og kvindelige fortællinger.

Kvinder opleves på nogle af praktikstederne som fremmede og anderledes, og de ses dermed som en potentiel gene, da det tvinger virksomheden til at forholde sig til noget anderledes og nyt. Mændene oplever forholdene på praktikstederne som hårde og ensomme, og de isolerer sig fra kollegaerne. Samtidig tildeles de ofte de fysisk krævende opgaver, blot fordi de er mænd, og i de situationer oplever de, at det er vanskeligt at sige fra.

Det er gennemgående i både kvindernes og mændenes fortællinger, at det er svært at sige fra over for den eksisterende kultur, når man som kønsminoritet står alene over for de andre kollegaer.

### 6.2.3.1 Jargon og tone på praktikstedet

Som beskrevet i det foregående er den tydelige opmærksomhed på informanternes køn ikke isoleret til deres færden på skolerne, men gør sig også gældende på praktikstederne. Af de mandlige studerende bliver jargonen og tonen på arbejdspladsen primært omtalt som en trættende ”hønsegårdsstemning”, som de ser som forskellig

fra og uforenelig med deres køn, mens kvinderne i højere grad oplever en jargon, der direkte italesætter deres køn ud fra nogle kønsstereotype opfattelser af kvinder.

Kvinderne beretter om sjofle og sexistiske jokes, hvilket en af de kvindelige studerende forklarer således:

”Det er jo også meget bare sådan noget, at så bliver der lavet en joke, og så kigger hele rummet over på én og ”Åh nej, der var en kvinde. Var det nu okay?’ Bare den der følelse af, at de så kigger på én – jeg vil hellere have, at de bare siger det. Det bliver faktisk værre af, at de lige kigger hen og skal tjekke, fordi så skal man stå der og godkende en eller anden joke.”

Kvindelig informant

En anden kvindelig informant giver et eksempel på, hvordan selv en simpel morgenmadssituation kan være præget af jokes med seksuelle undertoner:

”Så sent som i sidste uge var der en kommentar. Så siger en af de andre, at ’du skal lige rykke dig, fordi [informantens navn] skal have en bolle’, og så er der en af de andre, der refererer til, at jeg lige skal tage på en af mine kollegaers boller. Så det er sådan nogle små ting. Det er jo ikke noget, der går én på, men det er fuldstændig unødvendigt at skulle sige det.”

Kvindelig informant

En af de øvrige kvindelige informanter fortæller, at det at lægge øre til så mange kommentarer om ens køn medfører en tilstand, hvor man konstant er på vagt:

”Og så er det sådanne kommentarer, mest fra ældre, jeg arbejder med, som hele tiden synes, at jeg skal hente en mand til at hjælpe mig med at bære eller ’Åh nej, kan du klare det?’ eller ’Det er godt nok tungt arbejde for sådan en som dig’. [...] Så jeg oplever det stadigvæk, selv om jeg har en rigtig god chef, som også prioriterer ligesom at have kvinder i firmaet og hyre kvinder ind i ny og næ. Jeg skal stadigvæk have paraderne lidt op, synes jeg.”

Kvindelig informant

På samme måde forklarer en af de mandlige informanter, hvordan han oplever, at der opstår en bestemt kultur og jargon, når der er mange kvinder samlet på arbejdspladsen:

”Nu er det ikke for at rakke ned på det kvindelige køn, men de diskussioner, der er, kan godt blive lidt sådan en hønsegård.”

Mandlig informant

De fremhævede citater illustrerer, at når en arbejdsplads domineres af en monokultur, her en overvægt af det ene køn, skaber det nogle strukturer og et miljø, som kønsminoriteter har svært ved at trives i. Som ene kvinde eller mand kan det således føles som en stor opgave at skulle sige fra over for, endelige forandre,

en dominerende kultur på arbejdspladsen, som har været den samme i årevis. At det kan være vanskeligt at sige fra alene og udfordre tingenes tilstand, udfoldes i det følgende afsnit.

#### 6.2.4 SVÆRT AT SIGE FRA ALENE

Både de kvindelige og mandlige informanter beskriver, at det er svært at sige fra over for den kultur, der er på stedet, hvad enten det drejer sig om skolen eller praktikstedet.

En kvindelig informant fortæller, at hun, hver gang hun blev udsat for sexistiske kommentarer, skulle tage stilling til, om og hvordan hun skulle reagere.

**”Jeg syntes, at det var benhårdt. Jeg syntes, at der var rigtig meget, for nu at sige det sådan lidt grimt, men der var sådan meget machokultur, som var meget konkurrencepræget. Så var der også helt vildt meget af sådan noget sexistisk humor, og der skulle virkelig lukkes nogle ører rigtig tit. Og tages nogle kampe. Jeg kan huske, at det var sådan en evig diskussion med mig selv: ’Okay, skal jeg tage den her kamp, eller skal jeg lade den her passere, så jeg lige kan slappe af?’ Så du ved, hver dag skulle man lige mærke, hvor ens energiniveau var i forhold til det.”**

Kvindelig informant

Flere fortæller, at det er opslidende og irriterende at skulle sige fra over for de mange sexistiske kommentarer, som de bliver mødt med, men at de samtidig ikke vil fremstå som sarte eller som en, der ikke kan ”tåle en joke”, af frygt for at blive udelukket fra fællesskabet.

En pointe, der går igen i flere af fortællingerne, handler om, at det kan være svært at finde ud af, hvornår man skal sige fra over for de sexistiske kommentarer, men nogle gange er der ingen tvivl om, at det er for meget:

**”Man vælger sine kampe med omhu hver gang, kan man sige. Men den ene dag, der var vi alle sammen oppe i det røde felt. Der fik vi nok! Der måtte vi simpelthen hive fat i en anden lærer og sige: ’Hallo, det her, det gider vi simpelthen ikke.’”**

Kvindelig informant

Men at det er endog meget vanskeligt at sige fra over for sin lærer og konfrontere vedkommende med det undervisningsmiljø, som ikke opleves som trygt og rart, vidner dette citat om:

**IP: ”Ja, altså jeg kan huske, at jeg snakkede med min lærer om [det sexistiske miljø] [...], fordi jeg blev simpelthen så provokeret af, at han på en eller anden måde var med i det. Altså, I bliver nødt til at være rollemodeller for de her 16-17-årige knægte. Det syntes jeg var rigtig svært.”**

Kvindelig informant

Flere af kvinderne beskriver, at det er en fordel at være en gruppe af kvinder, når man er i et miljø, der fokuserer så meget på deres køn, fordi det opleves som nemmere at sige fra.

Samtidig kan dét at være en gruppe kvinder også omvendt gøre, at man er mere udsat for kommentarer end som enkeltperson, og det forstærker opmærksomheden:

**"Det er nemmere for dem at sige noget til en gruppe. Jeg tror, at det ville være svært at stå én til én og så sige et eller andet, der ikke var så nice. Det er nemmere at sige noget eller tale lidt hårdt, hvis man står som en hel gruppe."**

Kvindelig informant

For mænd, som udgør kønsminoriteten, er det også svært at sige fra på arbejdspladsen, og en strategi bliver derfor helt at undlade at blande sig:

**IP: "Når der er 10 kvinder, og du er eneste mand, så vinder du aldrig."**

**I: "Det er svært at sige fra, måske?"**

**IP: "Ja, nemlig. Og jeg er god til bare at ignorere og bare gøre mine ting og ikke tage kampen."**

Mandlig informant

Generelt taler både de mandlige og kvindelige informanter om at skulle "tage kampe" og hele tiden tage stilling til, om det er noget, man har kræfter til at gå ind i. Det er således en konstant afvejning og forhandling med sig selv, om man har overskuddet til at sige fra i situationen, og flere beskriver det som et opslidende miljø at være i.

### **6.2.5 TRIVSEL OG ARBEJDSMILJØ PÅVIRKES AF AT VÆRE MINORITETSKØN**

De beskrevne omstændigheder som kønsminoritet og den type oplevelser, det medfører, fører desuden til personlige overvejelser om ens fremtid i faget i det hele taget.

En kvindelig studerende fortæller om sine overvejelser:

**IP: "Jeg har været meget i tvivl, nogle gange i hvert fald, om jeg gad være snedker i mange år, fordi jeg synes, det er en hård branche at være i som kvinde. Og det handler meget om, hvor man er, selvfølgelig."**

**I: "Hvordan hård?"**

**IP: "Det er svært at forklare. [Praktikstedet], hvor jeg er, der kan man godt få nogle kommentarer, som er meget møntet på ens køn. Jeg synes godt, at jeg kan mærke, at jeg skal arbejde hårdere for at bevise, hvad jeg kan, i forhold til hvad en mand skal. Og det synes jeg også, at man skal på skolen."**

Kvindelig informant

En af de kvindelige informanter fortæller om en tidligere arbejdsplads, hvor hun var den eneste kvinde. Hun havde flere sygdomsforløb med stress forårsaget af flere faktorer, men hvor kønsdimensionen spillede en afgørende rolle og førte til at hun endte med at stoppe:

IP: "Det var et rigtig dårligt arbejdsmiljø for mig at være der, og jeg tror, at det er, fordi jeg ikke følte, at jeg hørte til. Det der med at have et tilhørsforhold – og jeg var der alligevel i 3½ år. Så det har sgu meget at sige." I: "Så det var svært at være kvinde der?"

IP: "Jeg tænkte jo ikke, at det var det, men så efter at have analyseret det, gået i behandling og ligesom være kommet over på den anden side, så kan jeg da godt se, at det da helt klart er, fordi man har manglet nogen at sparre med." Kvindelig informant

En anden kvinde fortæller om sin nuværende arbejdsplads og betydningen af at have en kvindelig kollega, selv om de ikke arbejder sammen i det daglige:

"Selv om jeg ikke arbejder sammen med [hende], så gør det en forskel at vide, at hun er i samme branche. Bare det, jeg ved, at jeg har mulighed for at kontakte andre kvinder i branchen, gør for mig en kæmpestor forskel. Det er en tryghed i, at der er en fremtid, hvor der er andre kvinder i branchen, som jeg kan arbejde sammen med. Det er ikke, fordi det er vigtigt, at det er kvinder, jeg skal arbejde sammen med, men fordi jeg ved, at det er et sted, hvor jeg i hvert fald ikke skal forsvare at være kvinde. Og det ved jeg ikke, hvis det er en mand, jeg skal arbejde sammen med."

Kvindelig informant

Ud over at have kvindelige kollegaer at læne sig op ad, er det også rart, at ens kollegaer siger fra en gang imellem på ens vegne, så man ikke altid står alene med det:

"Der er også nogle af de gode svende, som passer på de unge kvinder, og det er der også brug for nogle gange. Der er en, der tager én under sine vinger og siger: 'Hey, I skal lige snakke pænt, og sådan snakker vi ikke om hende.' Men hvis der er 20, og der kun er én, der gør det [så er det svært]."

Kvindelig informant

En mandlig informant forklarer, hvordan man kan opleve, at det kan være ensomt at være ene mand blandt kvindelige kollegaer på en arbejdsplads:

"Altså det, jeg føler mig alene med, er, at mænd bliver misforstået."

Mandlig informant

En anden mandlig informant stemmer i og forklarer, at det ville være at foretrække med en mere balanceret kønsfordeling på arbejdspladsen:

IP: "De har brug for nogle mænd [ude på praktikstederne]."

I: "Og hvorfor har de brug for nogle mænd?"

IP: "Først og fremmest er det godt at have mænd, så der kommer lidt balance. Og når der er mænd til stede, så opfører kvinderne sig anderledes, end når der kun er kvinder. [...] Og stemningen bliver anderledes, når der er lidt balance."

Mandlig informant

Som fortællingerne illustrerer, har kønsfordelingen på uddannelsen og arbejdspladsen stor betydning for de studerendes trivsel. Som kønsminoritet føler man sig oftere alene, og mange taler om fraværet af nogle gode kollegaer, som man kan sparre med. Desuden spiller det også en rolle, at man kan spejle sig i andre af sit eget køn.

#### 6.2.6 FRAFALD SKYLDES DÅRLIGE OPLEVELSER SOM MINORITETSKØN

Den kvantitative analyse viste, at minoritetskøn har højere frafald end dem, der udgør majoritetskønnet på en uddannelse. Alle informanter fortæller om, at de har kendskab til frafaldne medstuderende, som er faldet fra, fordi forholdene angiveligt var for svære som minoritetskøn, og at de også selv har været i tvivl om deres egen fremtid i faget gennem tiden.

En kvindelig informant fortæller om en kvindelig medstuderende, der faldt fra på grund af de udfordringer, der er forbundet med at være kvinde i branchen:

"Det var en, jeg gik på hold med. Hun var faktisk den allerførste, der anskaffede sig en læreplads, og hun prøvede at være der en måned. Hun stoppede simpelthen. Hun fik jo ikke nogen hjælp, og hun stod derude som helt ny og skulle stå der og rode med alle de farlige maskiner. Der var ikke nogen, der gad at hjælpe hende. Hun var bare kvinde, hun måtte klare sig selv, men de kom løbende, når hun gjorde noget forkert, og skældte hende hæder og ære fra."

Kvindelig informant

En anden forklarer om sin egen situation og fortæller, at de startede 4-5 kvinder hendes hold, men at det nu kun er hende, der er tilbage. Ifølge hende er de andre kvinder faldet fra på grund af miljøet på skolen. Hun har selv overvejet at stoppe mange gange, men vil gerne kunne komme igennem og bane vejen for den næste generation af unge kvinder, der gerne vil ind i branchen:

IP: "At jeg er der, det forstår jeg stadig ikke."

I: "Nej, jeg skulle lige til at spørge. Hvad er det, der holder dig fast? [...]"

IP: "Det er først nu, her under corona, at jeg er begyndt at tænke over, hvor vildt det egentlig er. Hele sidste år, der var nærmest ikke en dag, hvor jeg ikke græd. Og det var vitterligt på grund af, at jeg følte mig så ligegyldig og følte, at jeg ikke hørte til. Så mister man bare lysten til at lære, for det eneste, du tænker på, det er, at du skal gemme dig og holde ud."

Kvindelig informant



En mandlig informant fortæller også om flere medstuderende, der er faldet fra:

IP: "Jeg har rigtig mange bekendte, som er faldet fra, for det der, det gider de ikke. De kan simpelthen ikke holde alle de kvinder ud."

I: "Så af den grund simpelthen?"

IP: "Ja, og aldersmæssigt også."

Mandlig informant

Og han uddyber senere, hvad han anser for at være den primære årsag til, at han har oplevet så mange mænd falde fra gennem sin tid i branchen:

"De kommer ud, og så ser de et kvindedomineret fag, hvor der er meget 'skyllerumssnak', og 'det gider jeg simpelthen ikke, det der sladder'. Der er to kvinder, der står og råber og skriger ad hinanden med næb og klør. 'Det gider jeg simpelthen ikke. Ud med mig.' Jeg tror, at det er det, der har skræmt dem lidt. Det har de nok ikke været helt forberedt på."

Mandlig informant

En anden mandlig SOSU-studerende fortæller, at han selv har været ved at falde fra uddannelsen flere gange på grund af miljøet på uddannelsen, som han oplever som voldsomt kønsdomineret:

IP: "For det første var der så mange kvinder i min klasse, der var så useriøse, og jeg tænkte bare, at jeg kan ikke gennemføre de her tre år med dem. Men efter to år, så fandt jeg ud af, hvordan jeg skulle håndtere at arbejde sammen med så mange kvinder. Det var jeg ikke vant til, at gå i klasse med 50 kvinder, hvor alle sammen bare snakker og skændes. Og så var der forskellige aldre også. Jeg holder ud indtil videre."

I: "Så det var lidt en udfordring, da du startede?"

IP: "Ja, og der er også mange fyre, der dropper ud på grund af det."

Mandlig informant

Informanterne beskriver således ganske tydeligt, at forholdene som minoritetskøn påvirker deres trivsel på skolen og praktikstederne negativt, og der er således grund til at rette opmærksomhed mod disse forhold. Som fortællingerne vidner om, eksisterer der visse steder en kultur på skolerne og praktikstederne, som er vanskelig for de unge kvinder og mænd at være i som minoritetskøn. De svære forhold leder for nogles vedkommende til afbrudt uddannelse.

Det gør dem desuden særligt sårbare, når de som kønsminoritet ikke har nogen steder at gå hen og at tale med andre om forholdene, hvilket flere efterlyser. Dette peger på et konkret behov for at have gode rådgivnings- og vejledningstilbud til stede for de studerende på skolerne, hvilket belyses i det følgende.

### 6.2.7 BEHOV FOR RÅDGIVNINGS- OG VEJLEDNINGSTILBUD

Flere af de kvindelige informanter fortæller, at de har benyttet sig af fagforeningen i forbindelse med sager om dårlig trivsel. De forklarer, at fagforeningen er tydeligt til stede på deres skole, og at de er blevet hjulpet af dem både i forbindelse med trivselsproblemer relateret til deres køn på praktikpladsen og på skolen.

En af de kvindelige informanter fortæller, at en kontakt i fagforeningen har peget hende i retning af et praktiksted, der havde gode forhold for kvinder:

**”Jeg har haft kontakt til min 3F-kontakt, og han har sagt: ’Jeg synes, du skal søge de her og de her steder, fordi jeg ved, de har haft kvinder før, og at det er gode steder.’”**

Kvindelig informant

Citatet er et eksempel på, hvordan en fagforening aktivt forsøger at hjælpe kvindelige elever i retning af ”gode steder for kvinder” i et forsøg på at give informanten de bedste betingelser under praktikforløbet og hjælpe kvinderne med at opnå en praktikpladsaftale. Det kan umiddelbart ses som udtryk for, at fagforeningen anerkender, at kvinder kan have sværere ved at finde praktikplads og i øvrigt også oftere kommer i skolepraktik, som påvist i den kvantitative analyse.

En anden fortæller, at fagforeningen har arrangeret netværksmøder på hendes skole for kvinder i branchen for at sætte fokus på det at være kvinde i mandsdominerede fag. Hun fortæller også, at hun har taget kontakt til sin fagforening for at adressere det – i hendes øjne – dårlige miljø på skolen, men hun oplevede, at fagforeningen ikke gjorde noget aktivt.

Blandt kvinderne kommer det da også til udtryk, at det ikke er helt tydeligt, hvilke problemer der varetages af skolen, og hvilke der skal rettes mod fagforeningen:

**IP: ”Jeg synes faktisk, at det er noget af det, der er svært. Det er svært at finde ud af, hvad der er skolens job, og hvad der er 3F’s job, og hvor er det egentlig, at man får hjælp henne? [...]”**

**I: ”Ville I kunne bruge 3F til spørgsmål om trivsel og arbejdsmiljø?”**

**IP: ”Det er i hvert fald mere 3F, end det er skolen.”**

Kvindelig informant

Ovenstående kunne tyde på, at der er behov for at sikre kendskab til og skabe klarhed over, hvor man som studerende kan søge råd og vejledning om forhold relateret til trivsel på skole og i praktikvirksomhed.

### 6.2.8 ROLLEMODELLER KAN BANE VEJEN FOR ANDRE

I mange af interviewene er det en gennemgående fortælling, at det har stor betydning for informanternes trivsel og motivation i faget at have andre at spejle sig i.

En af de mandlige informanter savner en stærkere repræsentation af mænd i måden, uddannelsen præsenteres på. Ifølge ham bør SOSU-uddannelsen profileres på en måde, der gør den mere attraktiv for mænd, fx ved at tænke over, hvordan der reklameres for uddannelsen. Det er hans oplevelse, at det ofte er kvindelige sygeplejersker, der er optræder på billeder og sociale medier, og man risikerer hermed, at potentielle mandlige studerende afskriver uddannelsen, da det let kommer til at fremstå som en uddannelse indrettet til kvinder.

**”Man skal være opmærksom på at være indbydende for mænd. Jeg savner, at manden også bliver repræsenteret i det her fag, så man er sådan: ’Hey, det er også okay at være mand i det her fag.’”**

Mandlig informant

En af de kvindelige informanter fortæller, hvordan en tidligere kvindelig ansat har sørget for at ændre forholdene omkring omklædningsfaciliteter til kvinder på arbejdspladsen:

**”Der er bare et toilet, og så er der et gammelt bad, som bruges til opbevaring, og der skifter jeg tøj. Der er ikke andre, der bruger det. Det er i princippet bare et lille rum, og så har de sat et skab op. Men det er så også, fordi der var en kvinde før mig, så det er noget, hun har sørget for. Hun har taget rigtig meget af [de kampe].”**

Kvindelig informant

En anden kvindelig informant har selv taget på sig at agere rollemodel for en af de yngre lærlinge på værkstedet og har for nylig taget en snak med hende om det at være kvinde i et mandsdomineret fag. I snakken understregede hun, hvor vigtigt det som kvinde er at kende sine egne grænser og kunne sige fra. Informanten forklarer som årsag til at tage snakken, at hun ikke ønsker, at andre skal have et uddannelses- og praktikforløb som hende, der har været præget af stress og sygdom på grund af dårligt arbejdsmiljø på praktikvirksomheden især.

En af de andre kvindelige informanter har ligeledes taget opgaven på sig at være rollemodel for andre kvinder i faget på baggrund af sine egne oplevelser. Hun fortæller om sit utraditionelle initiativ:

**”Jeg har hængt en seddel op på pigetoilettet, for der kommer drengene jo ikke, hvor jeg har skrevet, at hvis der er nogle, der gerne vil snakke om noget, og hvis der er nogle mænd, der ikke behandler dem pænt, så kan de komme til mig. Hver gang der kommer nye, så tager jeg altid en snak med dem.”**

Kvindelig informant

Hun fortæller videre, at hun selv ville have haft glæde af en at tale med, da hun startede på skolen. En, der kunne have ageret mentor og sparringsperson, og hvor man i et fortroligt rum kunne drøfte de vanskeligheder, der kan opstå for en kvinde i et mandsdomineret fag.

Rollemodeller er vigtige og er nødvendige på flere niveauer, og lærere og mestre spiller således også en vigtig rolle i at agere rollemodeller for eleverne.

En kvindelig informant fortæller, hvilken positiv betydning det har haft for hende, at hun er blevet mødt med anerkendelse gennem sin uddannelse og praktiktid:

**”Jeg har en rigtig god chef, der er rigtig god til at anerkende, at det gør en forskel at have kvinder i faget – på en positiv måde – og som samtidig ikke bevidst har gjort forskel på os. Det er både min chef og min gamle underviser. Det sætter jeg helt vildt meget pris på, fordi jeg var ikke gået videre, hvis jeg ikke havde haft dem.”**

Kvindelig informant

Som fortællingerne vidner om, er rollemodeller, hvad enten det er lærere eller kollegaer, af afgørende betydning dels for unges uddannelsesvalg og motivation for at vælge kønsutraditionelt, dels for at fastholde motivationen undervejs i uddannelsesforløbet. For de studerende handler det grundlæggende om at kunne spejle sig selv i en anden af samme køn, og når først én har banet vejen, er det lettere for de næste at bryde med de fastlåste forestillinger om køn og uddannelse.

## KAPITEL 7

# ELEVENS RET TIL ET GODT UNDERVISNINGS- OG ARBEJDSMILJØ FRI FOR ULOVLIG FORSKELSBEHANDLING

I dette kapitel gennemgår vi kort, hvilket ansvar og forpligtelser skolen og praktikstedet har for at sikre et godt undervisnings- og arbejdsmiljø fri for ulovlig forskelsbehandling, mobning og chikane.

Vi tager udgangspunkt i ligebehandlingslovens forbud mod ulovlig forskelsbehandling på baggrund af køn, herunder chikane og sexchikane, undervisningsmiljøloven og arbejdsmiljøreguleringen, der blandt andet sikrer et godt psykisk arbejdsmiljø, og erhvervsuddannelseslovens bestemmelser.

### 7.1 ERHVERVSUDDANNELSERNES OPBYGNING

Tilrettelæggelsen af erhvervsuddannelserne, herunder adgang, styring, indhold og elevernes retlige forhold under uddannelsen, fastlægges i erhvervsuddannelsesloven.

En erhvervsuddannelse tilrettelægges som vekseluddannelse, sådan at eleven typisk efter et grundforløb på skolen veksler mellem skoleundervisning og praktikuddannelse i en praktikvirksomhed.<sup>49</sup> Erhvervsuddannelsesloven handler om hele uddannelsesforløbet, dvs. ophold både på skole og i praktikvirksomhed. Elevens gennemførelse af en given uddannelse er betinget af, at eleven og en godkendt praktikvirksomhed indgår en uddannelsesaftale.<sup>50</sup>

Uddannelsesaftalen er rammen for såvel elevens samlede uddannelsesforløb som ansættelsesforholdet mellem elev og en praktikvirksomhed.

Praktikvirksomheder er ansvarlige for blandt andet at udbetale løn og at sørge for, at eleven hovedsageligt varetager arbejde, der har et uddannelsesmæssigt sigte. Elevens arbejdsvilkår reguleres i øvrigt af overenskomsten på området, i det omfang det er foreneligt med uddannelsen.<sup>51</sup> I denne relation indgår praktikvirksomheden som arbejdsgiver. Skolerne har ansvar for elevernes uddannelse og undervisning og for deres trivsel på uddannelsen.<sup>52</sup>

Skolerne og praktikvirksomhederne er som følge af undervisningsmiljøloven og ligebehandlingslovgivningen samtidig ansvarlige for også at sikre eleven mod kønsdiskrimination og mod mangelfuldt arbejds- og studiemiljø, som det beskrives i det følgende.

Erhvervsuddannelsessystemet er karakteriseret ved et fagligt selvstyre, som giver arbejdsmarkedets parter en stor indflydelse på og ansvar for erhvervsuddannelserne.

## 7.3 KRAV OM ET GODT ARBEJDS- OG UNDERVISNINGSMILJØ

### 7.3.1 PÅ ERHVERVSSKOLERNE

Erhvervsskolerne er bundet af et ansvar for at skabe et godt undervisningsmiljø, hvor undervisningen foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.<sup>53</sup> Standarden skal forstås på samme måde som i arbejdsmiljøreguleringen, men med de ændringer, der følger af forskellene imellem en arbejdsplads og et undervisningsmiljø.<sup>54</sup> Retten til et godt undervisningsmiljø omfatter blandt andet på denne baggrund beskyttelse imod chikane,<sup>55</sup> og det må ligeledes antages, at det omfatter et forbud mod mobning.

For erhvervsskolerne gælder også en eksplicit forpligtelse til at forebygge mobning igennem udviklingen af en antimobbestrategi. Derudover skal skolen reagere på oplysninger om problemer med det psykiske undervisningsmiljø i form af mobning eller lignende ved udarbejdelsen af handlingsplaner med konkrete og effektive foranstaltninger, der kan bringe problemerne til ophør.<sup>56</sup>

Skolerne har herudover et generelt ansvar for at sikre elevens trivsel under uddannelsen, både på skolen og under praktikopholdet. Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at skolens leder årligt skal måle elevernes trivsel.<sup>57</sup> Skolerne har også en forpligtelse til at fastholde eleverne og forebygge frafald, blandt andet ved at stille social, personlig eller psykologisk rådgivning til rådighed for elever, der har behov for det.<sup>58</sup> En elev vil have behov for det, hvis eleven oplever, at undervisningsmiljøet er belastende, psykisk usundt eller chikanerende.

Skolen har derudover pligt til at lave en undervisningsmiljøvurdering mindst hvert tredje år. Undervisningsmiljøvurderingen skal indeholde en kortlægning af uddannelsesstedets fysiske, psykiske og æstetiske undervisningsmiljø, identificere undervisningsmiljøproblemer og udarbejde en handlingsplan på baggrund af den.<sup>59</sup> DCUM udgiver vejledninger til skolerne om, hvordan de skal udføre undervisningsmiljøvurderingen. Hverken lovgivningen eller vejledningerne<sup>60</sup> nævner chikane eller sexchikane.

### 7.3.2 I PRAKTIKVIRKSOMHEDEN

Det er nævnt eksplicit i arbejdsmiljøreguleringen, at mobning og sexchikane kan udgøre en overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne, hvis det medfører en risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse.<sup>61</sup> Arbejdsgiveren skal derudover sikre, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det vil sige, at medarbejderne skal oplæres og instrueres, arbejdet skal planlægges, og der skal føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. En praktikvirksomhed, der har problemer med chikane eller et

chikanerende miljø, der kan medføre en risiko for elevernes psykiske helbred, skal dermed både forebygge og håndtere chikane i overensstemmelse med loven.<sup>62</sup>

Praktikvirksomheden skal, ligesom alle andre arbejdspladser, udarbejde en arbejdspladsvurdering mindst hvert tredje år, der kortlægger arbejdsmiljørisici i virksomheden, herunder problemer med sexchikane og det psykiske arbejdsmiljø. Der skal udarbejdes en handlingsplan på baggrund af de fundne arbejdsmiljøproblemer.<sup>63</sup>

Under praktikopholdet har eleven krav på, at skolen tilbyder social, personlig og psykologisk rådgivning, hvis arbejdsmiljøet i praktikopholdet gør, at eleven er frafaldstruet.<sup>64</sup> Hvis eleven er organiseret i en fagforening, kan eleven også søge hjælp og rådgivning der.

#### **7.4 FORBUD MOD CHIKANE OG SEXCHIKANE**

Ligebehandlingsloven finder anvendelse på erhvervsuddannelser og praktikpladsvirksomheder.<sup>65</sup> Loven forbyder forskelsbehandling på baggrund af køn, herunder både chikane og sexchikane.<sup>66</sup>

##### **7.4.1 CHIKANE**

Chikane kan forstås som enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.<sup>67</sup> Der kan dermed både være tale om chikane, når en enkelt person opfører sig ubehageligt over for en elev, og når der er tale om mere generel opførsel, der ikke retter sig imod en specifik person. Et ulovligt chikanerende miljø kan være karakteriseret ved, at der generelt bliver talt nedsættende eller krænkende om elevens køn, at eleven bliver behandlet på en særlig måde i klasselokalet eller arbejdsrummet, eller andet, der skaber et særligt truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

##### **7.4.2 SEXCHIKANE**

Sexchikane defineres på samme måde, men indeholder seksuelle undertoner i stedet for at være direkte knyttet til en persons køn.<sup>68</sup> Sexchikane kan bestå af uønskede verbale eller fysiske tilnærmelser, men der kan også være tale om sexchikane, hvis eleven skal modtage undervisning eller arbejde i et miljø, hvor klasseværelser eller arbejdsrum er udsmykket med pornografiske billeder, eller hvor der bliver kommenteret på elevens krop på en seksualiseret måde.

Der er intet krav om, at udtalelserne skal rette sig særligt imod den enkelte elev, for at der kan være tale om sexchikane. I en sag fra Københavns Universitet, hvor underviseren gentagne gange brugte uvedkommende eksempler i undervisningen, der blandt andet handlede om at købe sex, at have seksuelle affærer, kvinder i fransk lingeri mv., fandt Ligebehandlingsnævnet, at der var tale om sexchikane.<sup>69</sup>

### **7.4.3 VIKTIMISERING**

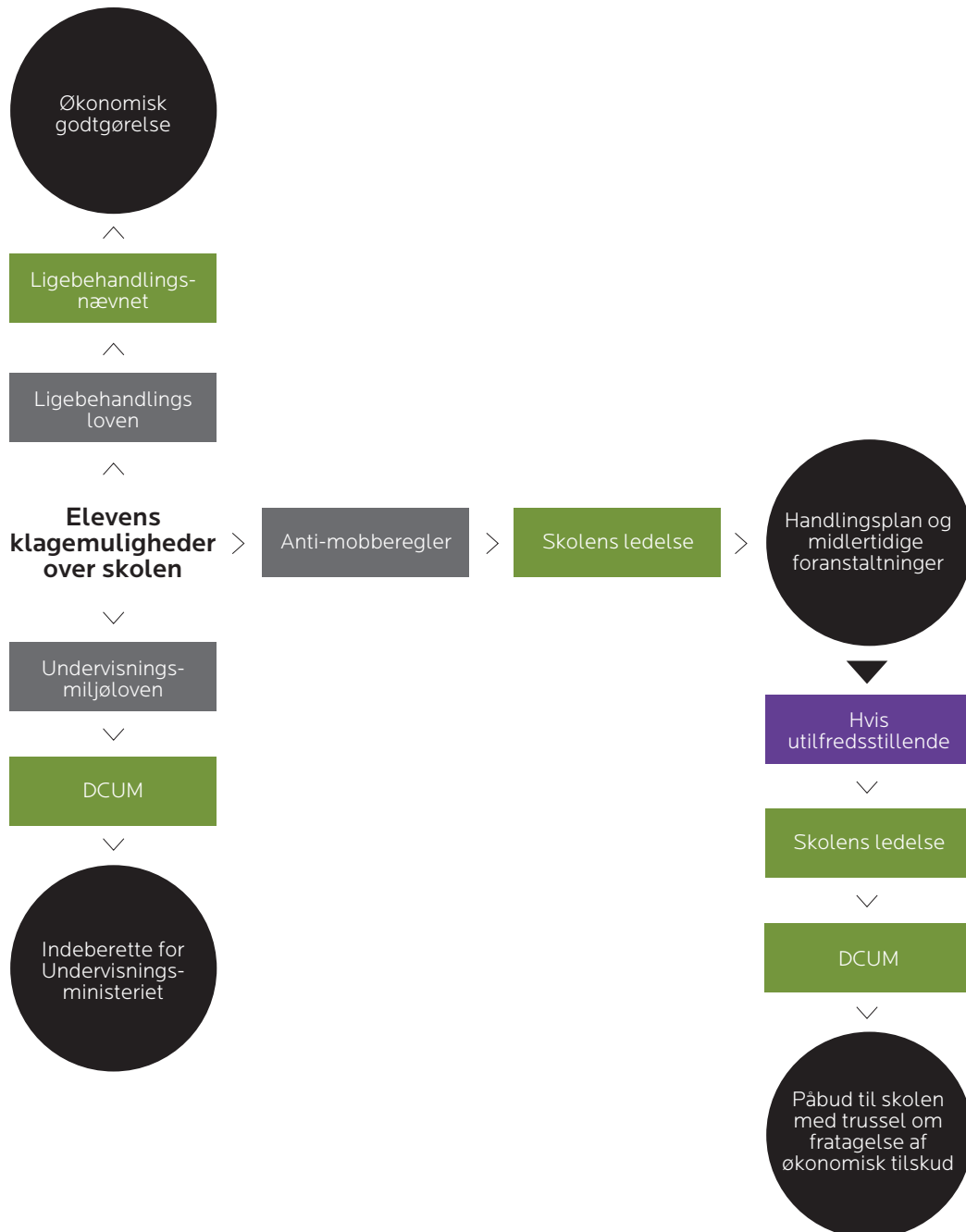
Det er ligeledes forbudt at udsætte nogen for repressalier, fordi de accepterer eller afviser chikanerende adfærd, fx hvis de protesterer under chikanen.<sup>70</sup> Hvis en elev senere fremsætter et krav efter ligebehandlingsloven, må dette heller ikke have nogen negative konsekvenser for eleven.<sup>71</sup> Praktikvirksomheden eller uddannelsesinstitutionen må dermed ikke reagere ved på nogen måde at stille eleven dårligere på grund af elevens klage.

### **7.5 BESKYTTELSE AF ELEVEN PÅ SKOLEN**

Ligestillingsaspektet bør først og fremmest indgå i erhvervsskolernes planlægning. Alle offentlige myndigheder, som arbejder inden for ligebehandlings- og ligestillingslovens områder, herunder erhvervsskolerne, har pligt til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.<sup>72</sup>



FIGUR 7: OVERSIGT OVER ELEVENS KLAGEMULIGHEDER, HVIS ELEVEN OPLEVER CHIKANE PÅ SKOLEN.



Erhvervsskolerne er omfattet af en række forskellige love, der på forskellig vis forpligter skolen til at sørge for et godt og chikanefrit undervisningsmiljø.

### 7.5.1 LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Som beskrevet i det ovenstående finder ligebehandlingsloven anvendelse på erhvervsskolerne. Det er skolen, der er ansvarlig for, at eleverne ikke bliver udsat

for forskelsbehandling på grund af deres køn. Både lederes og underviseres opførsel er omfattet af lovens forbud imod forskelsbehandling, herunder chikane og sexchikane.<sup>73</sup> Udsætter en leder eller en underviser eleverne for chikane, eller skaber de et chikanerende miljø, vil det være i strid med ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsloven kan håndhæves ved, at eleven selv klager direkte til Ligebehandlingsnævnet eller starter en retssag ved domstolene. Er der tale om chikane, kan skolen tilpligtes at betale eleven en økonomisk godtgørelse. Godtgørelsen kan blive højere, hvis der er tale om sexchikane.<sup>74</sup>

### 7.5.2 UNDERVISNINGSMILJØLOVEN

Skolen er som nævnt ovenfor ligeledes bundet af et ansvar for at skabe et godt undervisningsmiljø, hvor eleven trives, og som er frit for mobning, chikane og andre psykiske sikkerhedsrisici.

Overholdes dette ikke, kan eleven klage til Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM), der som tilsynsførende på erhvervsuddannelsesområdet vil behandle klagen på et skriftligt grundlag og undersøge skolens procedurer for undervisningsmiljøvurderingen, politikker, problemhåndtering m.m.<sup>75</sup> Finder tilsynet, at loven ikke er overholdt, kan tilsynet indbringe sagen for Undervisningsministeriet.<sup>76</sup> DCUM oplyser, at de endnu ikke har prøvet, at indbringe en eller flere sager for Undervisningsministeriet.<sup>77</sup>

### 7.5.3 ANTIMOBBEREGLERNE

Derudover har skoleledelserne en forpligtelse til at fastsætte en antimobbestrategi, herunder imod digital mobning, og til at lave en konkret og effektiv handlingsplan, hvis der konstateres problemer med det psykiske arbejdsmiljø på uddannelsen, herunder mobning. Der skal laves en handlingsplan inden for 10 dage og træffes nødvendige midlertidige foranstaltninger.<sup>78</sup> Hvis disse pligter ikke overholdes, kan der klages til uddannelsesstedet. Gives der ikke medhold her, kan der klages til DCUM. Hvis DCUM finder, at skolen ikke har overholdt sine pligter, kan DCUM påbyde skolen at opfylde antimobbereglerne fx ved at undersøge, om der foregår mobning eller lignende, lave en handlingsplan og følge op på den til problemerne er bragt til ophør. Hvis skolerne ikke efterlever påbuddet, kan Undervisningsministeriet tilbageholde tilskud til skolen.<sup>79</sup> Sanktionerne angår altså ikke konkrete sager eller oplevelser, men skolens overordnede pligter. DCUM oplyser, at meget få elever benytter sig af denne mulighed og at der ikke er foretaget undersøgelser af baggrunden for dette.<sup>80</sup>

## 7.6 BESKYTTELSE AF ELEVEN UNDER PRAKTIKKEN

Eleven er også beskyttet mod chikane i sin praktikperiode.

### 7.6.1 LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Ligebehandlingsloven gælder for alle arbejdsgivere, også under en praktik.<sup>81</sup> Det betyder, at arbejdsgiveren er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og i rimeligt omfang sikre sine ansatte og praktikanter mod chikane og

sexchikane.<sup>82</sup> Arbejdsgiverens ansvar omfatter også krænkelser begået af andre ansatte, som arbejdsgiveren har eller burde have kendskab til.<sup>83</sup> Overtrædelser af ligestillingsloven kan håndhæves ved, at eleven starter en sag ved Ligestillingsnævnet eller domstolene. Vindes sagen kan krænkeren eller den ansvarlige tilpligtes at betale en godtgørelse til eleven.

**FIGUR 8: OVERSICHT OVER ELEVENES KLAGEMULIGHEDER, HVIS ELEVEN OPLEVER CHIKANE I PRAKTIKVIRKSOMHEDEN.**



### 7.6.2 ARBEJDSMILJØREGLERNE

Det er nævnt eksplicit i arbejdsmiljøreguleringen, at mobning og sexchikane kan udgøre en overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne, hvis det medfører en risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse.<sup>84</sup> Arbejdsgiveren skal derudover sikre, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det vil sige, at medarbejderne skal oplæres og instrueres, arbejdet skal planlægges, og der skal føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. En praktikvirksomhed, der har problemer med chikane eller et chikanerende miljø, der kan medføre en risiko for elevernes psykiske helbred, skal dermed både forebygge og håndtere chikanen i overensstemmelse med loven.<sup>85</sup>

Arbejdsmiljøreglerne varetages igennem et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederen og de øvrige ansatte<sup>86</sup> under vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.<sup>87</sup> En elev, der ønsker at klage over sexchikane eller dårlige psykiske arbejdsforhold, skal gå igennem virksomheden og det partsstyrede arbejdsmiljøsystem. Elevens beskyttelse vil dermed afhænge af, om praktikvirksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed fungerer, og om branchens samarbejde om arbejdsmiljø fungerer. Eleven kan også indgive en anonym klage direkte til Arbejdstilsynet, der på baggrund heraf vurderer, om de vil tage på tilsynsbesøg i virksomheden. Hvis de tager på tilsynsbesøg og finder, at der er problemer i virksomheden, kan Arbejdstilsynet træffe afgørelse om, at virksomheden skal løse problemerne.<sup>88</sup>

### 7.6.3 OVERENSKOMSTEN

Erhvervsuddannelsesloven fastslår, at de bestemmelser, der er fastsat ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen for arbejdsområdet, gælder for praktikopholdet, i det omfang det er foreneligt med uddannelsen.<sup>89</sup> Hvis eleven på baggrund af dårligt psykisk arbejdsmiljø eller chikane ønsker at starte en sag, kan eleven gå igennem overenskomstens mæglingsregler. I så fald vil sagen forhandles og afgøres i det fagretlige system.<sup>90</sup>

### 7.6.4 OPHÆVELSE AF UDDANNELSESAFTALEN

Før eleven starter sin praktik, indgås der en uddannelsesaftale.<sup>91</sup> Uddannelsesaftalen kan ikke opsiges af eleven eller praktikvirksomheden, medmindre en af parterne væsentligt misligholder sine forpligtelser.<sup>92</sup> Dette vil være tilfældet, hvis eleven udsættes for sexchikane. Hvis eleven ønsker at ophæve aftalen eller på anden måde indlede en tvist på baggrund af sexchikane, og praktikvirksomheden er uenig, vil sagen kun kunne indbringes for det faglige udvalg, der vil forsøge at få eleven og praktikvirksomheden til at indgå forlig. Hvis dette ikke kan opnås, kan tvisten indbringes for Tvistighedsnævnet, der vil komme med en afgørelse angående ophævelse af uddannelsesaftalen, erstatning eller godtgørelse. Afgørelserne er juridisk bindende, men kan ankes til domstolene, hvis én af parterne ønsker det.<sup>93</sup> Sådanne sager er dermed langvarige og kræver en del ressourcer fra elevens side.<sup>94</sup>

Som gennemgangen af reglerne på området viser, er der mange forskellige regelsæt, der sætter rammen for, hvilket ansvar og forpligtelser skolen og praktikstedet har for at sikre et godt undervisnings- og arbejdsmiljø fri for ulovlig forskelsbehandling, mobning og chikane.

Reglerne håndhæves af forskellige organer og på forskellige måder, og det er svært som elev at vide, hvor det er bedst, man går hen, hvis man har oplevet et chikanerende undervisnings-/ arbejdsmiljø eller været udsat for sexchikane. Derfor er det væsentligt, at eleverne er godt oplyste om deres rettigheder og har kendskab til både rådgivningsfunktioner og de forskellige former for klageadgang.

## ENGLISH SUMMARY

In this study, The Danish Institute for Human Rights examines the gender division in the Danish vocational education. The study explores the general well-being among students who are gender minority students at their field of study and sheds light on the association between gender minority status and drop-out rates. The focus on vocational colleges is rooted in the fact that vocational education in Denmark has been strongly gender divided through time and continues to be so. The gender division in educational study programmes has consequences as it reinforces the gendered division of labor.

The report is based on a quantitative and a qualitative analysis which conclude in several recommendations for change.

The quantitative analysis (chapter 5) is based on data from Statistics Denmark and data from vocational colleges provided by the Ministry for Children and Education. The focus is here limited to students enrolled at vocational colleges in the period 2010 until 2017. The statistical analysis describes the gender division over time and in addition to this, examines how being the gender minority in the education is related to the risk of drop-out. We also examine the correlation between gender minority status and the access to practical training in a company compared to school-based practical training.

Although it is not possible to conclude on a cause- and effect relationship between drop-out and being a gender minority, the study shows significant correlation and points toward challenging circumstances related to gender minorities at vocational colleges. The character of those challenges is uncovered further in the qualitative analysis.

The qualitative analysis (chapter 6) is based on 11 in-depth interviews with students from different vocational colleges who are a gender minority in their field of study. The interviews are conducted to nuance and illuminate how it is experienced to be the gender minority in traditional male and female dominated professions including which challenges the gender division entails.

The qualitative analysis indicates that gender stereotypes still exists in the vocational colleges and in the practical training companies. The analysis shows that regardless of gender, being a gender minority in your education, is pivotal for your

well-being in both the classroom and at school as well as during the apprenticeship. Thus, gender minority students face several challenges which risk affecting not only the well-being of the students but also their motivation to complete both practical training programmes and their studies in general.

## **MAIN FINDINGS:**

### **THE VOCATIONAL EDUCATIONS ARE SIGNIFICANTLY GENDER DIVIDED**

9 out of 10 students in vocational colleges are enrolled in a field of study where one gender makes up more than 60 % of the students.

Three out of four students have the same gender as the majority in their field of study.

The analysis shows that men to a greater extent than women are gender minorities in their study programme. In 2017, 17 % of male students were a gender minority in their study programme compared to 11 % of women. This trend is constant over the period 2010-2017.

### **THE GENDER DIVISION IS STABLE**

14 out of 109 vocational programmes change gender category (e.g. from female-dominated to balanced or male-dominated) in the period 2010 to 2017. Of these, only seven programmes change from being a gender dominated education to being balanced.

The share of gender minority students is relatively stable throughout the period. At the same time, only 15 out of 83 vocational programmes are gender balanced, which indicates how static the gender division is. Based on this, it is fair to assume that the movement from gender dominated to gender balanced is a slowly developing progress.

### **GENDER MINORITY STUDENTS ARE MORE IN RISK OF DROP-OUT THAN GENDER MAJORITY STUDENTS**

Students who are enrolled at an education where they are part of the gender majority, drop out to a lesser extent than students who are enrolled at an education where they make up the gender minority.

Women who make up the gender minority have 74 % increased drop-out rates compared to their fellow male students enrolled at male dominated field of studies. In comparison men who make up the gender minority have a 38 % increased drop-out rate compared to their fellow female students enrolled at female dominated field of studies.

Overall, gender minority students have a drop-out rate of 43 % compared to their fellow students, who make up the gender majority, who have a drop-out rate of 26 %.

### **MINORITY WOMEN HAVE MORE DIFFICULTY FINDING AN APPRENTICESHIP**

If a student is not capable of finding a place for practical training the school may provide school-based practical training. The school-based practical training does not give the students the same experience and practical training as being part of a working place does. Furthermore, being part of a working place not only strengthens the social skills of the students but may also be crucial in terms of network and further job opportunities. Men's probability of school-based practical training is apparently unaffected of whether they are gender minority or gender majority in their education. Women's probability of ending up in school-based practical training is, in contrast, greater when they are in an education where they constitute the gender minority. This applies to 13 % of women on male-dominated study programmes compared to only 9 % for men, regardless of whether they are gender minority or not. However, women are generally more often in school-based practical training regardless of whether they are gender minority or not.

### **IT IS CHALLENGING TO BE THE GENDER MINORITY**

Whether you are a woman in a male-dominated profession or a man in a female-dominated profession, it is clear, based on the interviews, that the general well-being of the students at both school and in the practical training companies is affected by being a gender minority. The environment at school and the workplace are often experienced as exclusive and contributes to the fact that the informants have considered dropping out. All informants can also report on fellow students who have dropped out because conditions were reportedly too difficult as a gender minority.

The consequence of the gender division in the various education programmes is that closed environments arise which may seem exclusive either because of a sexist environment or due to a generally poor working environment. Changing the underlying structures is instrumental in creating an environment where gender minorities find it difficult to thrive.

### **WOMEN EXPERIENCE AN UNNECESSARY FOCUS ON THEIR GENDER**

Women in male-dominated professions experience that their gender is made subject to unnecessary attention both at school and in the practical training companies. This is put into practice as sexist and gender stereotyped comments, which are directed at their gender and competencies. Thus, the women experience that they must work harder to prove their talent within the profession.

The comments primarily come from teachers at the school and the older journeymen in the practical training companies, but also from peers and fellow students. In relation to the behavior of teachers and journeymen, there is an aspect of power in this relationship, which risks make it even harder for the individual woman to stand her ground.



### **MEN FEEL EXCLUDED AND ISOLATE THEMSELVES**

The male informants, whom we have talked to, experience being the gender minority as a challenge in the workplaces where they often feel excluded and lonely. They describe a work environment characterized by many conflicts and where very little space is given for the men to express their opinion and be heard. Being a man in a female-dominated profession is therefore often experienced as lonely and challenging because of the exhausting work environment and this has a huge influence on their general well-being.

### **NEED FOR A STRENGTHENED FOCUS ON WELL-BEING AND HARASSMENT FREE TEACHING AND WORKING ENVIRONMENT**

The interviews show that the well-being of both men and women, whether at school or in the practical training companies, is affected by being a gender minority. It calls for attention and the need for schools to strengthen their general focus on student well-being in collaboration with the practical training companies.

The women, in particular experience that both school and the practical training companies form the framework of an environment where comments about women's gender and with sexual reference is a part of their everyday life, which affects their well-being and motivation. Despite the fact, that they do not themselves characterize the circumstances as harassment or sexual harassment, the descriptions they provide are all incidents that can characterise a hostile work environment. Thus, there seems to be a need to clarify the schools' and practical training companies' responsibilities and obligations so that they can comply with them and secure the well-being of the students.

### **RECOMMENDATIONS**

Based on the results of this study, and with the aim to promote equality and protect against discrimination, the Danish Institute for Human Rights recommends:

#### **Establishment of an emergency counselling for students**

The Minister of Education obligates the schools for vocational training to establish emergency counselling services with an aim to ensure social, personal, psychological, and legal support for apprentices exposed to a bad learning and working environment including sexual harassment in school or during apprenticeship. This should be followed up by clear information to make the students become aware of rules and rights as well as their possibilities to appeal.

#### **Anti-bullying rules must explicitly cover harassment and sexual harassment**

The Minister of Education takes the initiative to amend sections 1.b and 1.c of the Teaching Environment Act so that the provisions also cover all forms of harassment and sexual harassment.

#### **The teaching environment assessments must be strengthened**

The Minister of Education takes the initiative to amend the Teaching Environment Act section 7, so that the provision clearly states that the teaching environment

assessment must include specific questions about harassment and sexual harassment.

**The Danish Center for Teaching Environment's (DCUM) supervisory function and counselling must be strengthened**

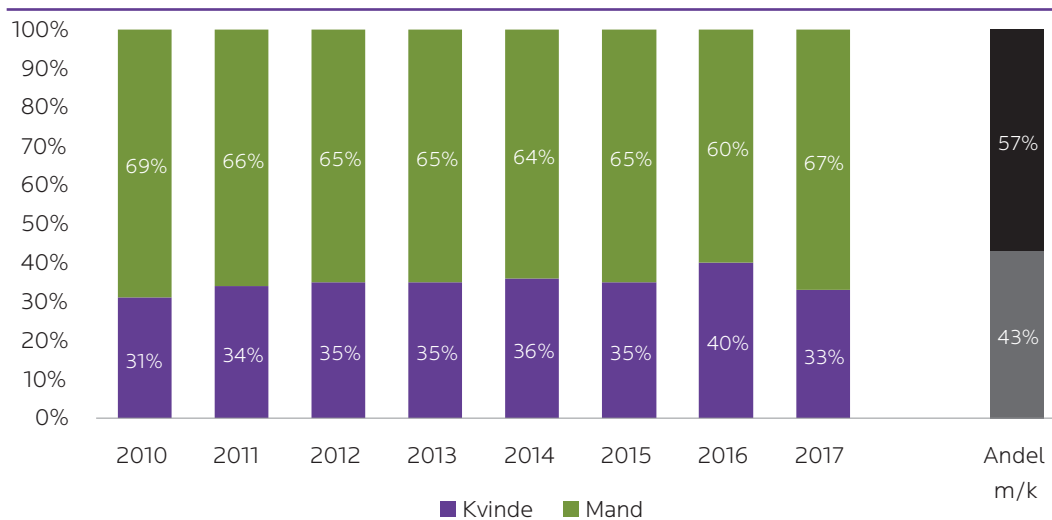
DCUM's supervisory function should be expanded with a mandate to carry out supervisory visits to educational institutions to strengthen the vocational schools' focus on the psychological teaching environment, including focus on social tone, gender stereotypes, harassment and sexual harassment, anti-bullying and inclusion of gender minorities.

**Well-being measurements must measure well-being in relation to gender**

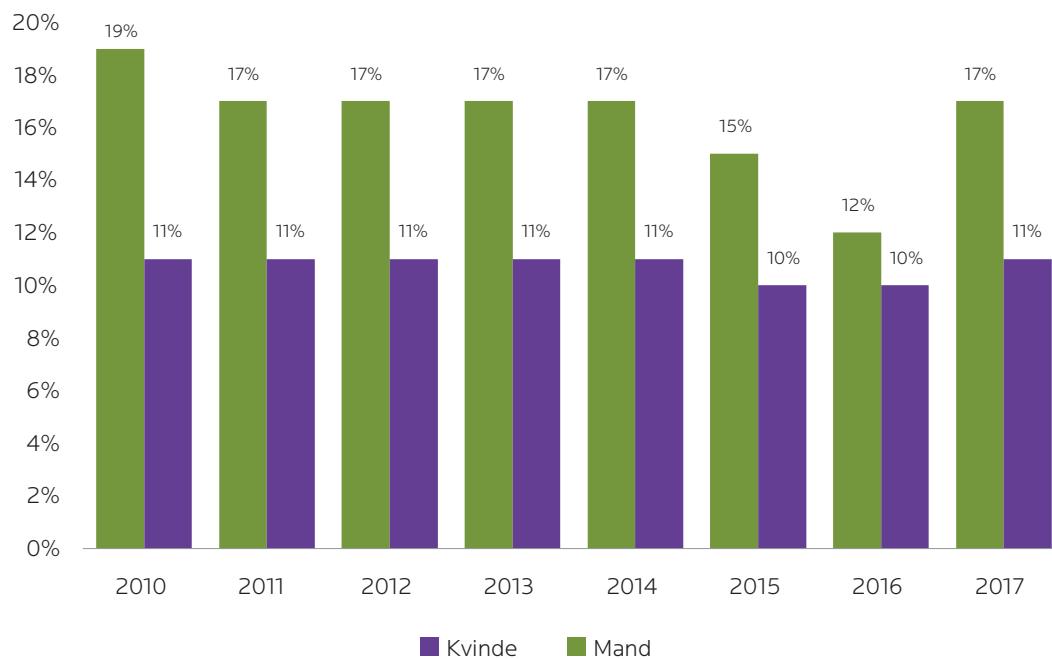
The Danish Agency for IT and Learning (STIL) should undertake changes to the existing well-being surveys so that they also include questions concerning harassment, including sexual harassment, unwanted attention to one's gender and social tone at school and during apprenticeships. It is recommended that the questions be formulated as a battery of questions on specific experiences and not as a generalised yes or no question of whether students have experiences with harassment and sexual harassment.

## BILAG 1

FIGUR A1: KØNSFORDELINGEN HOS MINORITETSKØNSELEVER FRA 2010 TIL 2017.



Note: Populationen indeholder her alle elever, der er indskrevet på en uddannelse, hvor de er minoritetskøn, dvs. hvor mere end 60 % af eleverne på den givne uddannelse har det modsatte køn af deres, i perioden 2010 til 2017. Hvert år indeholder bruttoantallet af elever i det givne år, altså både førsteårsstuderende og elever indskrevet i årene op til. Samlet population = 183.142.

**BILAG 2****FIGUR A2: ANDELEN AF MÆND OG KVINDER, DER ER KØNSMINORITET FRA 2010 TIL 2017.**

Note: Populationen indeholder her alle elever, der er indskrevet på en uddannelse, hvor de er minoritetskøn, dvs. hvor mere end 60 % af eleverne på den givne uddannelse har det modsatte køn af deres, i perioden 2010 til 2017. Hvert år indeholder bruttoantallet af elever i det givne år, altså både førsteårsstuderende og elever indskrevet i årene op til. Samlet population = 183.142.

## BILAG 3

## INTERVIEWGUIDE – MINORITETSKØN PÅ ERHVERVSUDDANNELSER

Tematik	Spørgsmål
Intro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kort præsentation af interviewer og IMR</li> <li>• Skitsering af hvad vi kommer ind på i interviewet (hvorfor vi sætter fokus på området)</li> <li>• Interviewets varighed (45 min.)</li> <li>• Mulighed for fortrolighed/anonymitet?</li> </ul>
Om IP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vil du fortælle kort om dig selv? – alder, bopæl, skole/udd. retning, hvor langt i forløbet, interesser mm.</li> </ul>
Valg af uddannelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvorfor har du valgt lige netop den uddannelse?</li> <li>• Kender du andre, der har valgt den uddannelse (familie, venner)?</li> <li>• Har du været i tvivl om dit valg af uddannelse?</li> <li>• Har det været svært at tage beslutningen? Hvad gjorde det svært?</li> <li>• Har du mødt forståelse/undren over dit valg?</li> <li>• Har det betydet noget for dit valg, at du ville være blandt mange piger/drenge?</li> <li>• Hvem har du søgt råd hos, da du skulle vælge uddannelse?</li> <li>• Hvad siger dine venner og familie til dit valg af uddannelse?</li> <li>• Har du oplevet nogle negative reaktioner ift. dit valg? Positive?</li> <li>• Hvad så dine forældre helst, at du blev uddannet som?</li> </ul>
Vejledning	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har du brugt din UU-vejleder til at søge råd og vejledning om uddannelsen?</li> <li>• Har din UU-vejleder præsenteret dig for uddannelser, som du ikke selv havde tænkt på?</li> <li>• Ville du ønske, at din vejleder havde præsenteret dig for flere muligheder?</li> <li>• Er du blevet præsenteret for typiske mandefag/kvindefag?</li> <li>• Synes du det er vigtigt, at man bliver præsenteret for valg, der er utraditionelle i forhold til køn?</li> <li>• Har du været tilfreds med den vejledning du har fået? Hvad kunne have været anderledes?</li> </ul>

Tematik	Spørgsmål
På uddannelsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Du er en af få piger/drenge på din uddannelse – hvordan er det? Fortæl gerne om konkrete oplevelser</li> <li>• Hvad er det sværeste ved at være blandt de få piger/drenge? Hvad gør det let?</li> <li>• Hvordan har dine klassekammerater taget i mod dig?</li> <li>• Hvordan har dine lærere taget i mod dig?</li> <li>• Føler du dig af og til udenfor på skolen?</li> <li>• Hvordan oplever du tonen på uddannelsen og blandt elever og lærere?</li> <li>• Får du nogensinde kommentarer, der handler om dit køn?</li> <li>• Har der været episoder, hvor dit køn har været genstand for ubehagelige kommentarer/uønsket opmærksomhed? Har du opsøgt hjælp/råd?</li> <li>• Har du nogensinde overvejet at stoppe dit uddannelsesforløb, fordi det er svært at være blandt de eneste drenge/piger?</li> </ul>
Praktik (spring over hvis praktik ikke er påbegyndt)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor har du været i praktik?</li> <li>• Havde du udfordringer med at finde praktikplads? (obs på skolepraktik)</li> <li>• Hvordan har det været at være i praktik?</li> <li>• Hvordan var dit samarbejde med dine kollegaer/praktikvejleder/kontakt?</li> <li>• Var det svært for dig, at finde en praktikplads? Hvad skyldes det?</li> <li>• Hvordan var det at være en af de eneste mænd/kvinder på arbejdspladsen?</li> <li>• Har du oplevet nogle særlige udfordringer/barrierer, der forhindrede dig at i at gøre dit arbejde?</li> <li>• Har der været episoder, hvor dit køn har været genstand for ubehagelige kommentarer/uønsket opmærksomhed? Har du opsøgt hjælp/råd?</li> <li>• Har du nogensinde overvejet at stoppe dit praktikforløb, fordi det er svært at være blandt de eneste drenge/piger?</li> </ul>
Afrunding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er der noget, vi ikke har været inde på, som du synes, er vigtigt at have med?</li> <li>• Må vi kontakte dig igen, hvis vi har uddybende spørgsmål?</li> <li>• Kan IP sætte os i kontakt med elever af samme køn, der er droppet ud?</li> <li>• Tak for din deltagelse.</li> </ul>

# NOTER

- 1 SFI (2008). Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti. Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 2008. Tilgængelig via: <https://www.vive.dk/media/pure/4009/271667>
- 2 DEA (2018). Erhvervsuddannelserne: Status, styring og reformer Tilgængelig via: [https://nordeafonden.dk/sites/nordeafonden.dk/files/media/documents/filer/2018/DEA\\_notat\\_Erhvervsuddannelserne.pdf](https://nordeafonden.dk/sites/nordeafonden.dk/files/media/documents/filer/2018/DEA_notat_Erhvervsuddannelserne.pdf)
- 3 Institut for Menneskerettigheder (2019). Køn – status 2019. Tilgængelig via: [https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/~%2019\\_02922-8%20imr\\_status\\_koen\\_web%20pdfUA%20446903\\_1\\_1.pdf](https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/~%2019_02922-8%20imr_status_koen_web%20pdfUA%20446903_1_1.pdf)
- 4 VIVE (2019). Er kvindefag stadig lavtlønsfag? – en analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i forskellige arbejdsfunktioner. Tilgængelig via: <https://www.vive.dk/media/pure/14441/3558078>
- 5 Beskæftigelsesministeriet (2019). Ligelønsredøgørelse 2019. Tilgængelig via: <https://bm.dk/media/11827/ligeloensredegoerelse-2019.pdf>
- 6 Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2020). Dejligt med rekordoptaget. Og lad os så huske manglen på faglærte. Tilgængelig via: <https://www.ae.dk/artikler/dejligt-med-rekordoptaget-og-lad-os-saa-huske-manglen-paa-faglaerte-0>
- 7 Uddannelsesstatistik (2019). Tilgængelig via [https://dashboard-2.uddannelsesstatistik.dk/TargitProxy?doc=vfs://Global/EUD/Ug.dk/EUD\\_UG\\_indgangsside.xview&EUD\\_Uddannelsesguiden.EUD\\_Uddannelsesguiden.\[Uddannelse\].\[Uddannelse\]=\[Uddannelse\].\[Uddannelse\].\[Bygningsmaler\]](https://dashboard-2.uddannelsesstatistik.dk/TargitProxy?doc=vfs://Global/EUD/Ug.dk/EUD_UG_indgangsside.xview&EUD_Uddannelsesguiden.EUD_Uddannelsesguiden.[Uddannelse].[Uddannelse]=[Uddannelse].[Uddannelse].[Bygningsmaler])
- 8 EVA (2019). Køn og uddannelsesvalg i 9. klasse. Tilgængelig via: [https://www.eva.dk/sites/eva/files/2019-11/Rapport\\_Køn-og-uddannelsesvalg-i-9.%20klasse.pdf](https://www.eva.dk/sites/eva/files/2019-11/Rapport_Køn-og-uddannelsesvalg-i-9.%20klasse.pdf)
- 9 UVM (2020). Notat 15.3.2020. Hvad vælger eleverne, når de forlader grundskolen efter 9. og 10. klasse i 2020?
- 10 Note: Grundforløbet kan som udgangspunkt for den enkelte elev helt eller delvis erstattes med grundlæggende praktisk oplæring i en virksomhed på grundlag af en uddannelsesaftale., jf. bekendtgørelse af lov nr. 282 om erhvervsuddannelser af 18/04/2018, § 12, stk. 1, jf. dog § 38, stk. 1, nr. 6.
- 11 Danske Regioner (2018). Behov for arbejdskraft regionalt og nationalt. Tilgængelig via: <https://www.regioner.dk/media/8601/behov-for-arbejdskraftregionalt-og-nationalt-26-april.pdf>
- 12 Klare mål. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/skoleudvikling/klare-maal/om-klare-maal>
- 13 Danmarks Statistik (2018). Nyt fra Danmarks Statistik. Tilgængelig via: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=27945>

- 14 Danmarks Statistik (2019). Nyt fra Danmarks Statistik. Note: "Dem med en erhvervsuddannelse havde den højeste beskæftigelsesfrekvens blandt dem, der gennemførte en kompetencegivende uddannelse i 2015. Tre måneder efter endt uddannelse var 73 pct. allerede i job, og beskæftigelsesfrekvensen var helt stabil de første par år efter endt uddannelse." Tilgængelig via: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=28993>
- 15 UVM (2018). Elevtrivselsmålingen på erhvervsuddannelserne, s. 4. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/skoleudvikling/klare-maal/elevtrivselsmaalinger-paa-erhvervsuddannelserne>
- 16 UVM (2018). Elevtrivselsmålingen på erhvervsuddannelserne, s. 4. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/skoleudvikling/klare-maal/elevtrivselsmaalinger-paa-erhvervsuddannelserne>
- 17 Danmarks Statistik (2019). Erhvervsuddannelser i Danmark. Tilgængelig via: <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=32526&sid=erhvervsuddannelser%20i%20danmark%202019>
- 18 Danmarks Statistik (2019). Erhvervsuddannelser i Danmark. Tilgængelig via: <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=32526&sid=erhvervsuddannelser%20i%20danmark%202019>
- 19 Danmarks Statistik (2019). Erhvervsuddannelser i Danmark. Tilgængelig via: <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=32526&sid=erhvervsuddannelser%20i%20danmark%202019>
- 20 Aftale om bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser. 24. februar 2014. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/nyheder-lovgivning-og-reform/politiske-aftaler-og-oplaeg>
- 21 Jørgensen, Christian Helms (2013). Drengene og maskuliniteter i ungdomsuddannelserne. Frederiksberg. Roskilde Universitetsforlag.
- 22 Illeris, Knud m.fl. (2009). Ungdomsliv – imellem individualisering og standardisering. Samfundslitteratur.
- 23 Nielsen, S.B., & Sørensen, A. R. (2004). Unges valg af uddannelse og job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked. Roskilde: Roskilde Universitet.
- 24 EVA (2019). Køn og uddannelsesvalg i 9. klasse. Tilgængelig via: <https://www.eva.dk/ungdomsuddannelse/koen-uddannelsesvalg-9-klasse>
- 25 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>
- 26 Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen. anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderåd. Januar 2019. Tilgængelig via: [https://www.danskindustri.dk/siteassets/di-dansk-byggeri/analyse-og-politik/analyse-af-bygge--og-anlagsbranchen/byggeriets-kvinderad/byggeriets-kvinderaad\\_rapport\\_net.pdf](https://www.danskindustri.dk/siteassets/di-dansk-byggeri/analyse-og-politik/analyse-af-bygge--og-anlagsbranchen/byggeriets-kvinderad/byggeriets-kvinderaad_rapport_net.pdf)
- 27 UVM (2017). Større viden om køn og ligestilling giver frie og kvalificerede uddannelsesvalg til alle. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2017/jun/170626-stoerre-viden-om-koen-og-ligestilling-giver-frie-og-kvalificerede-uddannelsesvalg-til-alle>



- 28 Institut for Menneskerettigheder (2013). Vejledere viser vejen. Tilgængelig via: [https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/vejledere20viser20vejen\\_imr\\_2013.pdf](https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/vejledere20viser20vejen_imr_2013.pdf)
- 29 Thiemer, Maria (2019). Når kønnet er bestemmende for unges valg af ungdomsuddannelse – et kvantitativt studie af køn, valg af ungdomsuddannelse og UU-vejledning i Danmark. Kandidatspeciale, Institut for Statskundskab, 2019. Omtalt af EVA 26. november 2019: <https://www.eva.dk/ungdomsuddannelse/vejledere-modvirke-koensstereotyper-unges-uddannelsesvalg>
- 30 Thiemer, Maria (2019). Når kønnet er bestemmende for unges valg af ungdomsuddannelse – et kvantitativt studie af køn, valg af ungdomsuddannelse og UU-vejledning i Danmark. Kandidatspeciale, Institut for Statskundskab, 2019. Omtalt af EVA 26. november 2019:
- 31 Epinion (2013). Mænd og kvinder på kønsdominerede uddannelser. Tilgængelig via: [http://cdn2.hubspot.net/hubfs/462650/Documents/Mnd\\_og\\_kvinder\\_p\\_knsdominerede\\_uddannelser\\_Epinion\\_juni\\_2013.pdf?t=1487153848092](http://cdn2.hubspot.net/hubfs/462650/Documents/Mnd_og_kvinder_p_knsdominerede_uddannelser_Epinion_juni_2013.pdf?t=1487153848092)
- 32 Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (2003). Ligestillingspolitik som diskurs og praksis. København: Samfundslitteratur, s. 233.
- 33 EVA (2019). Køn og uddannelsesvalg i 9. klasse. Tilgængelig via: [https://www.eva.dk/sites/eva/files/2019-11/Rapport\\_Køn-og-uddannelsesvalg-i-9.%20klasse.pdf](https://www.eva.dk/sites/eva/files/2019-11/Rapport_Køn-og-uddannelsesvalg-i-9.%20klasse.pdf) og Hutters, C., Nielsen, M. L., & Görlich, A. (2013): Drengene og pigerne på ungdomsuddannelserne. Hvad betyder køn for elevernes uddannelsespraksis? København: CeFU – Center for Ungdomsforskning.
- 34 Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (2003). Ligestillingspolitik som diskurs og praksis. København: Samfundslitteratur, s. 233.
- 35 Bekendelse nr. 114 af 30/01/2014. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/114>
- 36 Af datatekniske årsager har det desuden ikke været muligt at gå længere tilbage, da vi kun har data fra STIL fra og med 2010 og vi har været nødt til at gå et par år frem fra dette punkt for at sikre os, at 2012 er det første år, man er indskrevet på en erhvervsuddannelse.
- 37 Danmarks Statistisk (2019). Erhvervsuddannelser i Danmark. Tilgængelig via: <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=32526&sid=erhvervsuddannelser%20i%20danmark%202019>. EVA (2009). Frafald på grundforløbet på de merkantile erhvervsuddannelser. Tilgængelig via: <https://www.eva.dk/ungdomsuddannelse/frafald-paa-grundforloebet-paa-merkantile-erhvervsuddannelser>
- 38 Qvortrup, Susanne; Smith, Emil; Rasmussen, Fie; Lykkegaard, Eva (2018). Studiemiljø og frafald i videregående uddannelser: Betydningen af undervisning, faglig identifikation og social integration. Danmark, Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift.
- 39 EVA (2012). Det er ikke tilfældigt, hvem der går i skolepraktik. Tilgængelig via: <https://www.eva.dk/ungdomsuddannelse/er-tilfaeldigt-gaar-skolepraktik>.
- 40 Erhvervsuddannelsesloven, § 5.c.
- 41 Note: En uddannelsesaftale kan også foreligge tidligere i forløbet og udgøre grundlag for optagelse på uddannelsen, jf. erhvervsuddannelsesloven, § 5
- 42 Erhvervsuddannelsesloven, § 52, stk. 1, 2. pkt.

- 43 Note: Det er desuden ikke muligt at skelne mellem første og anden del af grundforløbet med det data, vi har brugt.
- 44 HK (2017). HK-overenskomst 2017-2020 mellem Tekniq og HK Privat [https://www.hk.dk/~media/dokumenter/overenskomst/privat/11900/11805\\_tekniq\\_2017\\_2020.ashx](https://www.hk.dk/~/media/dokumenter/overenskomst/privat/11900/11805_tekniq_2017_2020.ashx)
- 45 UVM (2018). Elevtrivselsmålingen på erhvervsuddannelserne, s. 4. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/skoleudvikling/klare-maal/elevtrivselsmaalinger-paa-erhvervsuddannelserne>
- 46 Note: Undersøgelser viser generelt, at der er forskelle i beskæftigelseschancerne for elever i hhv. 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 2006-2010. Tilgængelig via: [https://dea.nu/sites/default/files/notat\\_DEA\\_A4\\_skolepraktik\\_RGB.pdf](https://dea.nu/sites/default/files/notat_DEA_A4_skolepraktik_RGB.pdf)
- 47 Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen. Anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderåd. Januar 2019, s. 35. Tilgængelig via: [https://www.danskindustri.dk/siteassets/di-dansk-byggeri/analyse-og-politik/analyse-af-bygge--og-anlagsbranchen/byggeriets-kvinderad/byggeriets-kvinderaad\\_rapport\\_net.pdf](https://www.danskindustri.dk/siteassets/di-dansk-byggeri/analyse-og-politik/analyse-af-bygge--og-anlagsbranchen/byggeriets-kvinderad/byggeriets-kvinderaad_rapport_net.pdf)
- 48 UddannelsesGuiden. Omsorg, sundhed og pædagogik. Tilgængelig via: <https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/omsorgsundhedogpaedagogik>
- 49 Erhvervsuddannelsesloven, § 2.
- 50 Erhvervsuddannelsesloven, § 48.
- 51 Erhvervsuddannelsesloven, §§ 55-56.
- 52 Erhvervsuddannelsesloven, § 30.
- 53 Undervisningsmiljøloven, § 1.
- 54 L 40 Forslag til lov af 5. oktober 2000 om elevers og studerendes undervisningsmiljø, bemærkninger til § 1, stk. 1. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/200012L00040>
- 55 Note: At sexchikane er omfattet følger af, at standarden tillempes den tilsvarende standard for sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige arbejdsforhold i arbejdsmiljøloven og er bekræftet af DCUM, samtalenotat 12112018.
- 56 Undervisningsmiljøloven, §§ 1.b og 1.c.
- 57 Erhvervsuddannelsesloven, § 30.a.
- 58 Erhvervsuddannelsesloven, § 30.a.
- 59 Undervisningsmiljøloven, §§ 6-7.
- 60 DCUM-vejledning U.1.1 Undervisningsmiljøvurdering. December 2016, 2. udgave; UVM Sådan! Til ungdomsuddannelser. Dansk Center for Ungdomsmiljø. Viden til praksis.
- 61 § 9.a, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 15. november 2018 om arbejdets udførelse. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2018/1234>.

- 62 §§ 4 og 7, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 15. november 2018 om arbejdets udførelse. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/1234>.
- 63 Note: Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 15. november 2018 om arbejdets udførelse, kap. 2.a, og Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med senere ændringer om unges arbejde, §§ 5 og 6.
- 64 Erhvervsuddannelsesloven, § 30.
- 65 Ligebehandlingsloven, § 3, stk. 2, og § 4. 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.
- 66 Ligebehandlingsloven, § 1, stk. 4.
- 67 Ligebehandlingsloven, § 1, stk. 5.
- 68 Ligebehandlingsloven, § 1, stk. 6.
- 69 Ligebehandlingsnævnets afgørelse KEN nr. 10157 af 20/11/2019. På grund af udtalelsernes generelle karakter blev der dog ikke tilkendt godtgørelse, selv om Ligebehandlingsnævnet fandt, at der var tale om sexchikane.
- 70 Ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, og EU-direktiv 2006/54/EF, artikel 2, stk. 2.a.
- 71 Ligebehandlingsloven, § 15, eller ligestillingsloven, § 2.b.
- 72 Ligebehandlingslovens § 1.a, ligestillingslovens § 4.
- 73 Se Ligebehandlingsnævnets afgørelse KEN nr. 10157 af 20/11/2019.
- 74 Ligebehandlingsloven, §§ 14-15.
- 75 Undervisningsmiljøloven, § 7.e.
- 76 Note: I forarbejderne til loven står der, at finder DCUM, at der er grove eller gentagne overtrædelser af loven, kan centret henstille til Undervisningsministeriet, at der tages initiativ til eventuelle lovændringer eller udsendes hyrdebrev til uddannelsesstederne om forståelsen af loven.
- 77 DCUM hørings svar af af 21. oktober 2020.
- 78 Undervisningsmiljøloven, §§ 1.b-1.c.
- 79 Undervisningsmiljøloven, §§ 7.a-7.d.
- 80 DCUM-hørings svar af 30. april 2019.
- 81 Ligebehandlingsloven, §§ 1.a-4.
- 82 Note: Forarbejder til lov nr. 1385 af 21. december 2005, hvorefter arbejdsgiver blandt andet ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane, samt lov nr. 1709 af 27. december 2018 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om sexchikane og forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om sexchikane). Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=206295>
- 83 U 1993.331S.

- 84 § 9.a, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 15. november 2018 om arbejdets udførelse. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/1234>.
- 85 §§ 4 og 7, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 15. november 2018 om arbejdets udførelse. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/1234>.
- 86 Arbejds miljøloven, § 5.
- 87 Arbejds miljøloven, § 1, nr. 2.
- 88 Note: Klageblanketten og vejledning tilgængelig via: <https://at.dk/spoerg-at/klag-over-kraenkende-handlinger-herunder-mobning-og-seksuel-chikane/>.
- 89 Erhvervsuddannelsesloven, § 56.
- 90 Et udgangspunkt fastsat i de enkelte overenskomster.
- 91 Erhvervsuddannelsesloven, § 52.
- 92 Erhvervsuddannelsesloven, § 61.
- 93 Erhvervsuddannelsesloven, §§ 63-65.
- 94 Note: Tvistighedsnævnet har behandlet flere sager om sexchikane. Nævnets tidligere afgørelser er tilgængelige her: <https://tvist.naevneneshus.dk/>



INSTITUT FOR  
MENNESKE  
RETTIGHEDER

