

SAMTALEKORT

LAD OS SNAKKE KØNSDIVERSITET



Hvorfor spille dette spil?

- Målet med samtalekortene er at sætte gang i engagerende og inkluderende samtaler om kønsdiversitet.
- Vi opfordrer deltagerne til at holde gruppens samtaler fortrolige og at møde hinanden med nysgerrighed og åbenhed. Læring om inklusion er en rejse, som vi alle skal deltage i, i vores eget tempo.
- Det er ingen rigtige eller forkerte svar. Alles oplevelser er deres egne. Lyt aktivt og prøv at lære af hinanden. Ukomfortable samtaler kan nogle gange give os et positivt skub!

Hvordan spiller man?

- Opdel jer i grupper af 2 – 6 personer.
- Bland kortene og læg dem i en bunke med forsiden nedad mellem jer.
- Første spiller trækker det øverste kort, læser det højt og besvarer det.
- De andre spillere må kommentere, stille spørgsmål eller springe over.
- Den næste spiller trækker det næste kort og spillet fortsætter.

Hvad er hovedprincipperne?

- Udfordr ideen – ikke personen.
- Lyt – nogle gange har man lyst til at tale uden modsvar eller gode råd.
- Se de andre som eksperter i deres egne oplevelser.
- Call in rather than call out – stil spørgsmål ved uenighed i stedet for bare at afvise det. Det at aklare jeres perspektiver kan hjælpe jer til bedre at forstå hinanden.
- Styr ikke samtalen over på dine egne holdninger.
- Tag tid til at relekttere. Nogle gange er det nødvendigt at afbryde diskussioner for at bearbejde det, der sker. Parkér et emne for at fortsætte samtalen.

REFLEKTIONSKORT

Dette kort stiller et spørgsmål til dine holdninger og oplevelser, som muligvis kræver et par sekunders reflektionstid inden du svarer.

VIDENSKORT

Dette kort deler fakta fra teori, analyser og rapporter. Du skal give din personlige opfattelse af den konkrete information.

Kilder: Dansk Industri (2023), Stort potentiale for øget arbejde med diversitet i dansk erhvervsliv • Analyse & Tal (2023), 44 procent af virksomheder underlagt lov om måltal har ingen kvinder i bestyrelser • Dansk Industri (2022), Få kvinder i topledelse • Smith, Erikson, Smith (2020), Gender stereotyping and self-stereotyping among Danish managers • Tænk tanken EQUALIS (2023), Diversitetsbarometeret • World Economic Forum (2022), Global Gender Gap Report • HK Privat (2018), Mænd vil gerne holde mere barsel

UDFORDRINGSKORT

Dette kort deler fakta fra teori, analyser og rapporter. Du skal give din personlige opfattelse af den konkrete information.

REFLEKTIONSKORT

Hvilket aspekt af kønsdiversitet gør dig nervøs, eller synes du er ubehageligt at tale om? Del hvorfor...

REFLEKTIONSKORT

Mener du, at folk generelt bliver behandlet ens på trods af køn? Del hvorfor...

REFLEKTIONSKORT

Er kvinder bedre ledere end mænd? Eller omvendt? På hvilken måde synes du, at mænd og kvinder leder forskelligt?

REFLEKTIONSKORT

Har køn og synet på køn ændret sig fra dine forældres generation til din generation?

REFLEKTIONSKORT

Bliver kvinder med børn behandlet på samme måde som mænd med børn i professionel sammenhæng?

REFLEKTIONSKORT

Mener du, at dit køn vil gøre det sværere eller lettere for dig at fremme din karriere, eller betyder det ikke så meget? Hvorfor?

REFLEKTIONSKORT

Hvor meget prioriterer du kønsdiversitet på en skala fra 1 til 10 (hvor 10 er den højeste prioritet)? Og hvordan kan det være?

REFLEKTIONSKORT

Hvilke eksempler er der på situationer, hvor din virksomhed er lykkedes med kønsdiversitet?

REFLEKTIONSKORT

Har du nogensinde følt, at dit køn har spillet en rolle i, at du ikke har fået lønforhøjelse, ikke er blevet forfremmet, ikke har fået de vigtigste opgaver eller andet?



REFLEKTIONSKORT

Ville det betyde noget for dig, hvis vi havde lere kvindelige ledere? Hvis ja, hvorfor? Og hvad mener du, der skal til for at få lere kvindelige ledere?



VIDENSKORT

Tre ud af fire danske virksomheder angiver, at de arbejder med at fremme mangfoldighed i deres virksomhed. Alligevel erklærer kun halvdelen af dem, at de har en nedskrevet politik eller sat måltal. Tror du, at mange virksomheder er fanget i limboet mellem intention og handling?



VIDENSKORT

Island er endnu engang blevet udnævnt til landet med den største ligestilling mellem kønnene. Vores Nordiske naboer Finland, Norge og Sverige er alle i top 5 på World Economic Forums Global Gender Gap Report 2022, mens Danmark ligger nummer 32 på listen. Hvorfor tror du, at det er sådan?



VIDENSKORT

I FN's Verdensmål er det femte mål at ligestille kønnene. Ifølge World Economic Forums Gender Gap Report kommer det til at tage 95 år. Hvad tænker du om den tidsramme?

VIDENSKORT

”Lighedsbias” eller ”mini-mes” er begge begreber, som beskriver typen af ubevidste bias, hvor mennesker naturligt foretrækker andre, som minder om dem selv i forhold til interesser, oplevelser og baggrund. Oplever du selv dette?

VIDENSKORT

Andelen af kvindelige direktører i danske virksomheder med mellem 50 og 249 ansatte var ifølge Danmarks Statistik 9 % i 2021, det var 8 % i 2014. Hvad tænker du om den udvikling?

VIDENSKORT

Der er nul kvinder i 44 % af de store danske virksomheders bestyrelser. Tallet gælder for de 2.387 virksomheder, der er underlagt et lovkrav om at opstille mål for den kønsmæssige sammensætning i deres bestyrelser. Hvad tænker du om det tal?

VIDENSKORT

Andelen af kvinder i fuldtidsbeskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen er 9 %, hvorimod andelen af kvinder i social- og sundhedssektoren er 81 %. Er det et problem?

VIDENSKORT

Forskning viser, at danske mandlige ledere har markant flere maskuline stereotyper af succesrige ledere og vurderer sig selv højere på maskuline træk end kvindelige ledere. Dette er kendt som 'tænk leder – tænk mand'. Kan du genkende denne ubevidste bias?

VIDENSKORT

Kvinder udgør halvdelen af Danmarks arbejdsstyrke – men kun en tredjedel af fuldtidsansatte i den private sektor. Er det et problem?

VIDENSKORT

6 ud af 10 mænd vil gerne have barslen fordelt mere ligeligt. Kun 4 ud af 10 kvinder, mener det samme. Er det et problem?

VIDENSKORT

Kvinder står for 64 procent af det samlede antal registreringer, der er foretaget ifm. med barns sygdom som grund. Hvad tænker du om den fordeling? (Tænk tanken EQUALIS, Diversitetsbarometeret 2023)

UDFORDRINGSKORT

Alle har samme muligheder i forhold til at fremme deres karriere. Er du enig? Uddyb gerne dit svar...

UDFORDRINGSKORT

Mænd og kvinder kan varetage de samme job i samfundet. Er du enig? Uddyb gerne dit svar...

UDFORDRINGSKORT

Det er vigtigt for mig, at min organisation bliver mere divers og inkluderende. Er du enig? Uddyb gerne dit svar...

UDFORDRINGSKORT

Som individ har jeg også et ansvar for at sikre, at der er de samme muligheder for alle køn. Er du enig? Uddyb gerne dit svar...

UDFORDRINGSKORT

Kønsdiverse teams fremmer innovation og udvikling. Er du enig? Uddyb gerne dit svar...

UDFORDRINGSKORT

Vi skal aldrig have kønskvoter i vores virksomhed, da de favoriserer kvinder over mænd. Er du enig? Uddyb gerne dit svar...

UDFORDRINGSKORT

Vi bør holde op med at tale om kønsdiversitet og ligestilling nu – det er blevet for meget. Er du enig? Uddyb gerne dit svar...

UDFORDRINGSKORT

Kvindernes internationale kampdag er den 8. maj. Min virksomhed gør rigeligt for at fejre det. Er du enig? Uddyb gerne dit svar...

UDFORDRINGSKORT

For at tiltrække og fastholde de bedste medarbejdere skal organisationer fokusere på kønsdiversitet, lighed og inklusion. Er du enig?

UDFORDRINGSKORT

Vi har opnået ligestilling i Danmark. Er du enig?