



# KØNSBEVIDST kommunikation om fagforeningsmedlemsskab

- En guide med gode råd og tips til tillidsvalgte.



Udgiver : FIU-ligestilling

Tekst: Kristine Esrom, Susanne Fast Jensen m.fl.  
på baggrund af indspil fra i alt ca 30 personer på  
en række dialogmøder i første halvår 2012.

Lay-out: andresen design

Oplag: 0

Pdf-udgave til download.

## Indledning.

I denne guide er der 14 gode råd og tips til tillidsvalgtes arbejde med at organisere medarbejderne. Nogle kan du bruge - andre kan du ikke bruge.

LO-fagbevægelsen mister medlemmer i disse år. I nogle forbund – f.eks. LO's største forbund 3F, går medlemstilbagegangen hurtigere for kvinder end for mænd. Andre forbund har fået forholdsvis flere kvinder end mænd. Der ser altså ud til at være "køn" på medlemsudviklingen og hensigten med denne guide er at skabe opmærksomhed på kønnets betydning, når du kommunikerer om fagforeningsmedlemskabet.

Det danske samfund, fagbevægelsen, mænd, kvinder, unge, ældre og etniske minoriteter vil alle have gavn af en høj organisationsprocent, en stærk fagbevægelse og dermed en sikring af "Den danske model".

Det er FIU-ligestillings håb, at denne folder kan bidrage lidt til dette.

FIU-ligestilling  
Sommeren 2012

## De 14 gode råd og fif.

1. Skab fællesskaber hvor begge køn føler sig velkomne og bliver hørt.
2. Kortlægning af arbejdspladsen- hav fokus på køn og minoritetsbaggrund.
3. Er det vi snakker om inkluderende for alles interesser?
4. Hvad bliver taget alvorligt af arbejdspladsproblemer?
5. Spørg åbent dine (kvindelige) kolleger om de vil være medlem?
6. Vær opmærksom på kvinderne når du på møder afklarer kollegaernes ønsker til arbejdspladsens udvikling.
7. Vær opmærksom på om kvinder på din arbejdsplads har andre (faglige) interesser end mændene. Har minoritet og majoritet samme interesse?
8. Hav fokus på ligeløn og pension.
9. Hav fokus på sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv.
10. Kommuniker budskabet om, at det kan betale sig at være med i en fagforening.
11. Husk at målrette din kommunikation til både mænd, kvinder og minoriteter.
12. Bekæmp forskelsbehandling og barrierer for ligestilling
13. Ikke alle kvinder er ens- mød (potentielle) medlemmer som individer.
14. Argumenter for hvad grunden er til at medarbejderne skal være medlem af en rigtig fagforening.

# 1.

## Skab fællesskaber hvor begge køn føler sig velkomne og bliver hørt

### Hvad er udfordringen?

Som tillidsvalgt er du en vigtig medskaber af det faglige fællesskab på arbejdspladsen.

Du skal være opmærksom på, at fællesskabet skal rumme både kvinder og mænd, unge og gamle samt etniske minoriteter. Fællesskaber kan ikke bare tage udgangspunkt i det gamle "traditionelle" billede af et fagforeningsmedlem. Fællesskabet kan måske ikke bare være som det altid har været.

Det kan være en udfordring, fordi fællesskabet på en arbejdsplads ofte er domineret af mandlig kultur og traditioner – især de steder der traditionelt set har været "mandearbejdspladser". Det er sværere end man skulle tro, fordi vi normalt er blinde for det. Vi tror, at kulturen er kønsneutral. Hvis man selv tilhører majoriteten, kan det være særligt svært få øje på nye måder at skabe fællesskab på, for det hele føles jo så naturligt.

Som tillidsvalgt skaber du kulturen i fællesskabet. I den proces er det vigtigt, at have fokus på, at forskellige grupper på arbejdspladsen kan have forskellige interesser. Det er dig som kan vælge, om I bare skal gøre, som I plejer, eller om I skal prøve at eksperimentere med en mere inkluderende proces.

### Hvad kan du gøre?

- Opmærksom på og viden om interesseforskelle. Mænd, kvinders og minoriteters behov og ønsker til arbejdspladsens udvikling er ikke nødvendigvis forskellige, men KAN være det. F.eks. interesserer nogle kvinder sig mere for sundhed, fleksibilitet og barsel- end de fleste mænd. Minoriteter kan f.eks. interessere sig for frihed på andre tidspunkter end de traditionelle helligdage.
- Inddragelse. Både mænd, kvinder og minoriteter skal inddrages i processen omkring at formulere medarbejdernes visioner omkring arbejdsforhold. Hvis man ikke gør noget aktivt for det- bliver det jungleloven der hersker- og ofte er det mænd der taler mest og først- og dermed ubevidst sætter dagsordenen for alles fremtid. For at kvinder og minoriteter skal fristes til at være aktive, kan du:
  - Bruge nye mødeformer, så der er noget for enhver smag. Med tale-runder. Med musik. Grupper ved borde, som drøfter spørgsmål, inden der meldes ind. Du kan udvælge personer – 2 mænd og 2 kvinder til at komme med indlæg.
  - Bevidst italesætte både mænd og kvinders ønsker og behov overfor ledelsen. Det er dit ansvar at tage alles behov for pålydende. Ubevidst sker der ofte en opprioritering af det mænd formulerer som "det rigtigt faglige", mens kvinders behov kan opleves som "snak".
  - Lave morgen- eller frokostmøder i stedet for eftermiddagsmøder. Det kan være svært for mødre og fædre med ansvar for at hente børn, at være med om eftermiddagen.

# 2.

## Kortlægning af arbejdspladsen- hav fokus på køn og minoritetsbaggrund.

Hvad er udfordringen, og hvad kan man gøre?

En kortlægning af arbejdspladsen giver dig et overblik over udfordringer og muligheder for at sikre, at alle er organiseret. Det anbefales, at din kortlægning også kortlægger køn og minoritetsbaggrund. Det gør det muligt at have fokus på, hvordan du skal målrette de faglige aktiviteter og drøftelser.

Det kan lyde banalt, men ofte bliver man faktisk forbløffet når tallene taler deres tydelige sprog.

Nedenfor kan du se nogle eksempler på skemaer du med fordel kan udfylde- og bruge som baggrund for dit eget faglige arbejde, hvis du arbejder på en stor arbejdsplads.

<b>Ansattes baggrund på din arbejdsplads</b>	Mænd	Kvinder	Etniske minoriteter
Antal ansatte			
Antal lærlinge			
Antal vikarer/free lancere/afløsere			
Antal ledere			

Spørgsmål til overvejelse: Er der en gruppe, der er en tydelig minoritet- og hvis ja: hvordan skal jeg sikre at de oplever sig inkluderede?

<b>Organiseredes baggrund på din arbejdsplads</b>	Mænd	Kvinder	Etniske minoriteter
Antal medlemmer af fagforening			
Antal lærlinge der er medlem			
Antal organiserede vikarer/free lancere/afløsere			

Spørgsmål til overvejelse: Er det et andet mønster i dette skema- end i skemaet ovenfor? Er der grupper hvor færre er medlem af fagforeningen end andre? Hvis ja: Giv denne gruppe særlig opmærksomhed !



# 2.

<b>Det faglige arbejde. Køn og baggrund (sæt X'er)</b>	Mænd Dansk baggrund	Kvinder Dansk baggrund	Minoritets mænd	Minoritets kvinder	Ingen
Tillidsrepræsentant					
Arbejds miljørepræsentant					
Faglig klub ( bestyrelse)					
Lærlinge klub ( bestyrelse)					
Meningsdanner *					
Talsmand					

\* En meningsdanner er en person der har betydning for hvad medarbejderne tænker, mener og synes – som er populær- som der lyttes til. Det kan være dig – som tillidsvalgt – det kan også være andre. Vær opmærksom på om I har samme køn- det kan betyde at I ubevidst udelukker andres ønsker.

**Spørgsmål til overvejelse:** Er der særlig mange "krydser" ud for det ene køn ? eller med en særlig baggrund? Hvis ja: Der er en overvejende sandsynlighed for, at fagforeningsarbejdet især er præget af denne kultur.

**Anbefaling:** Udfyld disse skemaer f.eks hver anden måned og overvej om du er tilfreds med resultatet, og hvis ikke, hvad du vil gøre ved det.

# 3.

## Er det vi snakker om inkluderende for alles interesser?

Hvad er udfordringen?

En arbejdsplads kan have en bestemt jargon, en særlig tone, sin egen indforståethed, sin egen humor. Det behøver der ikke være noget i vejen med – men det KAN være en måde at snakke på, som udelukker nogle gruppers interesser. Det er f.eks set omkring kvinders interesse for barsel- at mænd har tiet sådanne drøftelser ihjel.

Du kan tage et check på kønnet på de sager, der formelt er taget op, f.eks det sidste år og vurdere om det udelukker en gruppes interesse for at være medlem.

*Når vi i skemaerne taler om sager/udfordringer, mener vi forhold eller ting på arbejdspladsen som der hersker utilfredshed med, som man måske kan lave en kollektiv aktion/kampagne for – f.eks. bedre mad i kantinen. Det skal altså ikke forstås som individuelle faglige sager.*

Hvilket køn tager traditionelt sager op ?

Noter fire sager/udfordringer, der har været drøftet på arbejdspladsen- hvor det er en mand der har været frontløber

Sagens/udfordringens indhold.	Vigtig for majoritet		Vigtig for unge		Vigtig for minoriteter	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Eks. : Mere varieret udbud af mad i kantinen, herunder mere grønt og mindre svinekød *	?	X	X	X	X	X

\*) krydserne er gældende såfremt muslimer er en minoritet.





# 3.

Noter fire sager/udfordringer, der har været drøftet på arbejdspladsen- hvor det er en kvinde der har været frontløber.

Potentielle sager/temaer - påpeget af kvinder det sidste 1/2 år.	Vigtig for majoritet		Vigtig for unge		Vigtig for minoriteter	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder

Spørgsmål til overvejelse: Ser det ud som om det køn der er frontløber på drøftelser, tager noget op der har interesse for alle? Er der nogen grupper der bliver glemt ? Talt mindre om ? Hvis ja, kan du være katalysator for at de får "en stemme".

# 4.

## Hvad bliver taget alvorligt af arbejdspladsproblemerne ? Hvad handles der på ?

Hvad er udfordringen:

Undersøgelser viser, at det langt oftere tages alvorligt hvad mænd formulerer af problemer/udfordringer, mens det kvinder udtrykker, nikkedes der pænt til – og så går man videre. Der bliver aldrig talt imod det, men der bliver ikke drøftet handlemuligheder, det får ligesom lov at hænge.

Om denne tendens også er på din arbejdsplads, kan du få et fingerpeg om ved at tage et tjek på "vundne sager", gennem det sidste år.

### Vundne sager- rejst af kvinder det sidste år

Sag	Dato, start og slut	Hvor mange kollegaer deltog i drøftelserne	
		Mænd	Kvinder

### Vundne sager- rejst af mænd det sidste år

Sag	Dato, start og slut	Hvor mange kollegaer deltog i drøftelserne	
		Mænd	Kvinder

### Vundne sager- rejst af minoriteter det sidste år

Sag	Dato, start og slut	Hvor mange kollegaer deltog i drøftelserne	
		Mænd	Kvinder

### Vundne sager- rejst af unge det sidste år

Sag	Dato, start og slut	Hvor mange kollegaer deltog i drøftelserne	
		Mænd	Kvinder

Når du har udfyldt skemaerne, kan du spørge dig selv:

- Har det ene køn forholdsvis mere indflydelse/succes end det andet ?
- Kan det tænkes, at det især er det ene køn der oplever sine prioriteringer tilgodeset?
- Behandles det ene køns sager hurtigere end det andet ?

Hvis du oplever en skævhed, kan du vælge at give den underrepræsenterede gruppe særlig opmærksomhed. Det vil øge deres interesse for fagforeningsmedlemskabet.

# 5.

## Spørg åbent dine (kvindelige) kollegaer om de vil være medlem

### Hvad er udfordringen?

Overraskende nok viser undersøgelser, at ca. halvdelen af de uorganiserede kvinder aldrig er blevet spurgt om de vil være medlem af fagforeningen. Dette kan skyldes flere ting. Måske har kolleger og tillidsvalgte ikke en rutine med at spørge alle (kvinder), om de kender til fordelene ved at være med i en fagforening. Der er måske også flere kvinder der arbejder i små virksomheder, hvor det er mere almindeligt, at der ikke er en tillidsvalgt.

### Hvad kan man gøre?

- Snak åbent med alle kvinder på din arbejdsplads, om de kender til betydningen af fagforeningens arbejde? Om hvad medlemskabet betyder for løn og arbejdsforhold?
- Spørg bevidst alle om de vil være medlem uanset køn, alder, etnicitet og seksualitet.
- Tryghed er vigtig for mange kvinder, og det kan fagforeningsmedlemskabet give.
- Udover de mange faglige fordele ved at være medlem af en LO-fagforening er der også andre medlems fordele, fordele som nogle kvinder er interesseret i. Det kan være feriehuse, der kan lejes billigt. (Undersøgelser viser, at det især er kvinder, der bestiller familiers ferier). Det kan være LO-PLUS kortet, som gør at man kan spare mange penge.

# 6.

## Vær opmærksom på kvinderne når du på møder afklarer kollegaernes ønsker til arbejdspladsens udvikling.

### Hvad er udfordringen?

Som tillidsvalgt skal du være opmærksom på, om de kvindelige medarbejders behov bliver synliggjorte - og bliver formuleret. Det er vigtigt de kommer frem, så kvinder oplever, det giver mening at være medlem.

Der er undersøgelser som viser, at i større forsamlinger er det oftest mænd, der først tager ordet, og det er mænds forslag og ideer, der vises mest eller al opmærksomhed. Det foregår ubevidst, og både mænd og kvinder er en del af denne dynamik. Derfor vil en mødeform, hvor du spørger i en stor gruppe, og der svares ved at markere, være en måde at give mænd positiv særbehandling. Det viser sig også, at der er en tendens til at kvinders faglige ønsker ikke tages så alvorligt – f.eks. kaldes "bløde" og overhøres derfor.

### Hvad kan man gøre på et møde?

- Observer bevidst om mænd og kvinder siger noget forskelligt og hold fast i alles ønsker.
- Giv konkret kvinder ordet. Spørg direkte, hvis der ikke er formuleret noget.
- Tag alvorligt, hvad der bliver sagt. Både når forslagene kommer fra mænd og kvinder, og hvis de i første omgang virker "bløde". Andre kan jo ikke sætte sig til dommer over hvad der betyder noget.
- Gå en runde og tal med alle medarbejderne en efter en.
- Spørg ind til kvinderne, når de kommer med forslag. De har måske løsninger, som du ikke selv har tænkt over. Spørg også kvinder med anden etnisk baggrund – også hvis det kræver lidt ekstra opmærksomhed pga. eventuelle sproglige vanskeligheder.

# 7.

## Vær opmærksom på om kvinder på din arbejdsplads har andre (faglige) interesser end mændene. Har minoritet og majoritet samme interesse?

### Hvad er udfordringen?

Når du som tillidsvalgt skal kommunikere og samarbejde med både mænd og kvinder, er det vigtigt, at du udvikler din evne, til at spotte hvad kønsforskellene betyder, for hvilke faglige temaer mænd og kvinder prioriterer.

I vores samfund opdrages og behandles drenge og piger stadig forskelligt. Det er en del af samfundets kønsrollemønstre, som også gør, at kvinder og mænd har forskellige muligheder og begrænsninger i deres liv. Kønsrollerne er ikke så fastlåste som før i tiden, men den forskellige måde mænd og kvinder opdrages på, spiller stadig en stor rolle for personers udvikling af identitet og for mænd og kvinders livsvalg. Det kan f.eks. ses på, at Danmark har et af verdens mest kønsopdelte arbejdsmarkeder.

### Hvad kan man gøre?

- Vær opmærksom på om der er nogen emner, både faglige og mere personlige, der er vigtigere for kvinder end mænd. Der er en ubevidst tendens til, at kvinders interesser ikke prioriteres så højt og at de overhøres.
- Vær opmærksom på at lave arrangementer der også afspejler kvindernes interesser. Det kan opleves stereotypt, men det ændrer ikke ved at mange kvinder ( og nogle mænd) interesserer sig for sundhed, samarbejde, efteruddannelse, trivsel, fleksible arbejdstider, fritidsaktiviteter ( hvor f.eks også børn kan deltage), etc

# 8.

## Hav fokus på ligeløn og pension

### Hvad er udfordringen?

Løn og pension er eksempler på områder hvor mænd og kvinder stadigvæk er stillet meget forskelligt i samfundet. Løngabet imellem mænd og kvinder udgør i gennemsnit 18% i Danmark. Ligeledes får kvinder kun opsparet ca. halvdelen af hvad mænd får sparet op til pension, hvilket bl.a. skyldes at kvinder tager mere barsel og i flere perioder er på deltid. Disse emner er altså eksempler på noget der berører og interesserer kvinder mere end mænd. Man må derfor formode, at kvinder motiveres til at være med i fællesskabet, der sikrer dem ligeløn

### Hvad kan man gøre?

- Undersøg om der er ligeløn på din arbejdsplads. På [www.3f.dk](http://www.3f.dk) kan du finde en "ligelønsberegner".
- Sæt fokus på ligeløn. Snak om ligeløn. Det kan hjælpe til, at kvinder kommer til deres tillidsrepræsentant eller fagforening, hvis de får mindre i løn end deres mandlige kollegaer. Hvis en forskel i løn, skyldes køn, er det ulovligt.
- Vær opmærksom på om du som tillidsrepræsentant forhandler lige lønvilkår for de mandlige og kvindelige medlemmer og vær ligeledes opmærksom på sager, hvor det ikke tilfældet. Sælger du mændenes og kvindernes kvaliteter lige godt?
- Sæt fokus på kampen for ligeløn. Der kan holdes et fyraftensmøde hvor medarbejdere i fællesskab bruger 3F's ligelønsværktøj: [www.3f.dk/ligelønsværktøj](http://www.3f.dk/ligelønsværktøj) og drøfter virksomhedens ligelønsstatistik. Virksomheder med mere end 35 ansatte, med mindst 10 personer af hvert køn, er forpligtet til hvert år at udarbejde en lønstatistik.
- Lav fyraftensmøder om Pension. Her kan orienteres om f.eks. ligelønsgebet og dermed om kvinders manglende pensionsindbetalinger.
- Tjek også om etnicitet spiller en rolle for lønningerne. Får medarbejderne med anden etnisk baggrund samme løn som deres etnisk danske kollegaer, for arbejde af samme værdi?

# 9.

## Hav fokus på sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv

### Hvad er udfordringen?

Sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv er også et tema, som interesserer mange kvinder og mænd. Samfundets kønsroller gør, at mange kvinder tager et stort ansvar ift. familien og andre sociale relationer, og det kan gøre, at de prioriterer disse temaer særlig højt. Derfor kan initiativer, som gør det lettere at få balancen mellem familie- og arbejdsliv til gå op, være noget som især kvinder værdsætter.

### Hvad kan man gøre?

- Lav aktiviteter for hele familien i fagforenings- eller klubregi
- Lav aktiviteter om fx familiens liv, sundhed og økonomi
- Lav møder om forskellige familie- og samlivsformer i dagens Danmark, og vær opmærksom på at kvinder er mindre kernefamilieorienterede end mænd.
- Sæt fokus på gode barselsordninger – både for mænd og kvinder – det er med til at skabe ligestilling i familien.
- Sæt fokus på flextid og andre ordninger som gør det lettere for forældre at få familie- og arbejdslivet til at hænge sammen.
- Du kan få god viden om SMAF, sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv på [www.smaf-balance.dk](http://www.smaf-balance.dk).

# 10.

## Kommunikér budskabet om, at det kan betale sig at være med i en fagforening.

### Hvad er udfordringen?

Som tillidsvalgt er det en naturlig rolle at få alle med i fællesskabet, og altså få alle medarbejdere til at melde sig ind i fagforeningen og demokratiet. Derfor er det altid vigtigt at være forberedt på at have argumenter for også de økonomiske fordele ved et fagforeningsmedlemsskab. Ikke fordi de er primære, men fordi det for nogen mennesker har stor betydning.

Som bekendt er kvinders lønniveau lavere end mænds, hvilket måske i højere grad kan få dem til at fravælge fagforeningen af økonomiske årsager. Mange ved nemlig ikke nok om, hvad der inkluderes i medlemskabet og bliver afskrækket af indhugget i månedsindtægten. Du skal derfor let kunne formidle hvad medlemmer får for deres kontingentkroner! Herunder hvilke fordele man har som medlem – både i tilfælde af kriser som f.eks. fyring og i forhold til dagligdagen i form af f.eks. rabatter på feriehus og billige tilbud i indkøbsforeninger.

### Hvad kan man gøre?

- " En billig fagforening koster kassen."- har været et slogan i sommeren 2012. Det kan være dyrt ikke at få de rette tillæg. Det kan være dyrt, ikke at blive hjulpet ved arbejdsskader, fyring eller andre problemer.
- Du kan nævne de konkrete fordele der er i netop din fagforening. Juletræsfest? Ferietilbud? Rabatter? Kurser ?
- Fagbevægelsen får erstatninger hjem til medlemmer for uberettiget afskedigelse, arbejdsskader, m.v. i summer så store, så man kan sige, at det gennemsnitligt kan betale sig at være medlem.



# 11.

## Husk at målrette din kommunikation til både mænd, kvinder og minoriteter?

### Hvad er udfordringen?

Måden man som tillidsvalgt taler og kommunikerer, har stor betydning for om både mænd og kvinder føler sig 'talt til' og inkluderet i det faglige fællesskab. Kvinder og mænd kan ligeledes blive tiltrukket af forskellige udtryksformer. Derfor er det værd at tænke over DIN egen måde, at arbejde og kommunikere som tillidsvalgt.

### Hvad kan man gøre?

- Hvis du/I laver en folder eller en indbydelse, er det godt at tænke over, om den layout I vælger i ubevidst appellerer mere til det ene køn end det andet (farver, billeder etc.). Afprøv materialerne på både mandlige og kvindelige testpersoner.
- Der kan måske være forskel på hvilken 'tone', mænd og kvinder tiltrækkes af – om den f.eks. negativ og konfronterende eller positiv og anerkendende? Undersøgelser af diskussioner på nettet tyder på, at en del kvinder ikke gider deltage i negative personmagtkampe, hvilket nogle mænd finder ganske fascinerende. En anerkendende tone vil sandsynligvis inkludere flest.
- Være opmærksom på stillingsoplag. Hvordan ser de stillingsopslag som virksomheden opslår ud? Tjek om stillingsopslaget både henvender sig til mænd og kvinder, i den måde det er skrevet på.
- Humoren, på arbejdspladsen og i det faglige arbejde kan have stor betydning for hvem, der synes det er sjovt at være med i fællesskabet. Vurder om humoren appellerer til alle.

# 12.

## Bekæmp forskelsbehandling og barrierer for ligestilling.

### Hvad er udfordringen?

Som tillidsvalgt skal du være med til at fremme både kvinders, minoriteters og mænds engagement i det faglige arbejde og i fagbevægelsen, og altså bekæmpe barriererne for at kvinder engagerer sig. Den mandsdominerede kultur som præger nogle dele af LO-fagbevægelsen, er en hindring for at kvinder og minoriteter kommer opad i hierarkiet i fagbevægelsen. Det er ikke noget der foregår bevidst, det er en 100 år lang tradition, der har skabt den kultur og struktur der gør, at det især stadig er mænd der vælges til formænd og andre betydningsfulde poster.

Fagbevægelsens historie er ofte en historie om de sejrige mænd i fagbevægelsen – og kvinderne i samme bevægelse er mere usynlige. Ledelsesstilen udfoldes inden for en hierarkisk og patriarkalsk styret organisation, hvor betydningsfulde poster er højt lønnede og besættes efter kampvalg. Undersøgelser tyder på at en del kvinder hellere organiserer sig græsrods- og netværksmæssigt med en flad ledelsesstruktur. Det kan betyde, at kvinder er mindre synlige i fagbevægelsen og det derfor er sværere for potentielle kvindelige medlemmer at identificere sig med fagbevægelsen.

### Hvad kan man gøre?

- Vær opmærksom på om du uden at tænke over det, fortsætter en kultur der ubevidst favoriserer det mandlige.
- Stil klare krav om at ligestillingsarbejde skal prioriteres og gør det tydeligt, at det er et emne, der betyder noget.
- Hold åbne møder i klubregi på arbejdspladsen eller møder for nyansatte i fagforeningen om, hvad man kan få af fordele ved medlemskab af en fagforening og en A-kasse.
- Lav variation i de måder, I afholder møder på – lav grupper, runder osv. så mange kan få mulighed for at sige noget i en diskussion
- Lav forskellige små og større ansvarsfordelinger i arbejdet og møderne gennem uddelegering, så alle får opgaver og hjælper til (det styrker fællesskabet og hindrer, at TR og andre tillidsvalgte bliver overbebyrdede)
- Lav idémøder og brainstorm over, hvad I skal lave og prioritere i det interne fagforeningsliv – og gør det legitimt, at der er mange slags meninger og indspil
- Giv kvindelige medlemmer opfordringer til at stille op som tillidsvalgt. Det er vigtigt, at der er både mænd og kvinder at finde blandt de tillidsvalgte. Det hjælper til, at både kvinder og mænd føler sig velkomne i og føler tilhørsforhold til fagforeningen. Det kan være blandt tillidsrepræsentanterne (TR) på arbejdspladsen, bestyrelsesmedlemmer i klubben og i afdelingen samt på de øverste tillidsposter som formænd og næstformand. Det er med til at motivere flere kvinder til at være aktive eller medlem, at de møder nogen de kan identificere sig med.
- Udnyt at der i TR-korpset er en nogenlunde ligelig repræsentation af begge køn, til at rekruttere kvinder til fagforening og A-kasse. Brug dette faktum som en opfordring til kvinder om at stille op – også på afdelings- og forbundsniveau. Ikke for hendes skyld- men for fællesskabets skyld.
- Vil du vide mere om repræsentationen i fagbevægelsen og barriererne for kvinder kan du på [www.lo.dk](http://www.lo.dk) læse en undersøgelse, som LO har fået lavet om udfordringen.

# 13.

## Ikke alle kvinder er ens – mød (potentielle) medlemmer som individer.

### Hvad er udfordringen?

Der kan være en tendens til at sætte fokus på hvilke forskelle, der kan være mellem mænd og kvinder. Det kan let føre til stereotype opfattelser. Men der er jo også meget, som mænd og kvinder har tilfælles.

Ligeledes er der mange forskelle blandt kvinder, og det er vigtigt også at tænke over, at der er mange andre ting end køn og etnicitet, der former et menneskets identitet. Det kan f.eks. være alder, kulturel baggrund, social baggrund eller seksualitet. Eksempelvis kan en 20-årig kvinde have flere interesser tilfælles med sine jævnaldrende mandlige kollegaer, end med en 45-årig kvinde med familie og børn. Et andet eksempel kunne være, at en tyrkisk kvinde måske havde mere tilfælles med en jævnaldrende tyrkisk mand, end med en jævnaldrende dansk kvinde, når det kom til muligheden for at finde et arbejde.

### Hvad kan man gøre?

- Mød den enkelte kollega eller medlem med en åbenhed og vær nysgerrig overfor hvad der interesserer netop denne individuelle person.
- Mød den enkelte kollega eller medlem hvor han/hun er og vær lyttende og opmærksom overfor han/hendes behov, interesser og ønsker.
- Lad være med at tænke "alle kvinder er sådan..." og "alle mænd er sådan". Vær åben overfor at man kan være mænd og kvinder på mange måder.

# 14.

## Argumenter for hvad grunden er til at medarbejderne skal være medlem af en rigtig fagforening.

### Hvad er udfordringen?

Der er nogle organisationer, der kalder sig fagforeninger, men som snarere er forretninger. Kontingentet er lavt og medarbejdere kan tro, at det er det samme som at være med i en rigtig fagforening, de sparer bare nogle penge.

### Hvad kan man gøre?

Du skal naturligvis have en viden, så du kan fortælle om "Den danske model" og den rigtige fagbevægelses resultater og arbejde med pensioner, barsel, uddannelse, efteruddannelse, tre-partsforhandlinger, m.m.. Viden om forskellen på den rigtige fagbevægelse og "de gule" som KRIFA, ASE, Det faglige Hus og FRIE funktionærer, kan du finde mange steder. Du kan blive klogere f.eks :

- På kurser og konferencer som din fagforening udbyder. Se [www.fiu.dk](http://www.fiu.dk)
- På you-tube er der forskellige film, nogle er også lidt sjove f.eks <http://www.youtube.com/watch?v=KZBowKXz2eg>
- På [www.lo.dk](http://www.lo.dk) er der både film og skriftligt materiale, ligesom mange af de rigtige fagforeninger har pjecer og film.