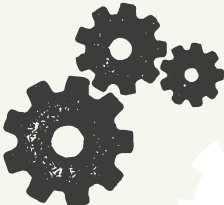




Mangfoldig organisering og medlemskommunikation

- En guide med gode råd og tips til tillidsvalgte.





Indledning

I denne guide er der råd og tips til tillidsvalgte, der gerne vil give mangfoldighed og ligestilling opmærksomhed i arbejdet med at organisere kollegaerne på arbejdspladsen. Vi har i denne guide særligt fokus på, hvordan man kan målrette organiseringsarbejdet og medlemskommunikationen til både kvinder og mænd, etniske danskere og etniske minoriteter¹. Hensigten er at undgå "blindhed" overfor køn og etnicitet i organiseringsarbejdet og derved få et større og mere mangfoldigt fagligt fællesskab.

Organisering handler ikke kun om at have mange medlemmer eller en høj organiseringsgrad. Organisering handler også om at styrke fællesskabet på arbejdspladsen og videre ud i den faglige organisation. Derfor er en høj organisationsprocent på din arbejdsplads heller ikke en grund til ikke at arbejde med organisation. Ved at skabe et stærkt sammenhold og stå sammen, kan man hjælpe hinanden til at få mest mulig indflydelse på arbejdsliv og arbejdsvilkår. Hvilket er det, som skal sikre "Den danske model" fremover.

Organisering handler også om, at tillidsrepræsentanten ikke skal være den eneste, der er fagligt aktiv på arbejdspladsen. Den store brede skare af kollegaer skal involveres i at formulere ønsker og krav til arbejdspladsens udvikling. Ligeledes skal flere involveres i, hvordan man kan løse de udfordringer, man står overfor som arbejdsplads og kollegafællesskab. Det er afgørende, at alle grupper på arbejdspladsen kommer med i denne proces med, at formulere ønsker og krav til arbejdspladsens fremtid, både nat- og daghold, forskellige faggrupper, etniske minoriteter, kvinder og mænd og unge og ældre.

Det kræver opmærksomhed og en aktiv indsats at skabe et fællesskab, der rummer mangfoldighed, og hvor der ikke er direkte eller indirekte diskrimination. Pjecen præsenterer idéer og redskaber til, hvordan du kan arbejde med at styrke og udvikle et inkluderende og mangfoldigt fællesskab på din arbejdsplads.

FIU-Ligestilling
Foråret 2014

Indholdsfortegnelse

Kend din arbejdsplads -kortlægning af arbejdspladsen	4
Involver dine kollegaer!	8
Meningsdannere	10
Minoriteternes interesser	14
Én-til-én samtaler med fokus på ligestilling og mangfoldighed	16
Skab forandring sammen og styrk fællesskabet	20
Kvinder, ligeløn og pension	22
SMAF - sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv	24
Ægtefællens betydning	26
Nytilkomne etniske minoriteter – sprog mm.	28
Kulturforståelse	32
Uorganiserede	34
Vikarer og løsarbejdere	36
Hvis sager får prioritet?	38
Kommunikation målrettet både mænd og kvinder	42
Møder	44
Forskelsbehandling og barrierer for ligestilling	46
Økonomi. Det kan betale sig at være med i en fagforening	50



Kend din arbejdsplads - kortlægning af arbejdspladsen



Hvad er udfordringen, og hvad kan man gøre?

Kortlægning af arbejdspladsen giver dig et overblik over, om alle er organiseret, og om der er et mønster i, hvem der er, og hvem der ikke er organiseret. Det anbefales at din kortlægning indbefatter køn og minoritetsbaggrund. Der kan også være andre opdelinger, f.eks. mellem dag- og natthold, som det giver mening at kortlægge på netop din arbejdsplads. Det kan lyde banalt, men ofte bliver man forbavset, når tallene taler deres tydelige sprog. Kortlægning gør det muligt at have fokus på, hvordan du skal målrette organiseringsarbejdet og de faglige aktiviteter og diskussioner til forskellige målgrupper. Nedenfor kan du se nogle eksempler på skemaer, som du kan bruge til at systematisere og få overblik over din kortlægning og samtidig være opmærksom på køn og kulturel baggrund.

Ansattes og leders baggrund på din arbejdsplads	Etniske danskere		Etniske minoriteter	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Antal ansatte				
Antal lærlinge				
Antal vikarer/freelancere/ afløsere				
Antal ledere				

Formål: At blive opmærksom på et evt. mønster i etnisk baggrund og køn hos forskellige grupper af ansatte og hos lederne.

Evt. kan gruppen "etniske minoriteter" deles yderligere op f.eks. i tyrkisk baggrund, polsk baggrund eller indisk baggrund. De forskellige nationaliteter kan have forskellig baggrundsviden om og holdninger til fagforeninger.

Spørgsmål til overvejelse:

- ★ Er der en gruppe, der er en tydelig minoritet blandt de ansatte? Hvis ja: Hvordan kan jeg arbejde for, at netop denne gruppe oplever sig inkluderet? Hvilke behov og interesser skal jeg/vi være opmærksomme på også bliver italesat?
- ★ Afspejler lederne de ansatte i forhold til køn og etnisk baggrund? Hvis nej: Det kan betyde, at lederne ikke har forståelse for hvordan de grupper, som har en anden baggrund end lederen selv, trives og hvilke behov de har. Som tillidsvalgt skal du være talerør for minoriteterne i forhold til lederne. Dermed kan du give fagforeningsmedlemskabet mening for disse grupper.
- ★ Er der forskel på hvilken etnisk baggrund henholdsvis fastansatte og vikarer/freelancere/løsarbejdere har? Hvis ja, kan du overveje, om der er tale om indirekte diskrimination. Får etniske minoriteter oftere vikar-job end etniske danskere? Hvis ja: Er det sagligt begrundet? Måske du kan tage initiativ til personalepolitikker, der sikrer og muliggør kommunikation om ansættelsesforhold etc. med løsarbejdere/freelancere/vikarer?

Organiseredes baggrund på din arbejdsplads	Etniske danskere		Etniske minoriteter	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Antal medlemmer af en LO-fagforening (kan evt. deles op i forskellige fagforeninger)				
Antal lærlinge der er medlem				
Antal organiserede vikarer/freelancere/afløsere				
Antal organiserede i gul fagforening				

Formål: At blive opmærksom på om der er et mønster i sammenhængen mellem etnisk baggrund, køn og ansættelsesforhold, og hvorvidt man er organiseret.

Spørgsmål til overvejelse:

- ★ Er der 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 gruppes interesser og behov særlig opmærksomhed! På den måde oplever de at fællesskabet også er en fordel for dem.



Det faglige arbejde. Køn og baggrund (sæt X'er)	Etniske danskere		Etniske minoriteter		Ingen
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	
Tillidsrepræsentant					
Arbejdsmiljørepræsentant					
Faglig klub (bestyrelse)					
Lærlinge klub (bestyrelse)					
Meningsdannere*					
Talsmand					

Formål: At tydeliggøre om tillidsvalgte og talspersoner afspejler medarbejderne i forhold til køn og etnisk baggrund.

* Det forklares hvad en meningsdanner er senere

Spørgsmål til overvejelse:

- ★ Afspejler de fagforeningsaktive og tillidsvalgtes baggrund de ansattes i forhold til køn og etnisk baggrund? Hvis ikke, skal du/I være særlig opmærksom på, at alles interesser ses og inkluderes i fællesskabet. En ubevidst "blindhed" kan betyde, at nogle grupper ikke oplever at fællesskabet og fagforeningen betyder noget for dem.
- ★ Overvej om du har fundet frem til de "rigtige" meningsdannere. Hvis der er mange ansatte med f.eks. tyrkisk baggrund, og du ikke har registreret nogle meningsdannere med tyrkisk baggrund, så kan det være, at du har overset hvem der er meningsdanner i den tyrkiske gruppe.

Anbefaling:

Find en kollega der har lyst til at hjælpe, og som du kan lide at være sammen med, og udfyld skemaerne sammen f.eks. hver måned. Snak om resultaterne og overvej om du/I er tilfreds med udviklingen.



Involver dine kollegaer!



Hvad er udfordringen?

En dygtig tillidsrepræsentant kan nå langt. Men en tillidsrepræsentant i fællesskab med sine kollegaer, kan nå endnu længere! Ved at involvere dine kollegaer i diskussionen om hvilken vej arbejdspladsen skal bevæge sig, kommer flere stemmer, holdninger og meninger i spil. Flere får erfaringer med at være en aktiv del af fællesskabet, og flere kan "rykke" på de faglige udfordringer.

Hvad kan du gøre?

- ★ Gennemføre "én-til-én samtaler" med dine kollegaer (se mere om "én-til-én samtaler" i afsnittet herom). Sæt et mål for hvor mange kollegaer du skal nå at snakke med over en periode på f.eks. 1-2 uger. Spørg dine kollegaer om hvad de ville ændre på arbejdspladsen, hvis de kunne vælge bare én ting. Notér alles svar ned, så du efterhånden får samlet en liste med de emner, som berører dine kollegaer mest. Noter også ting som kan synes som småting. Måske er det netop småting, som er lette at gøre noget ved, der kan være et godt udgangspunkt for et fælles forandringsprojekt. Vær opmærksom på om der fremkommer, et mønster i det etniske danskere og forskellige etniske minoriteter siger, og sørg for at nå rundt til alle. Hvis mønsteret i besvarelsene viser, at de forskellige grupper har forskellige behov, er det vigtigt at synliggøre og få en fælles drøftelse, for at sikre at også de etniske minoriteters behov behandles af fællesskabet.
- ★ Hvis der er nogen af arbejdspladsens medarbejdergrupper, du ikke har så god kontakt til og føling med, er det vigtigt at få etableret en kontakt til en meningsdanner i denne gruppe (se mere om meningsdanner senere). Så kan han eller hun lave "én-til-én samtaler" med dem. Det kunne f.eks. være en medarbejdergruppe hvor hovedparten har en anden etnisk baggrund end din egen. Hvis du får skabt en god kontakt til en meningsdanner i alle medarbejdergrupper, kan disse hjælpe dig til at være i dialog med og involvere alle.
- ★ Gennemføre et møde med dine kollegaer med fokus på de ting, som kom frem i "én-til-én samtalerne". Læg op til en åben drøftelse af hvad kollegerne mener om de nuværende arbejdsforhold. Hvad fungerer og hvad kunne være bedre? Hvilke problemer opleves i dagligdagen? Hvordan vil de godt have fremtiden ser ud? Notér alt ned, så du får samlet en liste med de emner som berører dine kollegaer mest. Prioriter i fællesskab, og italesæt på en positiv måde, at der kan være forskellige ønsker fordi der er forskellige baggrunde. "Man behandler ikke folk lige, ved at behandle dem ens!"
- ★ Involver kollegaerne i hvad I arbejder med i SU (samarbejdsudvalget). Bed aktivt om forslag og indspil til løsninger, på de udfordringer og forandringer I arbejder med. Prioriter i fællesskab!



Meningsdannere



Hvad er udfordringen, og hvad kan man gøre?

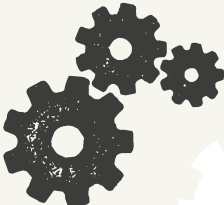
En meningsdanner er en person der har betydning for hvad andre kollegaer tænker og mener. En meningsdanner kendes ved at han/hun har "tilhængere", som lytter til ham/hende.

Meningsdannere har ofte definitionsmagten til, hvad der opleves som problemer og hvad der opleves som værdifuldt. En meningsdanner er ikke nødvendigvis en, som er enig med dig. Ikke desto mindre er det vigtigt at få etableret god kontakt til meningsdannerne, i og med de har en stor indflydelse. Hvis en meningsdanner f.eks. er negativt indstillet overfor fagforeningen, er det vigtigt at du lytter til hvad vedkommende har at sige, for at forstå hvad baggrunden for modstanden er. Hvis du på sigt, f.eks. igennem en vellykket kollektiv aktion, får overbevist personen om styrken ved at være en del af det faglige fællesskab,

vil meningsdanneren sandsynligvis trække en stor gruppe kollegaers holdning med sig.

Meningsdannerne er vigtige allierede i organiseringsarbejde. Især hvis du arbejder på en stor arbejdsplads, kan det være svært at have en tæt kontakt til alle kollegaerne. Det er derfor vigtigt, at du har et godt netværk af meningsdannere, som kan hjælpe dig med at have en "føler ude" hos forskellige grupper.

- ★ Du finder meningsdannerne ved at undersøge, hvem de forskellige lytter til. Du kan f.eks. bruge "en-til-en-samtaler" til at finde ud af, hvem der er meningsdannere i de forskellige grupper.
- ★ Der kan være kulturelle forskelle på hvordan en meningsdanner agerer. Nogle kan være højt talende, imens andre kan være lavmælte og næsten usynlige for dig, som ikke er en del af deres gruppe. En metode til at afkode hvem der er meningsdannere, kan være at prøve at lægge mærke til, hvem de forskellige grupper lytter til, når de f.eks. sidder og spiser frokost.
- ★ Når du har fundet dem, du tror, er meningsdannere, kan det være en god idé at se, om gruppen af meningsdannerne afspejler den kønsmæssige og etniske sammensætning blandt kollegaerne. Brug evt. kortlægningskemaet der tidligere er præsenteret. Hvis der f.eks. er en stor gruppe polsktalende medarbejdere på arbejdspladsen, og du ikke har noteret nogen polsktalende meningsdanner, så har du nok overset, hvem der er meningsdanner i den polsktalende gruppe. Hvis alle meningsdannerne f.eks. er mænd (på en kønsblandet arbejdsplads) er der et eller andet der er skævt. Er der ikke nogen kvindelige meningsdannere, eller har du ikke fået øje på dem?
- ★ Du kan bruge meningsdannere til at få kontakt til medarbejdere, du normalt ikke har så tæt en relation til. F.eks. kan der være en gruppe af kollegaer med etnisk minoritetsbaggrund, som du på baggrund af manglende sprogkundskaber har svært ved at få kontakt med. Her kan en meningsdanner, som også taler dansk eller engelsk, være en hjælp til at finde ud af hvad denne gruppe har af interesser og behov. Hvis det er en meget kønsopdelt arbejdsplads, kan du måske også have svært ved at være i kontakt med en gruppe kollegaer, som har et andet køn end dit eget. Her kan meningsdanneren også være en brobygger. I afsnittene om "Kulturforståelse" og "Kommunikation målrettet både mænd og kvinder", kan du få inspiration til, hvordan du bliver bedre til, at kommunikere på tværs af køn og etnicitet og kultur.

- 
- ★ Meningsdannerne kan også være en vigtig brik i forhold til, at få skabt et fællesskab på arbejdspladsen, der går på tværs af dag- og natthold, forskellige faggrupper, etniske minoriteter, etniske danskere, kvinder, mænd, unge og ældre. Ved at samle de forskellige gruppers meningsdannere kan de udveksle hvad de har af udfordringer i deres gruppe. Det kan give dem en større forståelse for hinanden.
 - ★ Et eksempel: En receptionist på et hotel har problemer med gæster, der brokker sig over, at deres rum ikke er blevet gjort rent, og derfor er hun/han irriteret på stuepigerne. Omvendt er stuepigerne irriterede over, at receptionisten er sur, idet de ikke har kunne gøre rent, fordi gæsten har været på sit værelse, i hele det tidsrum stuepigerne var på vagt. Her kunne det hjælpe at meningsdannerne fra de forskellige medarbejdergrupper taler sammen, så de får indblik i hinandens arbejdssituation. På den måde kan receptionisten f.eks. oplyse gæsten om, at værelset ikke bliver gjort rent, hvis han/hun ikke forlader værelset i stuepigernes arbejdstid. Når fællesskabet og solidariteten styrkes, kan kollegaerne være hinandens medspillere i stedet for modspillere.







Minoriteternes interesser



Hvad er udfordringen, og hvad kan man gøre?

Undersøgelser af organiseringsindsatser i England² viser at minoriteternes interesser rutinemæssigt bliver glemt i organiseringsprocesser. Ofte sker det ikke af ond vilje, men fordi deres interesser overses, når man på arbejdspladsen skal identificere hvilke problemer og interesser medarbejderne har, og hvilke problemer man som arbejdspladsfællesskab, vil prioritere at gøre noget ved. I og med at et af principperne i organisering er at finde et problem eller udfordring, som flest muligt er berørt af, så er der en risiko for at interesser, som kun berører et mindretal af medarbejderne, bliver skubbet til side. Det kunne f.eks. være at de muslimske medarbejdere, eller nogle af de unge som er vegetarer, synes det er et stort problem, at dagens varme ret i kantinen altid indeholder kød og ofte svinekød, og at der aldrig er et grønt alternativ.

Minoriteters interesser er altså noget, der kræver en ekstra opmærksomhed i en organiseringsproces, hvis de ikke skal tabes på gulvet i processen.

Du kan tage et check på kønnet og etniciteten på de udfordringer, der formelt bliver taget op i f.eks. et organiseringsforløb, og vurdere om der er nogle gruppers interesser, der ikke er taget hånd om.

Hvad er problemet/udfordringen?	Vigtig for majoritet		Vigtig for unge		Vigtig for etniske minoriteter	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Eksempel: Mere varieret udbud af mad i kantinen, herunder mere grønt og mindre svinekød*	?	X	X	X	X*	X*

*krydserne gælder såfremt de etniske minoriteter er muslimer, der ikke spiser svinekød.

Spørgsmål til overvejelse:

Er der nogle grupper der bliver glemt? Er der en gruppes interesse, problemer eller udfordringer som ikke får opmærksomhed? Hvis ja: Hvordan kan du sørge for, at de får en "stemme"?



"Én-til-én samtaler" med opmærksomhed på ligestilling og mangfoldighed



Hvad er udfordringen?

Som tillidsrepræsentant kan du have et klart billede af, hvordan det står til på din arbejdsplads, og hvad der er i spil for dine kollegaer. Men har du egentlig talt med ALLE dine kollegaer om, hvad der interesserer dem og generer dem på arbejdspladsen? Det kan jo være, det ser anderledes ud end du tror?

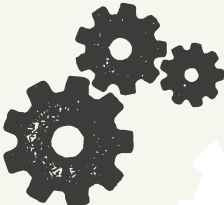
Hvad kan du gøre?

Én-til-én samtaler er et rigtig godt redskab til både organisering og til at sætte fokus på ligestilling og mangfoldighed. Formålet med at lave "én-til-én samtaler" med ALLE dine kollegaer er både at få skabt kontakt til dem, du normalt ikke snakker med, og at få viden og oplysninger om hvad dine kollegaer i al deres forskellighed, ser som de største udfordringer på arbejdspladsen. Du vil også få viden om hvad de stille og generte mener, hvilket du næppe ville på et stormøde. I "én-til-én samtaler" er det vigtigste, at du lytter til dine kollegaer. Det er ikke en situation, hvor du skal argumentere for eller udbrede dine egne holdninger. Som udgangspunkt siger man, at man skal lytte 70 % af tiden og tale 30 % af tiden.

Som regel er "én-til-én samtaler" bedre end at spørge på et fællesmøde, hvor det ofte vil være dem, der råber højest, eller dem som er hurtigst til at tage ordet, der vil få deres meninger igennem. De fleste mænd er i højere grad opdraget til at gøre dette, og derfor er der en fare for, at f.eks. kvinder bliver overhørt. "Én-til-én samtaler" giver dig mulighed for at afkode, hvad alle har af ønsker og behov. Dermed er du med til at sikre et fællesskab, hvor alle oplever sig inkluderede - uanset køn og etnisk baggrund.

Her er nogle idéer til hvad du kan spørge om:

- ★ Hvis du kunne ændre én ting på arbejdspladsen, hvad skulle det så være?
- ★ Hvad ville du pege på som den største forskel på etniske minoriteters og etniske danskeres arbejdsforhold eller problemer på arbejdspladsen?
- ★ Hvad ville du pege på som den største forskel på kvinder og mænds arbejdsforhold på arbejdspladsen?
- ★ Hvad er den mest oplagte mulighed for at skabe trivsel og sammenhold på arbejdspladsen?
- ★ Hvad er den største udfordring for at skabe fællesskab og sammenhold på arbejdspladsen?



Vær opmærksom på din spørgeteknik. Hvis kollegaen du snakker med siger, at alt er godt og der ingen udfordringer er, kan du spørge igen: Men hvis du nu alligevel skulle pege på én ting, du synes kunne være bedre, hvad skulle det så være?

Her er det også nyttigt at have en god forståelse for kulturelle forskelle. Der kan nemlig være nogle etniske grupper, som kommer fra en kultur, hvor der ikke er tradition for at snakke højt om det, man er utilfreds med, eller som føler sig utrygge eller uhøflige ved at gøre det. Det kan både skyldes de erfaringer, man har med sig fra sit hjemland eller sin oprindelseskultur, og at man kan føle sig ekstra udsat. Du må gøre det trygt at sige sin mening, kommunikere at i Danmark forventes det at man siger sin mening på en konstruktiv måde.







Skab forandring sammen og styrk fællesskabet



Hvad er udfordringen?

Når organiseringsmønsteret på din arbejdsplads er kortlagt, og du via "én-til-én samtaler" og på møder har fundet ud af hvilke problemer og udfordringer, som dine kollegaer synes er mest presserende, er det tid til at tage fat i, hvordan I kan løse problemerne. Der er to mål. Det første er selvfølgelig at få løst nogle problemer. Det andet er, at skabe et fællesskab, en god oplevelse med at stå sammen om problemløsningen. Hvilket på sigt også styrker organiseringsgraden.

Hvad kan man gøre?

- ★ Som regel vil det give mening at starte med at tage fat i ét enkelt eller nogle få enkelte problemer, som man gerne vil løse. Hellere skabe en lille succes, end et stort projekt der ikke lykkedes. Eksempler på et problem kan være: Ordentligt arbejdstøj, bedre mad i kantinen, bedre sikkerhed, medindflydelse på omstruktureringen, ferieplanlægning m.m. I denne udvælgelsesproces er det vigtigt, at I er meget opmærksomme på, hvem der er berørt af de forskellige problemer. Brug evt. skemaet fra afsnittet. "Husk også minoriteternes interesser". Det er en god idé at vælge et problem, som rammer bredt, og som har betydning for så mange som muligt. Men selvom I vælger et problem, der rammer bredt, så er der måske stadig nogen, f.eks. etniske minoriteter, det ikke er relevant for. Eller måske er der nogen, f.eks. etniske minoriteter, der har andre langt større problemer end det problem, der er blevet udpeget. En løsning kan være, at I lægger en plan for det næste halve eller hele år, over hvilke problemer I vil tage op. På den måde tilgodeses alles interesser, henover en periode.
- ★ Når I i fællesskab med meningsdannerne har besluttet hvilket problem, I vil gøre noget ved, er næste skridt at finde ud af, hvad der skal gøres. Hvordan vil I gøre opmærksom på problemet overfor arbejdsgiveren? Hvordan kan I vise, at I er mange, som er utilfredse og gerne vil se ændringer? At det betyder noget! Her skal kreativiteten frem. Hvordan kan I på en saglig, iøjnefaldende og sjov måde vise at en forandring er ønskværdig? Med humor kommer man langt. Det gælder om at finde en arbejdsform, der involverer så mange så muligt. Det er vigtigt, at I finder en form, som alle er glade for og trykke ved, og at I får udarbejdet en god handlingsplan for aktionsforløbet, og aftaler hvem der gør hvad. Det kan være det tager en række møder, før der opnås enighed om en god proces, og før aktionen er planlagt. Det giver også meningsdannerne mulighed for at tjekke op om hun/han har baglandet med sig, og sikre en fælles forståelse for det der skal ske.
- ★ Det er vigtigt, at informationen om det planlagte bliver spredt til alle kollegaer, så de får mulighed for at være med – også de uorganiserede. Her kan du evt. få meningsdannerne til at hjælpe dig, med at få processen bredt ud. Det kan være nogen har bekymrede eller kritiske spørgsmål, som du som tillidsvalgt kan besvare. Det kan også være, at nogle af de uorganiserede får lyst til at melde sig ind i fagforeningen inden aktionen eller undervejs i forløbet.



Kvinder, ligeløn og pension



Hvad er udfordringen?

Når du arbejder med organisering, er det som sagt vigtigt at have blik for forskellige gruppers interesser. 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 i gennemsnit 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 end mænd. Disse emner er altså eksempler på problemer, der berører kvinder mere end mænd. Man må derfor formode, at kvinder motiveres til at være med i et fællesskab, der arbejder for at opnå ligeløn.

Hvad kan man gøre?

- ★ Undersøg om der er ligeløn på din arbejdsplads. På flere af de store fagforbunds hjemmesider kan du finde en "ligelønsberegner".
- ★ Sæt fokus på ligeløn. Snak om løn. Det kan hjælpe til, at kvinder kommer til deres tillidsrepræsentant eller fagforening, hvis de får mindre 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 er tilfældet. Sælger du mændenes og kvindernes kvaliteter lige godt?
- ★ Sæt fokus på kampen for ligeløn. Der kan holdes et fyraftensmøde hvor medarbejdere drøfter virksomhedens ligelønsstatistik.
- ★ Gennemføre fyraftensmøder om pension. Her kan orienteres om f.eks. lønsgabet og dermed om kvinders manglende pensionsindbetalinger. Det er vedkommende for både mænd og kvinder, da mange jo indgår i en kernefamilie, og dermed er berørt af problemet.
- ★ Tjek også om etnicitet spiller en rolle for lønningerne. Får kollegaer med anden etnisk baggrund samme løn som deres etnisk danske kollegaer, for arbejde af samme værdi?



SMAF - sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv



Hvad er udfordringen?

Sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv (SMAF) er også et tema, som interesserer mange kvinder og mænd og etniske minoriteter. Samfundets kønsroller gør, at mange kvinder tager et stort ansvar i forhold til 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 at gå op, være noget som især kvinder værdsætter, og noget som kan gøre det lettere for mænd og kvinder at involvere sig ligeligt i familielivet.

Hvad kan man gøre?

- ★ Lav aktiviteter for hele familien i fagforenings- eller klubregi.
- ★ Lav aktiviteter om f.eks. familiens liv, sundhed og økonomi.
- ★ Lav møder om forskellige familie- og samlivsformer i dagens Danmark.
- ★ Husk, at en familie kan være andet end far, mor og to børn. Når du forhandler personalepolitikker, der sætter fokus på SMAF, skal de også være inkluderende for f.eks. samkønnede forældrepar eller enlige forældre. Vær opmærksom på at, hvis det overenskomstforlig der netop er indgået mellem CO/DI bliver vedtaget, får homoseksuelle forældrepar samme adgang til forældreorlov som heteroseksuelle forældrepar. Måske det også kommer til at gælde andre overenskomster.
- ★ Sæt fokus på gode barselsordninger – både for mænd og kvinder – det er med til at skabe ligestilling i familien.
- ★ Støtte dine mandlige kollegaer i at udnytte deres barselsrettigheder og få bedre SMAF.
- ★ Sæt fokus på flextid og andre ordninger som gør det lettere for forældre at få familie- og arbejdslivet til at hænge sammen. Minoriteter med familie i oprindelseslandet har ofte gavn af, at kunne få frihed til begravelser i hjemlandet. Personer med anden religion end kristendom kan have glæde i fleksibiliteten ved at kunne holde fri på deres helligdage og i stedet arbejde i jul, påske, etc.. Sådanne inkluderende tiltag kan få minoriteterne til at opleve fagforeningsmedlemskabet som mere værdifuldt.



Ægtefællens betydning



Hvad er udfordringen?

I mange familier er familieøkonomien et fælles anliggende og dermed bliver fagforeningskontingentet også et fælles anlæg. Derfor kan du måske godt have en kollega, der egentlig selv ønsker at være medlem af fagforeningen, men som har en ægtefælle/partner der stiller sig skeptisk overfor dette. Det kan f.eks. være fordi familiens økonomi er stram pga. arbejdsløshed, det kan være ægtefællen har en politisk overbevisning, der går imod fagforeninger, eller det kan være at ægtefællen er i tvivl om hvad et fagforeningsmedlemskab indebærer og derfor er kritisk over, at noget af familiens indkomst skal gå til et fagforeningsmedlemskab. Der kan også være tale om en familie med et patriarkalsk familiemønster, hvor manden ikke tillader kvinden selv at træffe sine egne beslutninger eller omvendt. Eller en kombination af de forskellige muligheder.

Hvad kan man gøre?

- ★ Tilbyd din kollega at tage en snak med vedkommendes ægtefælle eller partner om, hvad det vil sige at være fagforeningsmedlem, og hvilke fordele det rummer også i forhold til familien.
- ★ Du kan også hjælpe din kollega med at forberede sig på samtalen med sin partner. Hvilke argumenter for medlemskab kan hun/han bruge.
- ★ Du kan også spørge ham/hende om der er andre måder hvorpå du kan støtte ham/hende i at udtrykke sine ønsker og meninger overfor sin partner.
- ★ Er det et problem du tror gælder mange på din arbejdsplads eller i din afdeling, så kan du planlægge et arrangement, der involverer ægtefæller.





Nytilkomne etniske minoriteter -sprog mm.



Det er vigtigt at du har øje for hvilke problemstillinger, der er særligt gældende, når du arbejder med organisering af nytilkomne etniske minoriteter. Her er nogle bud.



Udfordring: Manglende fælles sprog

Manglende fælles sprog kan være en barriere for kommunikation og dermed også for organisering.

Hvad kan man gøre?

- ★ Få hjælp til tolkning blandt kollegaer som både taler dansk og det sprog som de kollegaer, du gerne vil i kontakt med, taler. Det kan også være du kan få en god kontakt op at stå med en meningsdanner fra den gruppe, du gerne vil i kontakt med.
- ★ Hvis du vil holde et større møde målrettet mange kollegaer med et andet sprog end dansk, kan det også være din afdeling kan hjælpe med tolkeresourcer. Derudover har mange fagforbund og fagforeninger også lavet foldere på forskellige sprog, som du kan bruge, når du skal kommunikere om medlemskab eller arbejdstagerrettigheder m.m.
- ★ Nogle gange taler kollegaer, en lille smule dansk. Husk da at tale langsomt og tydeligt og vær tålmodig og giv plads til, at de har tid til at formulere sig. Pas på med at bruge forkortelser og interne udtryk.

Udfordring: Manglende kontaktflader

En anden barriere kan være manglende kontaktflader – altså at du ikke ved hvor og hvordan, du skal komme i kontakt med potentielle medlemmer med etnisk minoritetsbaggrund.

Hvad kan man gøre?

En måde at komme i kontakt med nogle grupper af etniske minoriteter, kan være at kontakte dem på steder, hvor de kommer. Det kan f.eks. være foreninger eller netværk. Du kan spørge, om de er interesseret i, at du kommer og fortæller om fagforeningen og det danske arbejdsmarked.

Udfordring: Helt ny i Danmark

Hvis du har kollegaer, der er helt nye i Danmark, er der sandsynligvis mange ting angående det danske arbejdsmarked og faglig organisering, som de ikke kender til. Det kan også være at nogen har dårlige erfaringer med f.eks. korrupte fagforeninger fra deres (tidligere) hjemland.

Hvad kan man gøre?

- ★ Forklar din nye kollega hvordan det danske arbejdsmarked fungerer, hvilke rettigheder han/hun har og hvilken rolle de faglige organisationer spiller. Forklar hvad en dansk fagforening er. Det kan være helt ny og værdifuld viden.
- ★ Der er forskellige hjemmesider, der kan hjælpe: Se f.eks. "Kollegahjælp": <http://www.kollegahjaelp.dk/>
- ★ Her er f.eks. en film med fakta om forholdene på det danske arbejdsmarked, samt interaktive spil, som kan skabe debat om kultur og uskrevne normer på danske arbejdspladser. Der er også ordlister og spil som en hjælp til sprog-indlæring. Den er på dansk, engelsk, tysk og polsk. Hjemmesiden er lavet af Dansk Metal, men kan bruges bredt af medlemmer af LO-fagbevægelsen.
- ★ Du kan også alliere dig med en kollega med samme baggrund som den nytilkomne kollega. En der allerede er medlem, og få ham/hende til at forklare om arbejdsmarkedet og fagforeningen evt. på deres modersmål.
- ★ Generelt kan det være en god idé, at den nye altid ved hvem han/hun skal henvende sig til med spørgsmål som f.eks.: "*Hvorfor gør I det eller det sådan?*". Der kan være mange informationer om arbejdsmarkedet eller om (arbejdsplads)kulturen, som den nye kan have brug for at stille spørgsmål til. Du kan enten selv påtage dig den rolle, eller spørge en af dine kollegaer om hun/han vil være kontaktperson.

- ★ Hvis du får mange nye udenlandske kollegaer på samme tid, kan du forhøre dig i afdelingen om de vil hjælpe med at lave et introduktionsmøde til det danske arbejdsmarked.
- ★ FIU-Ligestilling udbyder indimellem kurser om "Den danske Model" (på dansk) målrettet etniske minoriteter.
Tjek hjemmesiden www.fiu-ligestilling.dk
- ★ Læs også næste afsnit: "Kulturforståelse".





Kulturforståelse

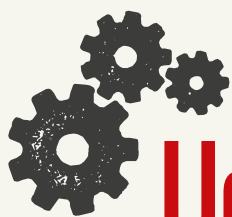


Hvad er udfordringen?

Ifølge en undersøgelse som undervisningsministeriet udarbejdede i 2005³, så er danskerne ikke i toppen, når det kommer til interkulturelle kompetencer. Interkulturelle kompetencer betyder at være i stand til at indgå og begå sig i kulturelt blandende sociale sammenhænge og kunne kommunikere med mennesker fra andre kulturer, uden at lade sine egne forståelser af verden styre. Undersøgelsen konkluderer, at få danskere har rigtig høje kulturelle kompetencer (5 %), hovedparten får scoren middel (29 %) de fleste lav (66 %). Dog er der mange som ligger på vippen mellem lav og middel, og rapporten konkluderer derfor, at der er et stort potentiale for at danskerne kan blive bedre til at begå sig blandt mennesker med forskellig kulturel baggrund.

Hvad kan man gøre?

- ★ Kig indad og prøv at forstå hvilke fordomme du har om mennesker fra andre kulturer end din egen. Prøv at lægge disse fordomme til side, når du skal tale og arbejde med andre mennesker.
- ★ Generelt er det vigtigt at lytte med empati til det menneske, du står overfor på trods af sproglige eller kulturelle forskelle.
- ★ Søg indsigt i den kultur og den baggrund som dine kollegaer har. Det kan hjælpe dig til at overvinde dine fordomme og forstå dine kollegaers tanke-sæt og handlemåde.
- ★ Forstår du din egen kulturelle baggrund, og hvad den betyder for den måde du ser verden på? Det er vigtigt at forstå, at det ikke kun er "de andre" som har en kultur – det har du også selv. At have en god forståelse af sin egen kulturelle baggrund, kan hjælpe til at forstå og måske forebygge nogle af de udfordringer, som kan opstå i et kulturmøde.
- ★ FIU-Ligestilling har mange kurser, som kan klæde dig på i forhold til at kunne håndtere mangfoldighed og kulturel forskellighed. Bl.a. kan du tage det såkaldte "Kørekort til mangfoldighed", som er en uddannelse med flere forskellige moduler. Se mere på: www.fiu-ligestilling.dk
- ★ Læs også det foregående afsnit om: "Organisering af nytilkomne etniske minoriteter".



Uorganiserede



Hvad er udfordringen?

Der kan være mange grunde til at en kollega ikke er medlem af fagforeningen. Man kan ikke ligesom "i gamle dage" da organiseringsgraden i Danmark var på sit højeste, gå ud fra at alle der ikke medlem er modstandere af fagforeningsideen eller har truffet et aktivt fravalg om ikke at være medlem.

Hvad kan man gøre?

- ★ Når en ny kollega starter på din arbejdsplads er det en god ide at du og øvrige tillidsvalgte tager imod den nye og introducerer ham/hende til arbejdspladsen. Hvis I ikke har en procedure for dette på arbejdspladsen, kan du foreslå i samarbejdsudvalget, at I får det.
- ★ Både i det daglige TR-arbejde og når du arbejder med organisering er det vigtigt at lytte, til den kollega du står overfor, lige meget om vedkommende er organiseret eller ej. Man siger nogle gange, at man skal lytte 70 % og tale 30 %. Ved at lytte sporer man sig ind på de ønsker, behov og kritikpunkter, som den pågældende person har. På den måde lærer du noget om hvilke behov og udfordringer dine kollegaer oplever. Derefter er det også meget lettere at præsentere fagforeningen, og de muligheder der er forbundet med at være medlem, på en måde, som taler til den enkelte.
- ★ Hvis din kollega/dine kollegaer ikke har nogen erfaringer med, hvordan det er at være en del af et fagligt fællesskab, er det vigtigt de får mulighed for at få nogle oplevelser i fællesskab. Se afsnittene "Involver dine kollegaer" og "Skab forandring sammen og styrk fællesskabet", som inspiration.
- ★ Hvis du synes, det er udfordrende at tale med en uorganiseret kollega, eller en der er organiseret i en gul fagforening, kan du finde inspiration og træning til at tage "den svære samtale" her:
<http://www.djoef.dk/omdjoef/tillidsrepraesentant/interaktive-kurser/e-l-ae-ring-om-den-sv-ae-re-samtale.aspx>
- ★ Nogle gange kan man møde spørgsmålet omkring, hvorfor man som arbejder fra f.eks. Østeuropa skal bruge penge på at melde sig ind i fagforeningen, hvis man kun er i Danmark kortvarigt. Her giver det bl.a. mening at forklare at de relativt høje lønninger, er høje fordi fagbevægelsen har kæmpet for det. Ikke fordi at de danske chefer er mere flinke end chefer i andre lande. Derfor er deres organisering vigtig for bl.a., at fastholde lønniveauet. Samtidig er det også en måde at sikre, at de selv får den løn de skal have.
- ★ Giv dig tid til at forklare om den danske model, og hvordan fagbevægelsen sikrer ordentlige løn og arbejdsforhold, hvis folk ikke kender til dette.
- ★ På You-tube er der forskellige film som på en humoristisk måde forklarer hvad forskellen på traditionel fagforening og en "gul fagforening" er:
<http://www.youtube.com/watch?v=KZBowKXz2eg>.



Vikarer og løsarbejdere



Hvad er udfordringen?

Mange oplever at det er svært at organisere vikarer og løsarbejdere. Det kan f.eks. være vikarer, der er eksternt ansat, internt ansatte vikarer, studerende der er "på vej videre" eller folk der er ansat på andre typer kortere ansættelsesforhold. Det at man ikke ved, hvor længe den pågældende kollega vil være på arbejdspladsen, gør nogen gange, at kollegaen ikke bliver integreret i fællesskabet.

Hvad kan man gøre?

- ★ Det er vigtigt, at man tænker løsarbejderne ind, når man laver fællesskabsopbyggende aktiviteter. Det kan både være når man holder sociale arrangementer, men det kan også være når man arbejder med at involvere kollegaerne i diskussionen om arbejdspladsens fremtid eller laver kollektive aktioner. Selvom den løst ansatte kollega kun er der i kort tid, kommer der andre løsarbejdere efter ham/hende.
- ★ Det kan også være at arbejdspladsens fællesskab kan hjælpe til at styrke løsarbejderens ansættelsesvilkår og arbejdsvilkår. Ved at sørge for at løsarbejdere ikke arbejder på dårligere vilkår end fastansatte, sikres også fastansattes arbejdsvilkår.
- ★ På nogle arbejdspladser hvor ledelsen bakker op om fagforeningen, har man en aftale om at arbejdspladsen kun bruger organiserede vikarer. Det kommer til udtryk ved, at ledelsen fortæller de vikarbureauer de samarbejder med, at man på denne arbejdsplads, er man interesseret i organiserede arbejdstagere. Så hvis vikarerne ikke er medlem på forhånd, så melder de sig måske ind inden ansættelsen. Hvis du/I har et godt samarbejde med ledelsen, er det måske en mulighed at lave en lignende aftale på din arbejdsplads.





Hvis sager får prioritet?



Hvad er udfordringen og hvad kan man gøre:

Undersøgelser viser⁴, at det langt oftere tages alvorligt hvad mænd formulerer af problemer og udfordringer, mens det kvinder udtrykker, nikkes der pænt til, og så går man videre. Der bliver næppe talt direkte imod det, men der bliver sjældent drøftet handlemuligheder. Det får i højere grad lov at hænge. Måske det samme kan gøre sig gældende for etniske minoriteter og unge. 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

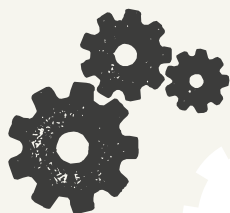
Sag	Dato, start og slut	Hvor mange kollegaer deltog i drøftelserne	
		Mænd	Kvinder

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 med at få "sine" sager behandlet?
- ★ Har den etniske majoritet forholdsvis mere indflydelse/succes end de etniske minoriteter?
- ★ Kan det tænkes, at det især er det ene køn eller de etniske minoriteter, der oplever sine prioriteringer tilgodeset?
- ★ Behandles det ene køns eller den ene etniske gruppes sager hurtigere end de andres?

Hvis du oplever en skævhed, skal du vælge at give den underrepræsenterede gruppe særlig opmærksomhed, f.eks. ved en snak om deres oplevelse af trivsel på arbejdspladsen. Skævheden skal også synliggøres og drøftes i fællesskab. Der kan jo være gode grunde og det kan jo være, det kan gøre fagforeningsmedlemskabet meningsfuldt for dem. Når man bruger og læser skemaerne skal de selvfølgelig ses i forhold til arbejdspladsens kønsmæssige og etniske sammensætning.







Kommunikation målrettet både mænd og kvinder



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 måde, at arbejde og kommunikere på.

Hvad kan man gøre?

- ★ Hvis du/I laver en folder eller en indbydelse, er det godt at tænke over, om den layout der vælges appellerer mere til et køn end et andet eller mere til majoriteten end de etniske minoriteter (farver, billeder etc.). Afprøv materialerne på både mandlige og kvindelige testpersoner med både etnisk majoritets og minoritetsbaggrund.
- ★ Hvis du laver en mødeindkaldelse eller en folder med billeder som skal ramme bredt, så sørg for at der er både, unge, gamle, mænd, kvinder, etniske danskere og etniske minoriteter på billederne.
- ★ Der kan måske være forskel på hvilken "tone", mænd og kvinder tiltrækkes af – er 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 person magtkampe, hvilket nogle mænd finder ganske fascinerende. En anerkendende tone vil sandsynligvis inkludere flest.
- ★ Være opmærksom på stillingsopslag. Hvordan ser de stillingsopslag ud som virksomheden opslår? Tjek om stillingsopslaget både henvender sig til mænd og kvinder og etniske minoriteter 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. Spørg blandt forskellige kollegaer, hvis du er i tvivl.

Møder



Hvad er udfordringen?

- ★ Der er undersøgelser som viser ⁵ at i større forsamlinger, er det oftest mænd, der først tager ordet, og det er mænds forslag og ideer, der vises mest 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 derfor overhøres. Det er en god idé at eksperimentere med nye måder at holde møder på – det kan give nye folk lyst til at deltage.

Hvad kan man gøre på et møde?

- ★ Spørg ind til kvinderne, når de kommer med forslag. De har måske løsninger, som du ikke selv har tænkt over. Spørg også kvinder og mænd med anden etnisk baggrund – også hvis det kræver lidt ekstra opmærksomhed på grund af eventuelle sproglige vanskeligheder.
- ★ Brug forskellige mødeformer, så der er noget for enhver smag. Eksempler: Brug tale-runder. Brug musik. Lav gruppearbejde hvor man drøfter mødets tema inden diskussionen tages i plenum. Du kan udvælge personer til at komme med indlæg – f.eks. 2 mænd, 2 kvinder og nogle repræsentanter fra forskellige minoritetsgrupper.
- ★ Lav 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.
- ★ Hold møder for, eller "én til én-samtaler" med, de grupper der ikke markerer sig og spørg ind til, hvad de ser af muligheder og udfordringer på arbejdspladsen. Læs mere om én-til-én samtaler i afsnit 5: "Én-til-én samtaler med opmærksomhed på ligestilling og mangfoldighed".
- ★ Observer bevidst om mænd og kvinder siger noget forskelligt og hold fast i alles ønsker.
- ★ Giv konkret kvinder og etniske minoriteter ordet på møder. Spørg direkte.
- ★ Tag alvorligt hvad der bliver sagt. Både når forslagene kommer fra mænd og kvinder, og hvis de i første omgang virker "bløde". Man skal ikke sætte sig til dommer over, hvad der for andre er betydningsfyldt.
- ★ Gå en runde og tal med alle kollegaerne en efter en.



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 kvinderne og minoriteterne engagerer sig. Den traditionelle mandsdominerede kultur som stadig præger nogle dele af LO-fagbevægelsen er en hindring for, at kvinder og minoriteter kommer opad i hierarkiet i fagbevægelsen. Det er ofte ikke noget der foregår bevidst, men en hundredårig lang tradition har skabt kulturer og strukturer, der gør at det især er mænd, der vælges som formænd og til andre betydningsfulde poster.

Fagbevægelsens historie fortæller om de sejrrie mænd i fagbevægelsen – og kvinderne i samme bevægelse er mere usynlige. Ledelsesstilen er hierarkisk og 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?

- ★ Lav åbne inspirationspladser i bestyrelsen øremærket medlemmer der fremmer repræsentation i forhold til køn, etnicitet og alder. Disse kan evt. være med taleret og uden stemmeret. Det gør at nye kan blive inspireret til at stille op, og samtidig kan bestyrelsen blive opmærksom på nye kandidater.
- ★ Vær opmærksom på om du uden at tænke over det, fortsætter en kultur der ubevidst favoriserer det mandlige.
- ★ Stil klare krav i både din afdeling, dit forbund og på arbejdspladsen om at ligestillings- og mangfoldighedsarbejde prioriteres. Gør det tydeligt, at det er et emne, der betyder noget for trivsel og demokrati.
- ★ 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. Uddeleger 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 der skal prioriteres i det interne fagforeningsliv. Gør det legitimt, at der er mange slags meninger og indspil.
- ★ Giv kvindelige medlemmer og minoriteter opfordringer til at stille op som tillidsvalgt. Det er vigtigt, at der er både mænd og kvinder at finde blandt de tillidsvalgte. Det motiverer kvinder og minoriteter til at være aktive eller medlem, hvis de møder nogen, de kan identificere sig med. Ikke for deres skyld – men for fællesskabets skyld.

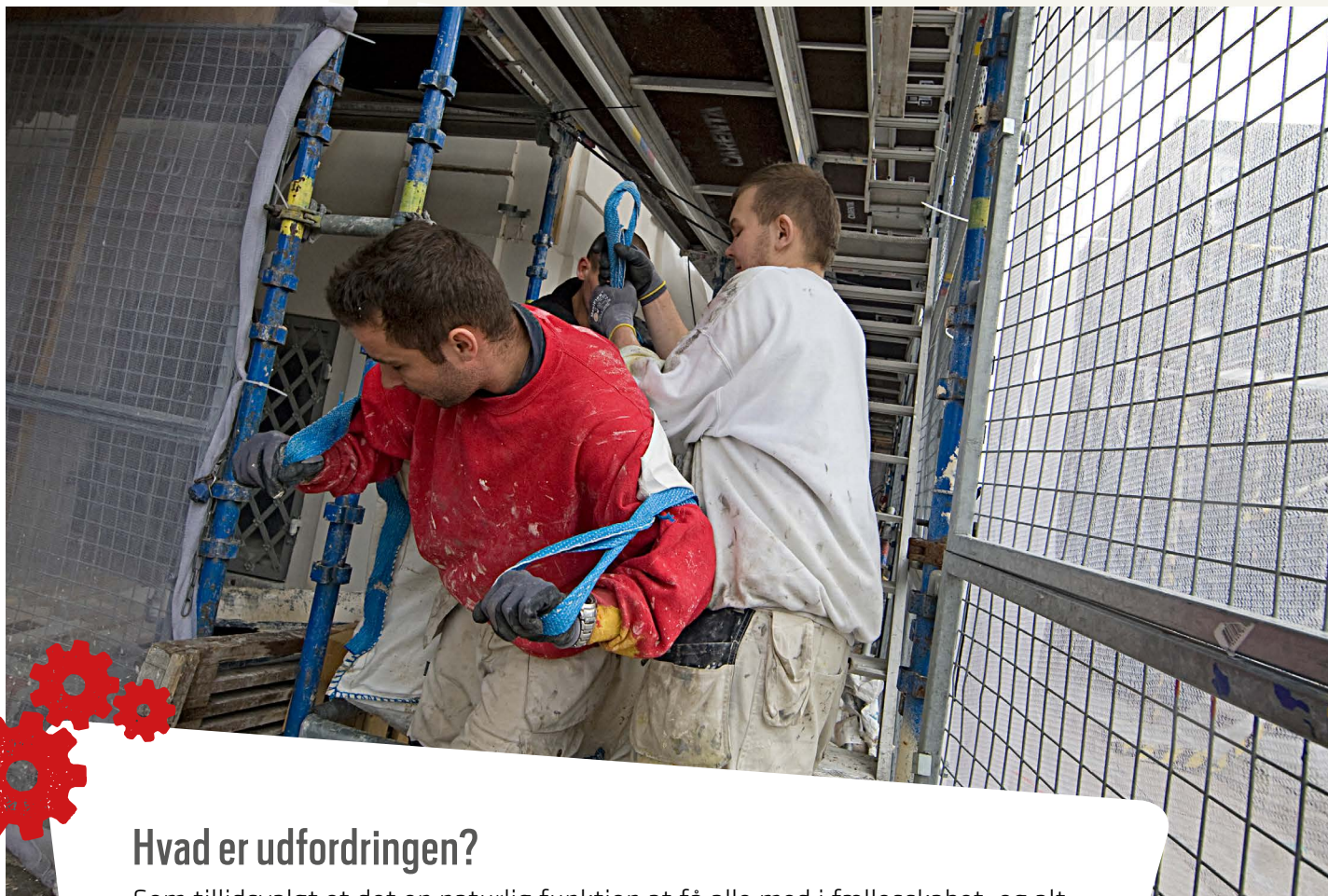
- 
- ★ Lav alliancer med etniske minoritetsmedlemmer. Etniske minoriteter er gode til at kommunikere med andre minoriteter -også om fagforeningen. Erfaringen er at minoriteter gerne vil være medlem hvis en kollega med samme etniske baggrund kommunikerer positivt om fagforeningsmedlemskabet.
 - ★ Vil du vide mere om repræsentationen i fagbevægelsen og barriererne for kvinder og etniske minoriteter, kan du læse mere i disse undersøgelser, som er lavet af LO⁶:
 - Kortlægningen af etniske minoriteter i LO-fagbevægelsen 2010
 - LO-dokumentationen 2006/2 og LO-dokumentationen 2003/1







Økonomi. Det kan betale sig at være med i en fagforening



Hvad er udfordringen?

Som tillidsvalgt er det en naturlig funktion at få alle med i fællesskabet, og altså få alle medarbejdere med i fagforeningen og demokratiet. Derfor er det altid vigtigt at være forberedt på at have argumenter også for de økonomiske fordele ved et fagforeningsmedlemskab. Ikke fordi de er primære, men fordi det for nogen mennesker har stor betydning. Af medlemsundersøgelser fremgår det at økonomi, eller prisen, kan være et af argumenterne for at melde sig ud eller ikke at ville melde sig ind.

Som bekendt er kvinders lønniveau i gennemsnit 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 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 feriehuse og billige tilbud i indkøbsforeninger.

Hvad kan man gøre?

- ★ *"En billig fagforening koster kassen"* har været et slogan i LO-fagbevægelsens kampagne 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. Det kan være dyrt ikke at få løn under barsel eller ved barns første sygedag.
- ★ 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 mv. i summe så store, så man kan sige at det gennemsnitligt kan betale sig at være medlem.
- ★ Skal du bruge helt konkrete oplysninger har mange fagforbund informationer på hjemmesiden om: "Hvordan medlemskronen bruges".



Udgiver: FIU-ligestilling.

Idé og redigering: Susanne Fast Jensen.

Tekst: Kristine Esrom Raunkjær og Susanne Fast Jensen på baggrund af indspil fra Jannie Lindholm Hedgaard, Carl Mahler, netværksmøder med tillidsvalgte samt eksperter igennem 2013.

Lay-out: andresen design

Oplag: 0

Pdf-udgave til download på: www.fiu-ligestilling.dk

Foto:

Side 1, 4, 18 og 31 – fotograf Harry Nielsen

Side 8 – fotograf Robert Atterman

Side 12 – fotograf Sanne Vils Axelsen

Side 13 – fotograf Jacob Lerche

Side 20 – fotograf Alex Tran

Side 22 – fotograf Hanne Loop

Side 37 – fotograf Lene Esthave

Side 48 – fotograf Jens Bach

Side 49 – fotograf Sanne Vils Axelsen

Side 42 og 44 – FIU-Ligestilling

Øvrige fotos: Colourbox

Noter og referencer:

- 1 Etniske minoriteter er en samlet betegnelse for alle, som ikke er en del af den etnisk danske majoritetsbefolkning, uanset hvor længe man har boet i Danmark. I FIU-Ligestilling har vi primært arbejdet med etniske minoriteter med ikke-vestlig baggrund samt med østeuropæisk baggrund, og det er derfor denne målgruppe i al dens forskellighed, som vi har i tankerne, når vi bruger betegnelsen etniske minoriteter. Vi vil i folderen udspecificere det, når vi i et afsnit har fokus på en særlig gruppe af etniske minoriteter.
- 2 Melanie Simms (2012), *Imagined solidarities: Where is class in union organising?* Capital & Class 2012, 36(1) og Raunkjær og Rohde (2012): *Stuepigerne og de nye uniformer* -et casestudie af organiseringsarbejdet i 3F Hotel og Restauration København.
- 3 Det nationale kompetenceregnskab 2005 (kapitel 9: Interkulturel kompetence), Undervisningsministeriet 2005. Læs kapitlet her:
<http://pub.uvm.dk/2005/NKRrapport/kap09.html>
- 4+5 Bl.a. Elisabeth Flensted-Jensen: "Køn, kommunikation og graviditeter. Et eksempel fra en undervisningssituation i fagbevægelsen i Dametur", Håndbibliotekets Veninder, Aarhus universitetsforlag 1986 og Deborah Tannen: "Kvindesnak og mands tale", Munksgaard 1992
- 6 - Kortlægningen af etniske minoriteter i LO-fagbevægelsen 2010, Udgivet af LO
http://www.lo.dk/Politik/Integration/Dokumentation/Kortlaegning%20af%20etniske%20minoriteter_2010.aspx
- LO-dokumentationen 2006/2
http://www.lo.dk/kontakt/Bestilpublikationer/Om%20LO%20og%20arbejderbevaegelsen/2104_LOdokumentation%20nr%2022006.aspx
- LO-dokumentationen 2003/1
http://www.lo.dk/kontakt/Bestilpublikationer/LOdokumentation/2131_LOdok_1_2003.aspx