



**FIU-Ligestilling**  
**Uddannelse af**  
**fagbevægelsens**  
**tillidsvalgte med**  
**henblik på øget**  
**ligestilling**



# Indhold

## Introduktion til FIU-Ligestilling

De tillidsvalgte er i centrum

side 4

side 5

## Ligestillingspolitiske indsatsområder

Lige repræsentation af kvinder og mænd

side 6

Det kønsopdelte arbejdsmarked – og uddannelsessystem

side 7

Ligeløn

side 8

Kulturforståelse og etnisk ligestilling

side 10

Den danske model og faglig organisering for etniske

minoriteter og arbejdsmigranter

side 12

Diskrimination

side 13

Fædrebarsel

side 14

SMAF - Sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv

side 15

Mænd og sundhed

side 16

LGBT-rettigheder

side 17

Stress og psykisk arbejdsmiljø i et køns og mangfoldighedsperspektiv

side 18

Partnervold og vold i hjemmet

side 19

Prostitution og trafficking

side 20



## Arbejdsformer

Kursusaktiviteter

Konferencer

Dialogmøder

Netværk

Mentorordninger

FIU-Ligestillings udgivelser

side 21

side 21

side 24

side 24

side 24

side 25

side 25



# Introduktion til FIU-Ligestilling


FIU-Ligestilling, Fagbevægelsens Interne Uddannelser – Ligestilling, er et partnerskab mellem de tre fagforbund 3F, HK og Dansk Metal, der udbyder uddannelse primært til fagbevægelsens tillidsvalgte med henblik på at skabe øget ligestilling på arbejdsmarkedet, internt i fagbevægelsen og i det omgivende samfund.

FIU-Ligestillings formål er at uddanne og udvikle tillidsvalgte i fagbevægelsen, så disse kan varetage opgaver på arbejdspladserne med at gennemføre fagbevægelsens ligestillingspolitiske mål. Det vil sige arbejde med at forebygge og modvirke diskrimination og forskelsbehandling samt at skabe rum for mangfoldighed og inklusion på arbejdsmarkedet, internt i fagbevægelsen og i det omkringliggende samfund.

Der udvikles, planlægges og gennemføres aktiviteter, der klæder tillidsvalgte og medlemmer på til at varetage og udvikle deres jobfunktioner og tillidshverv på baggrund af viden om køn og kulturforståelse. FIU-Ligestilling arbejder især med køn og etnisk ligestilling, men også diskrimination på baggrund af handicap, religion, alder og seksualitet er også fokusområder.

FIU-Ligestilling arbejder dels med de **kompetencer**, der skal til for at få den vedtagne ligestillingspolitik gennemført, dels med at forandre de **tankesæt og uhensigtsmæssige, ubevidste rutiner** der betyder, at vedtaget ligestillingspolitik ikke bliver til konkret virkelighed.

I FIU-Ligestilling betragter vi i høj grad uligestilling som socialt konstrueret og dermed foranderlig. Der arbejdes derfor med en mangefacetteret indsats, idet



forestillingen om "at begynde fra en ende af", f.eks. i børnehaven, er urealistisk. Den samlede uligestilling ses som et resultat af mange små og store, internt forbundne undertrykkelsesmekanismer. F.eks.: mænd og kvinders skæve fordeling af barsel er medvirkende til løngabet mellem mænd og kvinder.

Læs mere om FIU-Ligestilling på: [www.fiu-ligestilling.dk](http://www.fiu-ligestilling.dk)

## De tillidsvalgte er i centrum

I FIU-Ligestillings arbejde er de tillidsvalgte i LO-fagbevægelsen i centrum, og de fleste af vores kurser, projekter og uddannelses tilbud er primært målrettet tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

FIU Ligestilling er en del af den danske LO-fagbevægelses interne uddannelser (FIU), som arbejder med at uddanne de tillidsvalgte i bevægelsen, således at de får de bedste mulige kompetencer og redskaber til at udføre deres tillidshverv.

De tillidsvalgte er LO-fagbevægelsens grundsten og er dem, som hovedsageligt har kontakten til medlemmerne ude på arbejdspladserne. Derfor er de nøglepersoner, når det handler om at skabe inkluderende, ligestillede og mangfoldige arbejdspladser. Det er dem, som har fingeren på pulsen og kan sætte ind med tiltag som f.eks. ligelønstjek, initiativer til forbedring af sammenhæng mellem familie og arbejdsliv, forbedret interkulturel forståelse i en kollegagrube, eller forandre en arbejdskultur, så den bliver inkluderende for LGBT-personer (lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner). Fagbevægelsens politikker om ligestilling og mangfoldighed kan kun realiseres med de tillidsvalgtes hjælp.




# Ligestillingspolitiske indsatsområder

## Lige repræsentation af kvinder og mænd

Lige repræsentation er en stor udfordring i fagbevægelsen<sup>1</sup> ligesom i det øvrige samfund. Kvinder i fagbevægelsen er underrepræsenteret som afdelingsformænd samt i forbundenes og LO's forretningsudvalg og hovedbestyrelser. Kvinderne er bedre repræsenteret i de kvindedominerede forbund end i de mandedominerede forbund, men selv i de kvindedominerede forbund er kvinder underrepræsenteret på de høje niveauer.

FIU-Ligestillings indsats på dette område indeholder bl.a. træning i gennemslagskraft og lederskab for minoriteter og kvinder samt kurser i feministisk lederskab for både kvinder og mænd. Derudover arbejder FIU-Ligestilling med at samle viden om og redskaber til at fremme repræsentationen. F.eks. arbejdes med netværksinitiativer, mentorskaber og brug af sociale medier.



Andelen af kvindelige medlemmer i LO-forbundene udgør 48 %. Blandt LO-tillidsrepræsentanter udgør kvinderne ca. 34 %. Kvinders andel ved forbundenes egne kongresser, LO-kongressen og hovedbestyrelserne udgør ca. 30 %. I de forbund som har et forretningsudvalg, udgør kvinders andel af pladserne under 20 %. 2 ud af 19 forbundsformænd er kvinder. Ca. 18 % af afdelingsformændene er kvinder.  
Kilde: LO-dokumentationen 2003/1



## Materialer:

- Faglig organisering af kvinder. En guide med gode råd og tips. Skrevet af Cecilie Volfgang, Susanne Fast Jensen og Anette Wolthers, udgivet af FIU-Ligestilling 2012
- Kvindernes blå bog, udgivet i 2007, 2008, 2009, 2010 og 2011 af FIU-Ligestilling. Redigeret af Susanne Fast Jensen.
- De nye herskertechnikker – en opdatering af de fem. Redigeret af Susanne Fast Jensen m.fl., udgivet af FIU-Ligestilling 2007
- Ligestilling og mangfoldighed. Skrevet af Anette Wolthers, Udgivet af FIU-Ligestilling 2007

## Det kønsopdelte arbejdsmarked og -uddannelsessystem

Danmark havde indtil for få år siden et af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i Europa, men med Europas østudvidelse er Danmark blevet overhalet af de østeuropæiske lande<sup>2</sup>. Ikke desto mindre har Danmark stadig et meget kønsopdelt arbejdsmarked: Kvinder arbejder typisk i den kommunale sektor, inden for omsorg og kontor og i de mest rutineprægede stillinger og mænd arbejder typisk i det private eller i staten indenfor håndværk, IT og teknik og i udviklingsprægede stillinger og evt. i lederstillinger<sup>3</sup>.

Kønsopdelingen starter allerede, når unge vælger uddannelse. 65 % af pigerne og 45% af drengene vælger en gymnasial uddannelse. Piger vælger i højere grad en sproglig gymnasial uddannelse og drenge vælger i højere grad en teknisk studentereksamen. Lige mange vælger en matematisk studentereksamen. Når unge skal vælge en

2 Kilde: Bettio, F., Verashchagina, A.: Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, implications and policy responses in the EU, Udgivet af: EGGE - European Commission's Expert Group on Gender and Employment 2009.

3 Information og tal i dette afsnit er hentet fra rapporten: Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning. Udgivet af SFI 2006.



erhvervskompetencegivende uddannelse vælger pigerne i højere grad en mellemlang uddannelse, og drengene vælger en erhvervsfaglig uddannelse. Når unge skal vælge fag bliver opdelingen endnu tydeligere. Piger vælger fag inden for omsorgsfagene, kontor og humaniora, imens drenge arbejder inden for de mere håndværksprægede fag, teknik og IT.


En betydningsfuld faktor for det kønsopdelte arbejdsmarked, er forskellige forventninger til de forskellige køn samt fasttømrede forestillinger om, hvad mænd og kvinder er gode til. Kvinder forventes at være hovedansvarlige for den praktiske og følelsesmæssige omsorg i familien, og derfor forventes de at foretrække et job med faste arbejdstider, rutine- og driftsopgaver. Mænd betragtes stadig som hovedforsørgere, der forventes at prioritere karriere og arbejdspladsens behov over familien og foretrække udviklingsopgaver. Kvinder anses som værende samlende og sociale og have sans for detaljer. Mænd opfattes som personer, der er gode til teknik og mekanik med sans for maskiner og det fysiske.

FIU-Ligestillings indsats på dette område går især ud på modvirke stereotype forestillinger om mænds og kvinders evner og kompetencer, og om hvilke jobs mænd og kvinder kan besidde. Der arbejdes med dette på både kurser og konferencer, hvor der bl.a. præsenteres ny viden om handlemuligheder til at bryde kønsstereotype uddannelsesvalg.

## Ligeløn

Selvom Danmark har en af de højeste erhvervsfrekvenser for kvinder, at kvinder og mænd har samme uddannelsesniveau, og at der nu i mere 30 år har været en lov om ligeløn, tjener kvinder stadig mindre end mænd. På LO/DA-området er der en relativ





forskel på timelønnen mellem mænd og kvinder på 15,4 % og en forskel på 19,7 % for gruppen af funktionæransatte<sup>4</sup>.

En del af uligelønnen kan forklares ved det kønsopdelte arbejdsmarked, og at de kvindedominerede fag værdisættes til en lavere løn end de mandlige fag uanset uddannelsesniveau. Andre medvirkende årsager til lønforskellene er også, at mænd oftere end kvinder har ledelsesposter. Derudover kan uligelønnen også forklares ved de kønnede forskelle i arbejdsfunktion og i nogen grad uddannelse og andre faktorer. Men når disse 'forklarede' forskelle modregnes, er der stadig 4,3 % lønforskel (7,4 % for funktionærer) mellem mænd og kvinder.

Ansvars- og arbejdsdeling i familien er en betydende faktor for lønforskellene. Det er hovedsageligt kvinder, der passer børnene, og det er kvinderne, der først og fremmest tager barsels- og forældreorlov samt har deltidsarbejde. En undersøgelse, LO-dokumentation 2004/1, viser at den ulige arbejdsdeling i familien gør, at kvinder med børn i mindre grad end mænd (og kvinder uden børn) ses som "den gode medarbejder", som prioriterer og indretter sig efter arbejdspladsen, og det afspejler sig, når lønnen fastsættes individuelt. Samme undersøgelse viser, at kvinder med børn udsættes for kønsdiskrimination både til lønforhandlinger og i hverdagen, som f.eks. at blive sat 'på hold' karrieremæssigt og ikke blive lønreguleret før og under barsel samt nægtet lønstigning pga. 'børnevenlige' arbejdstider. Denne form for diskrimination medvirker til den ulige løn.

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle i forhold til at sikre et retfærdigt lønsystem, ved f.eks. at stille krav om åbenhed og gennemskelighed og bedre information om ankemuligheder. Derfor er ligelønsområdet et vigtigt indsatsområde for FIU-Ligestilling. FIU-Ligestilling har med ligelønsarbejdet fokus på at præsentere de tillidsvalgte for lønstatistikker og baggrundsviden omkring sammenhænge mellem kønsroller, det kønsopdelte arbejdsmarked og ligelønssager. Derudover handler det om at klæde tillidsvalgte på i forhold til at forstå løndannelse og lønsystemer ud fra

<sup>4</sup> Tal i dette afsnit er hentet fra LO-dokumentationen 2004/1 side 31.



et kønsperspektiv, og træne i at lave kønsneutral jobvurdering. Der er også fokus på at uddanne tillidsvalgte til at blive i stand til at genkende en ligelønssag. Det gøres ved at undervise i lovgivningen og juridiske forhold via praktiske øvelser.


### Materialer:

- Sociale relationer på arbejdspladsen og ligeløn m/k – bliv agent i gode relationer på din arbejdsplads. Skrevet af Lektor Jo Krøjer, udgivet af FIU-Ligestilling 2013. Fås på dansk og engelsk.
- Ligeløn for lige arbejde – uanset køn. En trin for trin guide. Oversat fra engelsk af Jan Halfdan Petersen, Udgivet af FIU-Ligestilling og ILO 2011
- Fagbevægelse og ligeløn igennem 100 år. Skrevet af Anette Eklund, Tanja Sprenger og Anne-Lise Rasmussen, FIU-Ligestilling og 3F 2010
- Mænd i 'kvindefag'. Skrevet og udgivet af FIU-Ligestilling 2010

## Kulturforståelse og etnisk ligestilling

Det danske arbejdsmarked er blevet mere etnisk sammensat, og andelen af LO-medlemmer med anden etnisk baggrund er stigende. I 2007 havde 7,1 % af LO-forbundenes knapt 1 million medlemmer en anden etnisk baggrund end dansk og i 2013 var det 8,5 %<sup>5</sup>. Omkring 70 % af de etniske minoriteter havde en ikke-vestlig baggrund. Det stiller nye krav til tillidsrepræsentanten om kulturforståelse og viden om interkulturel kommunikation (kommunikation mellem mennesker med forskellig kulturel baggrund). Det er både vigtigt når det handler om at varetage de etniske minoriteters interesser, at få hverdagen og samarbejdet på arbejdspladsen til at glide, og når det handler om organisering af etniske minoriteter.

Der er også udfordringer med de etniske minoriteters politiske repræsentation i LO-fagbevægelsen. Medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk udgør som nævnt



8,5 %, og andelen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter med anden etnisk baggrund er ca. 3 %. Det er ikke undersøgt, hvordan det ser ud med repræsentationen af de etniske minoriteter blandt valgte i afdelingerne og i forbundene, men der er næppe tvivl om, at de også er underrepræsenteret her, i og med at disse ofte rekrutteres blandt tillidsrepræsentanter.

Derfor laver FIU-Ligestilling aktiviteter, som har til formål at klæde etniske minoriteter på til at stille op som tillidsvalgt eller være fagligt aktiv på anden vis.

Arbejdet med at forebygge og modarbejde diskrimination og forskelsbehandling er også en del af indsatsen for at opnå etnisk ligestilling. Der kan både være tale om direkte eller indirekte diskrimination eller strukturel diskrimination. Direkte diskrimination er f.eks., hvis en arbejdsgiver nægter at ansætte en person med henvisning til personens etniske baggrund. Indirekte diskrimination er f.eks., hvis en ansøger tvinges til at tage en dansktest på et niveau, der er højere end det er nødvendigt for at udføre arbejdet. Der kan også være tale om ubevidste diskriminerende strukturer i f.eks. fagbevægelsen, som afholder de etniske minoriteter i at opnå tillidsposter.

FIU-Ligestilling arbejder med at klæde tillidsvalgte på til at være opmærksomme på - og kunne modarbejde og slå ned på de forskellige former for diskrimination.

FIU-Ligestillings indsats for etnisk ligestilling indeholder også uddannelse i kulturforståelse, nationalitetsbegrebet og traditioner, faldgruber for minoriteter og majoriteter, teorier om integration, etnisk ligestilling, mangfoldighed og viden om konsekvenser af stereotype opfattelser og fordomme. Derudover trænes tillidsrepræsentanter i at være brobyggere, at skabe fællesskab på tværs af kultur og forbygge fordomme, mobning og usaglig forskelsbehandling.

Ligeledes sætter FIU-Ligestilling på kurser fokus på, hvordan man kan lave overenskomster som inkluderer og tager højde for minoriteters traditioner, kultur og behov.



FIU-Ligestilling har netværk for fagligt aktive etniske minoriteter – læs mere i afsnittet om netværk.

### Materialer:

- Mangfoldig organisering og medlemsorganisering – En guide med gode råd og tips tillidsvalgte. Skrevet af Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling 2013
- Idékatalog til mangfoldigt HR-arbejde for tillidsvalgte. Skrevet af Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling 2013. Findes på både dansk og engelsk.
- Ligestilling og mangfoldighed. Skrevet af Anette Wolthers, FIU-Ligestilling/3F 2006

## Den danske model og faglig organisering for etniske minoriteter og arbejdsmigranter

Danmark er kendt for sin særlige "danske model", hvor arbejdsmarkedet reguleres via overenskomstaftaler mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, og hvor organiseringsgraden er høj. Samtidig er arbejdsmarkedet kun i mindre grad reguleret af lovgivning. I Danmark er man altså som arbejdstager i høj grad beskyttet i kraft af, at man er fagligt organiseret, og kun i mindre grad via lovgivning. Arbejdsmigranter og etniske minoriteter har for manges vedkommende ikke den samme viden som etniske danskere, om hvordan det danske arbejdsmarked fungerer og om deres arbejdstagerrettigheder. Derfor er de i risikozonen for at blive dårligt behandlet, få overtrådt deres rettigheder og blive udsat for social dumping – hvilket også sætter det danske løn- og arbejdsvilkår niveau under pres. Derfor er udbredelse af viden om det danske arbejdsmarked og faglig organisering målrettet etniske minoriteter og arbejdsmigranter et indsatsområde for FIU-Ligestilling.



### Materialer:

- Fagforeningen og den danske model sikrer dine rettigheder, FIU-Ligestilling 2012. Findes på dansk/polsk, dansk/filippinsk, dansk/spansk, dansk/urdu, dansk/tamilsk, dansk/arabisk og dansk/thai.
- Mangfoldig organisering og medlemsorganisering – En guide med gode råd og tips tillidsvalgte. Skrevet af Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling 2013

### Diskrimination

FIU-Ligestilling arbejder bredt med at forebygge og modvirke diskrimination på arbejdsmarkedet. Det kan f.eks. være forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, løn- og arbejdsvilkår, afskedigelse eller forskelsbehandling i form af en ikke-inkluderende arbejdspladskultur.

Indsatsen indbefatter, at tillidsvalgte lærer om relevant lovgivning som 'Loven om Ligebehandling' og 'Loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet', så de er klædt på til at opspore og køre diskriminationssager. Derudover er der også fokus på, hvordan de tillidsvalgte kan arbejde med at skabe en inkluderende og diskriminationsfri arbejdspladskultur.

FIU-Ligestilling har også arbejdet med mangfoldighedsledelse og mangfoldig personalepolitik (HRM), som en metode til at forebygge diskrimination.

### Materialer:

- Idékatalog til mangfoldigt HR-arbejde for tillidsvalgte. Skrevet af Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling 2013. Findes på både dansk og engelsk.




- Plads til os alle. Guide til tillidsvalgte om at skabe en inkluderende kultur på arbejdspladsen. Skrevet af Susanne Fast Jensen og redigeret af Anette Wolthers, FIU-Ligestilling 2010.
- De nye herskertechnikker – en opdatering af de fem, FIU-Ligestilling 2007
- Ligestilling og mangfoldighed. Skrevet af Anette Wolthers, Udgivet af 3F/FIU-Ligestilling 2007

## Fædrebarsel

Barselsområdet og forældreskab er et af de områder, hvor der fortsat er meget uligestilling. Fædre har langt fra de samme barselsrettigheder som mødre, og fædrene tager kun 7,5 % af den barsel, som afholdes i Danmark<sup>6</sup>.

Ubalance i fordelingen af barsel skyldes - udover den ulige lovgivning - også kulturelle barrierer hos både mænd, kvinder, på arbejdspladsen og i samfundet. Barriererne, og de manglende øremærkede rettigheder til far, har bl.a. den konsekvens, at mænd står overfor en svær forhandlingssituation i både hjemmet og på arbejdspladsen, hvis de vil holde en længere barsel. Mødre opfattes i høj grad stadig som den primære forælder i samfundet. Derfor kan den kommende far på grund af disse forestillinger tvivle på sine egne evner som far. Måske har han sværere ved at forhandle barslen hjem med sin arbejdsgiver, måske er han dyrest at have gående hjemme, fordi han tjener mest, måske er mor ikke så glad for at dele barslen med far, eller måske synes han, det er "lettest" at overlade pasningen af det lille barn til moren.

FIU-Ligestillings indsats på dette område består i at formidle viden og værktøjer, der kan motivere fædre til at udnytte deres barselsrettigheder og mødre til at se gevinsterne ved dette. Bl.a. klædes tillidsvalgte på til at kunne lave personalepolitikker, der kan fremme fædres brug af barselsorlov.

- 
- ● ● ● 4 ugers barsel med dagpenge før fødslen og 14 ugers barsel med dagpenge efter fødslen er øremærket til moren, og kun 2 uger er øremærket til faren (eller medmoren). Der er 32 ugers forældreorlov med dagpenge, som er til deling mellem forældrene. Fædrene i de øvrige nordiske lande tager mere barsel end de danske fædre. I Sverige tager de 23,7 % af barslen, i Island 34,5 %, i Norge 27,5 % og i Finland 9 %.

Kilde: Udvalgsrapport om øremærket barsel, Beskæftigelsesministeriet 2013


### Materialer:

- Begges baby, begges barsel. Guide til hvordan tillidsvalgte kan støtte op om fædres ret til barselsorlov. Skrevet af Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling 2014


## SMAF - Sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv

Sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv er afgørende for alle medarbejdere, men især for at forældre har samme muligheder som andre på arbejdspladsen. Hvis arbejdslivet ikke kan kombineres med et familieliv, så udelukker man indirekte mødre og fædre fra at trives og gøre karriere. Da det ofte er kvinder, der tager det største ansvar for børn/hjem, og der er flere enlige mødre end fædre, vil en arbejdsplads med en ringe mulighed for at kombinere arbejdsliv og familieliv indirekte diskriminere kvinder. Og samtidig er det en forhindring for, at mænd kommer mere på banen i forhold til børn og hjem.

FIU-Ligestillings indsats har fokus på at formidle viden om relevante personalepolitikker, der kan give medarbejdere gode muligheder for at hente og aflevere



børn i institutioner, have fleksible regler i forhold til børns sygedage, tandlægebesøg, arbejdstider etc.



Kvinder bruger i gennemsnit  $3\frac{3}{4}$  time om dagen på husholdningsarbejde, mens mænd i gennemsnit bruger  $2\frac{1}{2}$  time. Kvinder med børn bruger knap  $4\frac{1}{2}$  time om dagen, mens mænd med børn bruger  $2\frac{3}{4}$  time om dagen på husholdningsarbejde. Mænd bruger knapt en time mere på erhvervsarbejde end kvinder.

Kilde: Hvad bruger mænd og kvinder tiden til – om tidsmæssig ligestilling i danske familier. Mette Lausten og Karen Sjørup, SFI 2003

### Materialer:


- Har du SMAF – Sammenhæng mellem familie og arbejdsliv. Redigeret af Karin Skolnik og Peter Hamborg Faarbæk. FIU-Ligestilling 2007

## Mænd og sundhed

Danske mænd lever 3-5 år kortere end danske kvinder og er ikke gode til at opdage, lytte til og reagere på sygdomssymptomer. De kommer for sent i kontakt med sundhedssystemet, er underforbrugere af forebyggelse og er underbehandlede både i forhold til psykiske og fysiske sygdomme. Mænd er i højere grad end kvinder ansat i farlige jobs såsom bygningsarbejde, politi, militær, landbrug, fiskeri, råstofudvinding, industri og transport, og mænd står for 92% af alle arbejdsulykker. Samtidig har mænd en usundere livsstil, og de ryger, drikker og overspiser mere end kvinderne.

FIU-Ligestilling arbejder med oplysning om ulighed i sundhed og mænds underbehandling. FIU-Ligestilling har også i samarbejde med forbundene udviklet





arbejdspladsbaserede sundhedsprojekter, hvor der arbejdes med at undersøge og forbedre arbejdstagernes sundhedsniveau.

### Materialer:

- Hvor køn er vores sundhed – materiale til kurser og diskussion om sundhed, køn og samfund. Skrevet af Peter Tygesen og Peter Hamborg Faarbæk, FIU-Ligestilling 2011
- Ulighed i sundhed. Hvor køn er vores sundhed? Skrevet af Maria Sophie Christiansen, Una Arnbjørn og Peter Hamborg Faarbæk. FIU-Ligestilling 2013, på baggrund af projekt 'Ulighed i sundhed'

### LGBT-rettigheder (rettigheder for lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner)

39 % af bøsser og lesbiske har oplevet diskrimination på deres nuværende arbejdsplads, viser en undersøgelse som ugebrevet A4 har udarbejdet i 2005. Den manglende anerkendelse kommer bl.a. til udtryk ved ubehagelige hentydninger, følelsen af at være holdt udenfor, mobning, manglende forfremmelse og firing.

Ligeledes oplever transkønnede, at det er svært overhovedet at komme ind på arbejdsmarkedet – det anslås, at kun en lille procentdel er i arbejde, af de der kan.

Der bør skabes en kultur på arbejdspladserne, hvor bi-, homoseksuelle og transkønnede føler sig så trygge, at de føler, at de i den grad de ønsker det, kan være ligeså åbne omkring deres seksualitet eller kønsidentitet som heteroseksuelle. En undersøgelse fra Q-factor fra 2011 viser, at folk der er åbne omkring deres seksualitet og kønsidentitet på deres arbejdsplads, føler sig bedre tilpas og har en større arbejdsglæde, end folk som holder deres seksualitet og kønsidentitet hemmelig.

Derfor er et diskriminationsfrit og trygt arbejdsmiljø for LGBT-personer et fokusområde for FIU-Ligestilling. FIU-Ligestilling holder konferencer og fyraftensmøder om LGBT-



personers forhold på arbejdsmarkedet og om regnbuefamiliers behov relateret til sammenhæng mellem arbejdsliv og familiepolitik, og om hvordan fagbevægelsen kan spille en aktiv rolle i forhold til at forbedre situationen for LGBT-personer. FIU-Ligestilling har haft et netværk af LGBT-medlemmer og ildsjæle med interesse for LGBT-området, som bl.a. har arrangeret FIU-Ligestillings deltagelse i Copenhagen Pride.


## Stress og psykisk arbejdsmiljø i et køns- og mangfoldighedsperspektiv

Alle udsættes for stress i forbindelse med arbejdet, men forskelle og ulighed koblet til køn, etnicitet og seksualitet gør, at mænds, kvinders og minoriteters erfaringer med stress er forskellige. Undersøgelser viser, at mængden af stresshormon i blodet falder, når mænd kommer hjem fra arbejde, imens den hos kvinder (med børn) stiger, når de kommer hjem fra arbejde<sup>7</sup>. Kvinders dobbelte arbejde, lønarbejdet og arbejdet i hjemmet, er altså med til at hæve stressniveauet.

Uligestilling - og det ikke at blive værdsat ligeligt - kan være en stressfaktor i sig selv. Det er stressende ikke at føle sig god nok. Dette kan ramme alle, der er langt nede i hierarkiet, hvilket oftest er minoriteter og kvinder (men også nogle mænd). Etniske minoriteter kan udsættes for stress i situationer, der ikke opleves stressende for etniske danskere. Hvis man ikke taler flydende dansk, kan et højt arbejdstempo, hvor danske sprogkunderskaber er centrale, f.eks. virke stressende.

Det psykiske arbejdsmiljø og arbejdskulturen spiller også ind på stressniveauet. Er der en arbejdskultur, hvor medarbejdere skal lede sig selv, er der stor mulighed for at nogen "brænder sig selv ud". Mobning kan også medvirke til stress, og her er minoritetsgrupper særligt udsat.

Derfor uddanner FIU-Ligestilling tillidsvalgte til at være stressvejledere på deres arbejdsplads med blik for, hvordan forskellige grupper kan være særligt udsatte, og



hvordan forskellige situationer kan opleves forskelligt afhængigt af faktorer som køn, seksualitet og etnicitet.

## Partnervold og vold i hjemmet

Lidt under 100.000<sup>8</sup> mennesker i Danmark er berørt af partnervold enten som voldsudsatte eller som voldsudøvere. Hovedparten af de voldsudsatte er kvinder og børn, ca. 28.000 kvinder udsættes for vold og ca. 22.000 børn er vidne til eller udsættes for vold i hjemmet. Ca. 28.000 mænd udsætter deres nuværende eller tidligere partner for vold. Ca. 8.900 mænd udsættes for vold og i 2/3 af tilfældene anslås det, at disse har en mandlig partner. Der er ikke nogle danske undersøgelser af vold i lesbiske parforhold – dog beretter LOKK at også lesbiske henvender sig i kvindekrisecentrene<sup>9</sup>.

FIU-Ligestilling har især fokus på arbejdspladsen som et sted for forebyggelse og håndtering af vold. Undersøgelser viser, at partnervolden også er udstrakt til arbejdssituationen, og 83 % af de voldsramte kvinder oplever, at volden påvirker deres arbejdssituation. Nogle har oplevet at blive truet eller chikaneret på selve arbejdspladsen af voldsudøveren, nogle har oplevet at blive nægtet at tage på arbejde, nogen er ophørt med at arbejde pga. af voldsudøverens chikane. Derudover medfører volden større sygefravær og mindre lyst til at indgå i arbejdspladsens udvikling. Derfor har FIU-Ligestilling især haft fokus på at klæde tillidsrepræsentanter og kollegaer på, sådan at de kan blive opmærksomme på voldsudsatte kollegaer, og hvordan de kan støtte voldsudsatte og voldsudøvere til at komme ud af volden. Der har også været fokus på at aftabusere vold, så det bliver lettere for voldsramte kollegaer at søge hjælp og for tillidsvalgte og kollegaer at hjælpe voldsramte kollegaer.

En metode har været at se på personalepolitikker, der kan gennemføres på en

<sup>8</sup> Alle tallene i dette afsnit er fra bogen "Partnervold – om arbejdspladsens forebyggelse og håndtering af vold" af Chris Pool  
<sup>9</sup> <http://www.danner.dk/2012/07/04/vold-i-lesbiske-forhold-er-tabu/>



arbejdsplads for at give udsatte for partnervold mulighed for at komme ud af volden. Læs mere om personalepolitik i afsnittet "Mangfoldig personalepolitik og HRM".

### Materialer:

- Partnervold – om arbejdspladsens forebyggelse og håndtering, Chris Pool for FIU-Ligestilling 2012. Findes både på dansk og engelsk.

## Prostitution og trafficking

Prostitution og de negative følgevirkninger for individ og samfund hænger sammen med uligestillingen mellem mænd og kvinder. Der er markant flere mænd, der køber sex hos kvindelige prostituerede, end der er kvinder køber sex hos mandlige prostituerede. Denne skævhed er et selvforstærkede resultat af et syn på kvinder som noget underordnet. Samtidig er området omgivet af en lang række myter som at "prostitution er verdens ældste erhverv" og "hvis det nu er noget kvinder selv vælger, skal samfundet vel ikke blande sig i det".

Gennem konferencer, indlæg på kurser og fyraftensmøder forsøger FIU-Ligestilling at sætte fokus på baggrunden for, hvorfor prostitution findes, de sociale konsekvenser og sammenhængen mellem prostitution og samfundets kvindesyn og normer om køn. Derudover er fokus også på menneskerettigheder, trafficking, kriminalitet og sort økonomi forbundet med prostitution.

# Arbejdsformer

## Kursusaktiviteter

FIU-Ligestillings hovedaktivitet er at udbyde kurser af kortere eller længere varighed. Der er kursusforløb, som strækker sig over et år, der er uddannelsesforløb med flere moduler, som man kan tage over en årrække, og der er en-dagskurser og fyraftenmøder. Nedenfor er en række kurser beskrevet, som er karakteristiske for FIU-Ligestilling.

## Kvindelig meningsdanner

En måde at arbejde med øge den kvindelige deltagelse og repræsentation er FIU-Ligestillings 'kvindelig meningsdanner' uddannelse. Her får kvinder gennem træning, inspiration og øvelser styrket deres kommunikationsevner og argumenter, så de kan bringe deres budskaber frem i lyset. Det være sig på skrift, mundtligt, på talerstolen og på sociale medier.

Det nyeste skud på stammen er en kvindelig meningsdanneruddannelse målrettet kvinder med anden etnisk baggrund end dansk.

## Farvel til Flinkeskolen

Farvel til Flinkeskolen er et kursus og en metode, som har til formål at lære kvinder at sige farvel til den 'flinkhed' og tilbageholdenhed, som kan være en del af kvindelig socialisering. "Magt er ikke noget man får, men noget man tager", og derfor lærer deltagerne på dette kursus at sætte deres egen dagsorden, så de mødes med respekt og bliver taget alvorligt af andre mennesker. Samtidig får de inspiration til at være mere modige, stå ved sig selv og lægge flinkheden på hylden.




## Kommunikationskurser

Evnen til at kommunikere er altafgørende, når man vil sætte sine meninger igennem og skabe forandringer på arbejdspladsen. Ligeledes er viden om køn og andre magtstrukturer, og hvordan de hænger sammen med kommunikation, afgørende for at ens kommunikation rammer den ønskede målgruppe, og at man kan tage ordet i sin magt. Derfor er udbudt en lang række kurser om kommunikation igennem årene om bl.a.

- Træning i og viden om herskertenikkerne som oprindeligt blev udviklet af den norske forsker Berit Ås, og som senere er blevet videreudviklet af både FIU-Ligestilling og mange andre aktører.
- Træning i og viden om kommunikation, magtstrukturer og eksklusions- og inklusionsmekanismer.
- Træning i kommunikation med forskellige målgrupper: kvinder, mænd, etniske minoriteter, ledere, kollegaer, medier, fagforening, familie.
- Træning i at holde oplæg og brænde igennem med et budskab.
- Kommunikation i en forhandlingssituation.
- Træning i at genkende forskellige kommunikationsformer og tilpasse sin egen kommunikation til situationen – både som mødedeltager og mødeleder.
- Anerkendende kommunikation.

## Feministisk ledelse

Som svar på fagbevægelsens demokratiske problemer omkring den ulige kønsrepræsentation og manglende ligestilling har FIU-Ligestilling udviklet kursusforløb i feministisk ledelse. På uddannelsen FLUK – Fagbevægelsens Ligestillingslederuddannelse for Kvinder – og senere også for mænd - er målet at give faglige valgte og ansatte kompetencer til at lede på baggrund af viden om køn og ligestilling. På FL, Feministiske ledere, som er for centralt placerede kvindelige tillidsvalgte og ansatte, er målet at fremme deltagernes faglige karriere,



lederegenskaber og netværk på baggrund af viden om køn og ligestilling.

### Interkulturelle kompetencer

FIU-Ligestilling har flere forskellige uddannelsesforløb, der har til formål at uddanne tillidsvalgte i interkulturelle kompetencer og kulturforståelse.

På uddannelsen 'Integrationsrepræsentant' er målet eksempelvis at give tillidsrepræsentanten egenskaber til at:

- At bygge bro mellem de forskellige medarbejdergrupper på arbejdspladsen, samt opbygge og opretholde solidaritet og fællesskab, herunder arbejde for at arbejdsmiljøet er inkluderende og præget af respekt kollegaerne imellem.
- At formidle viden om de forskellige kulturelle koder, normer og værdier til alle medarbejdere og ledelse.
- At agere som "fagforenings-ambassadør" overfor minoritetsgrupper.
- At oversætte "Den danske model" og dennes betydning i det danske samfund, samt måden den fungerer på, for medarbejdere med forskellige etniske, nationale og religiøse baggrunde.

En anden uddannelse i flere moduler er "Kørekort for mangfoldighed", hvor de tillidsvalgte dygtiggøres inden for kulturforståelse, kommunikation og organisering af etniske minoriteter.

### Mangfoldig personalepolitik og HRM (human resource management)

Når en tillidsvalgt vil skabe forandringer på sin arbejdsplads, f.eks. skabe en mere ligestillet kultur eller et LGBT-inkluderende arbejdsmiljø, så kan det at udforme en personalepolitik være et godt værktøj. De tillidsvalgte kan i flere af FIU-Ligestillings udgivelser finde inspiration til, hvad en mangfoldigheds- og ligestillingsorienteret personalepolitik kan indeholde.

Indsatsen indbefatter også træning for tillidsvalgte i, hvordan man kan bruge HRM som indgang til at sætte ligestilling og mangfoldighed på dagsordenen.



## Konferencer

Der afholdes flere konferencer årligt både for tillidsvalgte, fagligt aktive, ansatte og valgte i afdelinger og forbund samt andre interesserede. Bl.a. holdes næsten hvert år en konference den 8. marts på kvindernes internationale kampdag, en den 21. marts på FNs dag imod racisme og en den 25. november på FNs dag for afskaffelse af vold imod kvinder.

## Dialogmøder

FIU-Ligestilling afholder dialogmøder, hvor praktikere og teoretikere får mulighed for at udveksle erfaring og viden om aktuelle ligestillingspolitiske emner og udfordringer, eksempelvis social dumping og ulighed i sundhed.


Netop det, at skabe rum for at en forskers viden og tillidsvalgtes erfaringer kommer i dialog, er en arbejdsform FIU-ligestilling har stor glæde af at benytte til udarbejdelse af guides til tillidsvalgte. Spændingsfeltet mellem erfaringer og teoretisk viden er der, hvor der kan findes nye handlemuligheder.

## Netværk

FIU-Ligestilling har siden begyndelsen opbygget og været tovholder på en række netværk for henholdsvis ligestillingsinteresserede og for etniske minoriteter med det formål at netværksdeltagerne støtter hinanden og ligestillingsprojektet. Netværkene er fordelt i hele landet. På nuværende tidspunkt har FIU-Ligestilling ni netværk, der primært har fokus på køn og ligestilling og seks netværk, som er for fagligt aktive med anden etnisk baggrund end dansk.

Netværkene tilbyder deltagerne et trygt rum til at formulere og afprøve meninger og holdninger, samt til at udvikle strategier for og alliancer til at få indflydelse på arbejdspladsens udvikling og gøre karriere i fagbevægelsen. På den måde er netværkene





et vigtigt led i at få nye tillidsvalgte og fagligt aktive og valgte med forskellig køn og etnicitet til afdelinger og forbund.

## Mentorordninger

FIU-Ligestilling ser mentorordninger som en god måde at støtte kvindelige ledere og ledere med etnisk minoritetsbaggrund – i fagbevægelsen, på arbejdspladsen og generelt i samfundet. Et mentorskab er en støtte- og vejledningsproces, hvor en erfaren person hjælper en mindre erfaren person med ledelses- og karriereudvikling. FIU-Ligestilling har derfor bl.a. i FLUK-uddannelserne brugt mentorskab som en måde at klæde unge og yngre faglige aktive på til at være ledere. Derudover er et selvstændigt mentor-mentee-program målrettet tillidsvalgte med anden etnisk baggrund og erfarne tillidsvalgte, som ønsker at øge deres interkulturelle kompetencer.

## Materiale

- Mentorordning for kvinder i fagbevægelsen. Skrevet af Susanne Fast Jensen og Anette Wolthers og udgivet af LO i januar 2005
- Lynguide til Mentorvirksomhed på din arbejdsplads. Cecilie Volfing, Anthony Sylvester og Susanne Fast Jensen. FIU-Ligestilling 2007,

## FIU-Ligestillings Udgivelser


FIU-Ligestilling udvikler og udgiver forskellige publikationer.

På baggrund af dialog og inputs fra tillidsvalgte, eksperter, forskere og studerende skrives **praktiske guides**, som tillidsvalgte, undervisere og andre kan bruge til at facilitere forandringsprocesser eller ligestillingsarbejde på deres arbejdsplads eller i fagforeningssammenhænge. Derudover udgives pjecer af mere historisk eller vidensopsamlende karakter.



### Dette er en liste over de fleste af FIU-Ligestillings udgivelser.

- 10 gode råd til, hvordan man skaber et ligestillet undervisningsrum - en guide til FIU-undervisere. Skrevet af Cecilie Volfing, Caroline Øsrøm og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling 2009
- 25 spørgsmål og svar om ligestilling. Redigeret af Annemarie Kruuse, Susanne Fast Jensen, Margot Torp og Hanne Christensen. FIU-Ligestilling 2006
- Begges baby, begges barsel. Guide til hvordan tillidsvalgte kan støtte op om fædres ret til barselsorlov. Skrevet af Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling 2014
- Bæredygtig og ligestillet transport, Michala Hvidt Breengaard, FIU-Ligestilling 2008
- Fagforeningen og den danske model sikrer dine rettigheder, FIU-Ligestilling 2012. Findes på dansk/polsk, dansk/filippinsk, dansk/spansk, dansk/urdu, dansk/tamilsk, dansk/arabisk og dansk/thai
- Fagbevægelse og ligeløn igennem 100 år. Skrevet af Anette Eklund, Tanja Sprenger og Anne-Lise Rasmussen, FIU-Ligestilling og 3F 2010
- De nye herskertechnikker – en opdatering af de fem. Redigeret af Susanne Fast Jensen m.fl., FIU-Ligestilling 2007
- Har du SMAF – Sammenhæng mellem familie og arbejdsliv. Redigeret af Karin Skolnik og Peter Hamborg Faarbæk. FIU-Ligestilling 2007
- Hvor køn er vores sundhed – materiale til kurser og diskussion om sundhed, køn og samfund. Skrevet af Peter Tygesen og Peter Hamborg Faarbæk, FIU-Ligestilling 2011

- 
- Idékatalog til mangfoldigt HR-arbejde for tillidsvalgte. Skrevet af Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling 2013. Findes på både dansk og engelsk
  - Kønnere kommuner NU! Fra retorik til rutiner. Inspiration og gode råd til dig, der ønsker, at din kommune arbejder målrettet og professionelt med køn og ligestilling. Redaktion og tekst Helle Skjerbæk og Margot Torp, FIU-Ligestilling 2007
  - Ligeløn for lige arbejde – uanset køn. En trin for trin guide. Oversat fra engelsk af Jan Halfdan Petersen, FIU-Ligestilling og ILO, 2011
  - Ligestilling og mangfoldighed. Skrevet af Anette Wolthers, Udgivet af 3F/FIU-Ligestilling 2007
  - Mangfoldig organisering og medlemsorganisering – En guide med gode råd og tips tillidsvalgte. Skrevet af Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen, FIU-Ligestilling 2013
  - Mentorordning for kvinder i fagbevægelsen. Skrevet af Susanne Fast Jensen og Anette Wolthers og udgivet af LO i januar 2005
  - Mænd i 'kvindefag', Skrevet af Margot Torp. Susanne Fast Jensen, Cecilie Volfing, FIU-Ligestilling 2010
  - Partnervold – om arbejdspladsens forebyggelse og håndtering. Chris Pool for FIU-Ligestilling 2012. Fås på dansk og engelsk
  - Plads til os alle. Guide til tillidsvalgte om at skabe en inkluderende kultur på arbejdspladsen. Skrevet af Susanne Fast Jensen og redigeret af Anette Wolthers, FIU-Ligestilling 2010



- Ulighed i sundhed. Hvor køn er vores sundhed? FIU-Ligestilling 2013, skrevet af Maria Sophie Christiansen, Una Arnbjørn og Peter Hamborg Faarbæk på baggrund af projekt 'Ulighed i sundhed'
- Sociale relationer på arbejdspladsen og ligeløn m/k – bliv agent i gode relationer på din arbejdsplads. Af Lektor Jo Krøjer for FIU-Ligestilling 2013. Fås på dansk og engelsk

De fleste udgivelser kan downloades på FIU-Ligestillings hjemmeside:

[www.fiu-ligestilling.dk](http://www.fiu-ligestilling.dk)

FIU-Ligestilling har også udgivet en '**Kvindernes Blå bog**' i årene 2007, 2008, 2009, 2010 og 2011. Baggrunden for denne udgivelse er skævheden i kvindernes repræsentation i både fagbevægelsen og resten af samfundet. Hvert år udgiver forlaget Kraks den "blå bog" med de såkaldte mest betydningsfulde personer i Danmark, Grønland og Færøerne. Kvindeandelen i Kraks blå bog er meget lavt – 5 % i den første udgave og nu 12 % - og derfor tog FIU-Ligestilling i 2007 initiativ til at lave en "Kvindernes blå bog", for at synliggøre og fremhæve betydningsfulde kvinders bedrifter. Download kvindernes blå bog her: <http://www.kvindernesblaabog.dk/>



Udgiver: FIU-Ligestilling 2014

Tekst: Kristine Esrom Raunkjær.

Ide og redigering: Susanne Fast Jensen

Lay-out: Andresen design

Findes i en web-version på [www.fiu-ligestilling.dk](http://www.fiu-ligestilling.dk)

100 stk trykt i 3F's eget trykkeri.

