

## Bilag 2

# Kommunikations- vejledning: Kønsinkluderende sprogbrug



## Kommunikationsvejledning: Kønsinkluderende sprogbrug

Med denne vejledning vil du som ansat i Københavns Kommune (KK) i dit møde med borgere, besøgende og kolleger kunne bidrage til at øge respekten for forskellighed, mindske kønsstereotyper og bidrage til øget ligestilling og ligestilling. Dette opnår vi sammen ved at få større forståelse for brugen af kønsneutralt og inkluderende sprog.

København er en by for alle – og alle skal opleve at være en del af fællesskabet. I 2019 fik Københavns Kommune en LGBTI+ politik, der sætter to streger under, at alle skal behandles lige i København – uanset køn, alder, etnicitet, handicap, religion og seksuel orientering. Politikken forpligter os til at arbejde for at sikre lige muligheder i København, og vi arbejder for, at forskellighed i kønsidentitet og kønsudtryk indgår som en integreret del af kommunens virke.

Medarbejdere på tværs af KK er dagligt i kontakt med tusindvis af borgere, som repræsenterer en stor forskellighed. Vi skal derfor som organisation, som medarbejdere og kolleger være inkluderende i vores sprog, så vi møder alle med respekt for den, de er.

### Hvad er kønsinkluderende sprog – og hvorfor skal jeg bruge det?

Når du bruger et inkluderende sprog, antager du ikke på forhånd, hvilket køn eller hvilken seksuel orientering en anden person måtte have, uanset eksempelvis deres navn eller udseende. På den måde anerkender du, at der er rigtig mange måder at være menneske på, og du skaber en tillid i den konkrete situation gennem inkluderende sprogbrug. Det giver i sidste ende en bedre oplevelse i mødet med KK – og gør København til en mere inkluderende by.

Princippet om ligestilling og ikke-forskelsbehandling på grund af køn er fast forankret i dansk lovgivning. Det sprog, vi i KK dagligt bruger, når vi er i dialog med vores borgere eller taler med hinanden som kolleger, skal derfor afspejle det. Alle skal føle sig anerkendt og respekteret.

Med udgangspunkt i dette princip er denne vejledning udformet. Vejledningen vil gennem konkrete eksempler vise, hvordan du som medarbejder kan imødekomme det kønsneutrale og inkluderende sprog simpelt og uden de store indgreb i det daglige.

Alle mennesker har brug for at blive anerkendt som den person, de er. Når vi bliver endnu bedre til at anerkende forskellighed skabes en bedre og mere tryk oplevelse i mødet med KK, hvilket bidrager til at gøre København til en mere inkluderende by.

Det er ønsket, at du med vejledningen i hånden føler dig bedre klædt på til at bruge et mere kønsinkluderende sprog. Derfor kommer der nedenfor en række eksempler på, hvordan vi i det talte og skrevne sprog kan blive mere inkluderende og kønsneutrale.

Vejledningen er overordnet set bygget op omkring skriftsproget, og eksemplerne vil derfor nedenfor typisk være fra notater, retningslinjer websider på [www.kk.dk](http://www.kk.dk) m.m.

Eksemplerne viser, hvordan man med få justeringer kan omsætte et mindre inkluderende sprog til et mere inkluderende.

Vejledningen er blevet til med rådgivning fra LGBT+ Danmark, KVINFORM, Inclusify og ikke mindst med sparring fra Københavns Kommunes Centrale Ligestillingsudvalg.

## Indhold

Kommunikationsvejledning: Kønsinkluderende sprogbrug	2
Hvad er kønsinkluderende sprog – og hvorfor skal jeg bruge det?	2
Bryd med stereotyper	4
Brug af pronominer (stedord)	4
Omtale af forældre som 'mor' og 'far'	5
Omtale af partnere som 'mand' og 'kone'	5
Ord, der ender på '-mand' eller generisk brug af 'mand'	5
Undgå antagelser	6
Hvis du vil vide mere...	6
Begrebsordbog	6

## Bryd med stereotyper

I KK ønsker vi at afspejle borgernes forskellighed. Vores tilbud og betjening af borgerne skal afspejle denne forskellighed og derigennem give dem samme kvalitetsniveau af offentlig service. Derfor er vi både sprogligt og visuelt opmærksomme på at være både inkluderende og kønsbevidste i den måde vi præsenterer køn på. Eksempelvis illustrerer vi bevidst modsatte stereotyper for at understøtte inklusion. Det gør vi blandt andet med vores ikoner, som du finder [på linket her](#). Her er der tænkt forskellighed fra starten. Der er fx regnbuefamilier og kvinder uden den klassiske kvindeform med kjole o.a.

I vores jobcentre har vi blandt andet dagligt samtaler med borgere og virksomheder. I de samtaler møder vi ofte kønsstereotype forestillinger og ubevidste bias, som er påvirket af samfundets normer om køn og om hvem der kan arbejde med hvad. Kvinder kender typisk flest uddannelser inden for fag, hvor der er mange kvinder ansat, og de orienterer sig mest mod dem – og det samme gælder mænd ift. traditionelle 'mandefag'. Det er normer, vi som medarbejdere også selv på forskellige måder er underlagt og præget af.

I samtaler med borgeren arbejdes der derfor målrettet på at holde fokus på kompetencer og motivation – ikke køn. Det betyder, at når medarbejdere i jobcentrene møder jobtitler som fx 'bagerjomfru', 'arbejdsmand' og 'housekeeper', vil vi typisk udfolde jobtitlen i kompetencer eller arbejdsfunktioner, og dermed nuancere de kønnede ord.

Inklusion og forskellighed er også tænkt ind i KK's tværgående rekrutteringsarbejde og i vores billeder til jobopslag – her afbildes mandlige sosu-assistenter, kvindelige IT-folk osv. Ligeledes er det vigtigt, at der i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere også er tænkt kønsinkluderende. Derfor er der nu kommet en ny formulering af kravet til ansættelsesudvalg.

Se den nye og mere inkluderende formulering her:

Mindre inkluderende	Mere inkluderende
Af ligestillingshensyn skal <b>begge køn</b> tilstræbes at være repræsenteret i alle ansættelsesudvalg i kommunen.	Af ligestillingshensyn tilstræbes <b>diversitet</b> i alle ansættelsesudvalg i kommunen, herunder i <b>forhold til køn</b> .

### Spørg hellere en gang for meget

Det talte sprog er mindst lige så vigtigt i ønsket om at kommunikere kønsbevidst, så når du eksempelvis har en dialog med et andet menneske, er det vigtigt, at du tænker inkluderende. I dialogen skal du derfor være opmærksom på

brug af personlige stedord også kaldet personlige pronominer.

Hvis du er i tvivl, så spørg hellere en gang for meget end en gang for lidt. Hvilket personligt stedord ønsker eksempelvis borgeren/personen/kollegaen, at bruge? Det kan være svært at huske, og kommer du til at bruge et forkert pronomen, så sig undskyld – ligesom når du kommer til at bruge et forkert navn. Du bør heller ikke antage at kende en persons køn eller seksuel orientering. Forsøg derfor at undgå kønsspecifik sprogbrug som 'kone' og 'mand' og brug hellere 'partner' eller 'kæreste', hvis du ikke på forhånd kender til borgerens/personens/ kollegaens forhold eller familieliv.

Det er også vigtigt, at du i mødet anerkender, at der er mange måder at være menneske på. Den ene måde er ikke mere rigtig end den anden. Respektér, at den person, som sidder over for dig, er ekspert i, hvordan vedkommende føler og identificerer sig.

## Brug af pronominer (stedord)

Pronominer (stedord) er vigtige småord som fx 'han', 'hun', 'den', 'vores', 'min' osv. De henviser til personer, genstande eller forhold uden at bruge et navn eller en beskrivelse. Når du kommunikerer kønsinkluderende, skal du overveje brugen af særligt 'han', 'hun', 'ham', 'hende', 'hendes' og 'hans'. Her er det vigtigt, at du undgår generel brug af 'han' og 'hun' i det talte og skrevne sprog. Du kan i stedet bruge 'borgeren', 'københavneren', 'barnet', 'vedkommende' m.m. Et andet meget brugt alternativ til 'han/ham' og 'hun/hende', er pronomenerne 'de/ dem' og ind imellem 'hen'. Men sørg for, jf. afsnittet ovenfor, at have dialogen om, hvad det kan være for pronominer, personen ønsker at anvende.

Hvis der er tale om en specifik person, kan du bruge vedkommendes ønskede pronomen, hvis du kender det. Hvis det er relevant for dit arbejde, kan du spørge, hvilket pronomen vedkommende ønsker, at du bruger, når du omtaler personen i for eksempel mails eller sager.

På næste side vil der være en række eksempler, som er bygget op omkring skriftsproget. Eksemplerne vil typisk være fra notater, retningslinjer, websider på [www.kk.dk](http://www.kk.dk) m.m.

### Brug flertal i stedet for ental

I forbindelse med anbringelse af børn med handicap, har Socialforvaltningen udarbejdet en række inspirationsmaterialer til pleje- og aflastningsforældre, hvori der blandt andet står:

Mindre inkluderende	Mere inkluderende
Når et barn anbringes uden for hjemmet, sker det for at sikre <b>hans eller hendes</b> trivsel bedst muligt.	Når <b>børn</b> anbringes uden for hjemmet, sker det for at sikre <b>deres</b> trivsel bedst muligt.

### Gentag hovedordet

I Borgerrepræsentationen er der vedtaget en række retningslinjer for støtte til folkeoplysning. I retningslinjerne står der blandt andet:

Mindre inkluderende	Mere inkluderende
Den tidligere revisor har pligt til at oplyse om grundene til, at <b>han eller hun</b> er fratrukket.	Den tidligere revisor har pligt til at oplyse om grundene til, at <b>revisoren/personen</b> er fratrukket.

### Udelad pronomenet

I forbindelse med, at du som leder skal søge tilskud til en voksenlærling, skriver Københavns Erhvervshus i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen:

Mindre inkluderende	Mere inkluderende
Tilskuddet afhænger af, hvad voksenlærlingen lavede, inden du ansatte <b>ham eller hende</b> .	Tilskuddet afhænger af, hvad voksenlærlingen lavede <b>inden ansættelse</b> .

### Omtale af forældre som 'mor' og 'far'

Der eksisterer en lang række forskellige familiekonstellationer. Derfor bør ethvert møde med en familie starte med en åben tilgang fra KK's side. Vi bør ikke antage, at en familie altid består af en mor og en far. Så i stedet for kun at bruge 'mor' og 'far' som betegnelser for, hvem der får børn, er det en god idé at udvide paletten. Hvis det er relevant for dit arbejde, kan du spørge, hvordan konstellationen er i den pågældende familie. I de tilfælde, hvor det giver mening, er det oplagt at bruge 'forældre' som en samlet betegnelse. Er det ikke muligt, kan ordene 'medforældre' eller 'partner' også bruges i stedet for 'mor' og 'far'. Det samme skal gøre sig gældende i blanketter og standardskemaer. Blanketter eller anden form for standardskema er ofte den primære kontakt, borgeren har med KK. Derfor er det afgørende, at blanketter i KK afspejler borgernes forskellighed.

I forbindelse med opskrivning og vejledning i skole og pasningsmuligheder i Børne- og Ungdomsforvaltningen står der blandt andet:

Mindre inkluderende	Mere inkluderende
---------------------	-------------------

I skolen lærer børnene at omgås andre børn og voksne end **mor, far** og søskende, og at være en del af et større fællesskab.

I skolen lærer børnene at omgås andre børn og voksne end **forældre** og søskende, og at være en del af et større fællesskab.

### Omtale af partnere som 'mand' og 'kone'

Undgå at sige 'din mand' eller 'din kone', når du spørger ind til gifte borgere. Brug i stedet for 'din ægtefælle' eller 'din partner'. I forbindelse med visitering af borgere til Peder Lykke Centret skriver Sundheds- og Omsorgsforvaltningen følgende:

Mindre inkluderende	Mere inkluderende
Hvis fx <b>manden</b> er 65 år gammel, mens <b>konen</b> er yngre, så kan kun den ene af ægtefællerne benytte sig af de mange tilbud, som dagcenteret rummer.	Hvis den <b>ene partner</b> fx er 65 år gammel, mens den <b>anden partner</b> er yngre, så kan kun den ene af ægtefællerne benytte sig af de mange tilbud, som dagcenteret rummer.

### Ord, der ender på '-mand' eller generisk brug af 'mand'

Mange jobbetegnelser ender på 'mand': 'politimand', 'talsmand', 'videnskabsmand', 'formand' osv. Dette er en udfordring ift., hvorvidt en person kan se sig selv repræsenteret i betegnelsen. Derfor er det en god idé at ændre på betegnelserne i vores sprogbrug for at gøre det mere inkluderende. Ord og jobbetegnelser, der ender på 'mand' kan fx ændres til kønsneutrale alternativer såsom 'politibetjent', 'talsperson', 'forsker' eller 'forperson'. Socialudvalget i Københavns Kommune benytter fx betegnelsen 'forperson' og 'næstforperson' i udvalgets forretningsorden.

Fra en rapport om senere afhentning af dagrenovation fra Teknik og Miljø forvaltningen, står der følgende:

Mindre inkluderende	Mere inkluderende
Biler, der skal ud i de røde og gule gader, bemandes med <b>tre mand</b> mod de nuværende to for at blive hurtigere færdige.	Biler, der skal ud i de røde og gule gader, bemandes med <b>tre personer</b> mod de nuværende to for at blive hurtigere færdige.

I forbindelse med en tværforvaltelig temadrøftelse om det kriminalpræventive arbejde på Nørrebro, står der i et sagsnotat:

Mindre inkluderende	Mere inkluderende
---------------------	-------------------

Udvalget ønskede ligeledes at drøfte den engelske model med en kommunal **politimand** i en københavnsk kontekst.

Udvalget ønskede ligeledes at drøfte den engelske model med en kommunal **politibetjent** i en københavnsk kontekst.

## Undgå antagelser

Det er vigtigt, at der er en opmærksomhed på ord, der generelt henvender sig mest til et bestemt køn: fx 'jordemoder', 'sygeplejerske'. På samme måde er det også vigtigt at forsøge at bryde med ubevidste stereotyper. Eksempelvis står der under retningslinjer for 'barn syg': "En ansat kan bevilges tjenestefrihed på barnets 2. sygedag, selvom den pågældende ansatte ikke har holdt barnets 1. sygedag. Bliver **faderen, der fx er privatansat**, kaldt hjem for at passe sit syge barn, og bliver **moderen, der er kommunalt ansat**, hjemme og passer barnet dagen efter, holder moderen barnets 2. sygedag."

Her gør to ting sig gældende, **1)** forestillingen om, at familien er sammensat af en mor og far, hvilket man ikke kan antage på forhånd. **2)** kønsstereotypen om, at moderen er offentlig ansat og faderen privatansat. Vendes eksemplet om, udfordrer man stereotypen. Det allerbedste ville dog være at henvise til 'den ene forælder' og 'den anden forælder', så andre familiekonstellationer også er inkluderet.

Et andet eksempel på ubevidste stereotyper sker i forbindelse med en orientering i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vedr. Plejecenter Fælledgården, hvor der blev skrevet:

### Mindre inkluderende

(...) blev tilknyttet en sygeplejerske fra den Kommunale Sygepleje. **Hun** har deltaget i den daglige pleje på afdelingen og været tilgængelig for medarbejderne både for at supervisere og undervise.

### Mere inkluderende

(...) blev tilknyttet en sygeplejerske fra den Kommunale Sygepleje. **Sygeplejersken** har deltaget i den daglige pleje på afdelingen og været tilgængelig for medarbejderne både for at supervisere og undervise.

## Hvis du vil vide mere...

Du kan læse mere om Københavns Kommunes LGBTI+ politik her: [København klar med Danmarks første LGBTI+ politik \(kk.dk\)](#)

Er du i tvivl om, hvordan du skal håndtere en bestemt situation eller et særligt emne eksempelvis ifm. en given borger, kan du få råd og vejledning hos KK's

Ligestillingsteam på [ligestilling@kk.dk](mailto:ligestilling@kk.dk)

## Begrebsordbog

LGBT+ Danmark har udarbejdet en digitalordbog med en række af de vigtigste begreber og betegnelser. Der er mange begreber, som ikke er alment kendte og ofte bruges med forskellig eller med forkert betydning. For at imødegå misforståelser, kan du selv dykke ned og blive klogere her:

[LGBT+ Danmark Ordbog Archive - LGBT+ Danmark](#)