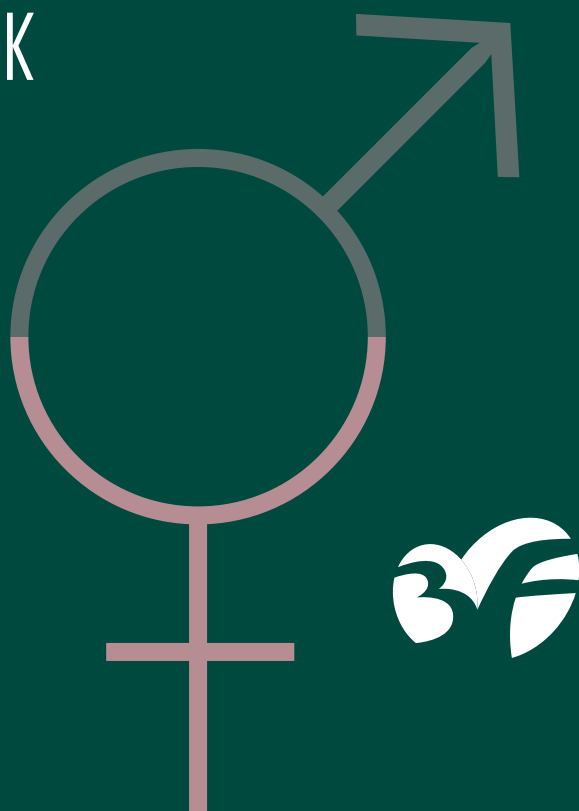


PÅ VEJ  
TIL ET MERE

# LIGESTILLET ARBEJDS- MARKED

ANBEFALINGER  
FRA 3F'S  
LIGESTILLINGSTÆNKETANK



## INDHOLDSFORTEGNELSE

- 3 FORORD
- 4 DELTAGERE
- 5 INDLEDNING

### KAPITEL 1

#### 6 DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

- 5 Folkeskolen
- 6 Erhvervsuddannelserne
- 7 Ligestillingstænk tanken anbefaler de faglige udvalg
- 8 Ligestillingstænk tanken anbefaler erhvervsskolerne
- 9 Arbejdsmarked parter
- 10 Kommuner
- 11 Ligestillingstænk tanken anbefaler Kommunerne
- 12 Christiansborg

### KAPITEL 2

#### 13 LIGELØN

- 14 Christiansborg
- 15 Arbejdsmarkeds parter og fagbevægelsen

### KAPITEL 3

#### 16 ET ARBEJDSMARKED FRI FOR DISKRIMINATION OG SEKSUAL CHIKANE

- 17 Christiansborg
- 18 Fagbevægelsen

### KAPITEL 4

#### 16 DISKRIMINATION MOD KVINDER MED MINORITETSBAGGRUND

- 19 Christiansborg
- 20 Kommuner
- 21 Fagbevægelsen

## FORORD

Ligestillingsresultaterne i Danmark er gået i stå.

Løngabet er næsten konstant. Fremgangen i kvinders repræsentation i politik og topledelse forbedres forbausende langsomt. Udfordringerne med seksuel chikane er voksende.

Samtidig er der flere og flere undersøgelser, der peger på økonomiske gevinster ved ligestilling og mangfoldighed.

3F nedsatte i sommeren 2016 en ligestillingstænk tank af vidt forskellige mennesker. Mennesker som ellers sjældent er i samme rum, men som alle viste interesse for den ligestillingspolitiske dagsorden. Hensigten var at finde nye veje til ligestilling på arbejdsmarkedet ved at fokusere på gevinsterne ved ligestilling.

Det konkrete resultat af tænketankens arbejde er to udgivelser, der indeholder en lang række anbefalinger til praktikere, politikere, virksomheder, fagforeninger og uddannelsesinstitutioner, der tager ligestillingsudfordringerne seriøst, og som er klar til at sætte handling bag ordene.

”På vej mod et ligestillet arbejdsmarked – anbefalinger fra 3F’s ligestillingstænk tank” er udarbejdet af 3F i samtale og samarbejde med ligestillingstænk tanken.

3F’s Ligestillingspolitiske Udvalg arbejder i de næste to år videre med anbefalingerne, dvs. indtil 3F’s kongres i september 2019. Udvalget gennemfører, hvad det er muligt selv at handle på – og iværksætter påvirkning og samarbejde med andre aktører, hvor dette er relevant.

**Søren Heisel**  
Forbundssekretær og ligestillingsansvarlig i 3F.

### Anbefalinger fra 3F’s ligestillingstænk tank

1. udgave

3F - Fagligt Fælles Forbund, 2017

Layout: Kommunikationsafdelingen

Trykt i 150 eksemplarer,

findes på [www.3f.dk/pjecer](http://www.3f.dk/pjecer)

## Deltagere i Ligestillingstænketankens arbejde:

Anne Sofie Allarp, forfatter

Britta Thomsen, Socialdemokratiet

Carolina Maier, Alternativet

Ellen K. Lykkegård, 3F, Den Offentlige Gruppe

Emma Holten, redaktør og debattør

Henrik Marstal, forfatter

Inge Biehl Henningsen, Lektor Emeritus, Københavns Universitet

Kenneth Reinicke, lektor, Roskilde Universitet

Lars Einar Engström, forfatter

Mads Andersen, 3F, Industrigruppen

Nina Groes, entreprenør og tidligere direktør i KVINFO

Pernille Skipper, Enhedslisten

Peter Michael Toft, DareGender og Men Engage Nordic

Rasmus Horn Langhoff, Socialdemokratiet

Stig Akselgaard, White Ribbon Danmark

Stine Thidemann Faber, lektor, Aalborg Universitet

Søren Heisel, 3F, forbundssekretær

Tina Møller Madsen, 3F Privat, Service, Hotel og Restauration

Trine Torp, SF

Uzma Ahmed, Sameksistens

Vagn Henriksen, 3F, Transportgruppen

Özlem Cekic, foredragsholder og debattør

## INDLEDNING

”På vej mod et mere ligestillet arbejdsmarked – anbefalinger fra 3F’s ligestillingstænketank” tager fat på fire ligestillingspolitiske udfordringer, der må adresseres, hvis vi vil et rummeligt arbejdsmarked med plads til alle.

De fire ligestillingspolitiske udfordringer er:

Det kønsopdelte arbejdsmarked

Manglen på ligeløn

Et arbejdsmarked fri for diskrimination og seksuel chikane

Bekæmpelse af diskrimination og øget ligestilling for kvinder med minoritetsbaggrund via en større tilknytning til arbejdsmarkedet

De fire indsatsområder vil i denne publikation blive introduceret én for én, efterfulgt af en række anbefalinger til aktører, der på forskellige måder har beslutningskompetencer til at skabe forandring på områderne. Anbefalingerne henvender sig primært til beslutningstagere på Christiansborg, i kommuner og fagbevægelse og kan samlet set tilgås som et inspirationskatalog for politikere, institutioner og organisationer, der vil arbejde for mere ligestilling på arbejdsmarkedet.





# DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED



## KAPITEL 1

Det danske arbejdsmarked er et af de mest kønsopdelte i verden. Det betyder, at menneskelige ressourcer og talenter ikke udnyttes bedst muligt. Det kønsopdelte arbejdsmarked skaber økonomisk ineffektivitet både på virksomheds- og samfundsniveau: Bredden af virksomheders rekrutteringsgrundlag mindskes, samtidig med at forholdet mellem udbud og efterspørgsel ikke altid matcher. Desuden skaber kønsarbejdsdelingen problemer med at udligne forskelle i ledighed mellem de forskellige sektorer og brancher på arbejdsmarkedet<sup>1</sup>. Fra et økonomisk perspektiv er der altså gode grunde til at få brudt med det kønsopdelte arbejdsmarked.

Det kønsopdelte arbejdsmarked begynder med det kønede uddannelsesvalg. I Danmark er der en klar tendens til, at man vælger en uddannelse, der er domineret af dét køn, man identificerer sig med. På den måde bliver fag, uddannelser og brancher også kønede. Arbejde med IT, teknik, maskiner og håndværk bliver betragtet som "mandejob", mens uddannelser inden for humaniora, pædagogik og omsorg betragtes som kvindelige. Skal vi bryde med det kønsopdelte arbejdsmarked, bør vi kigge på, hvilken rolle køn spiller i den måde, der kommunikeres om forskellige uddannelser på, både i folkeskolen og andre steder i uddannelsessystemet. I denne rapport fokuseres der på erhvervsuddannelserne.

Fordi arbejdsmarkedet allerede er kønsopdelt, socialiseres børn til at tro, at de egner sig bedre til nogle job frem for andre. Forskning viser desuden, at mange lærere, uddannelsesvejledere og forældre kan have en stereotyp opfattelse af, hvilke uddan-

nelser der egner sig til bestemte køn, og at der knytter sig bestemte kompetencer og præferencer til forskellige køn. At bryde med de kulturelle og historisk betingede forventninger til, hvad kvinder og mænd, piger og drenge bør, kan og skal, kræver stor opmærksomhed på, hvilke normer der dominerer vores uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser.

På de følgende sider præsenteres en række anbefalinger, der kan hjælpe til at bryde med det kønede uddannelsesvalg, det kønsopdelte arbejdsmarked og til, hvordan personer, der arbejder i fag domineret af det modsatte køn, kan fastholdes her.

<sup>1</sup> Larsen, Mona, Holt, Helle & Larsen Marlene, R. (2011): Et kønsopdelt arbejdsmarked. Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer. SFI



### UDFORDRINGER

- Kønsstereotype forventninger til børn og unge i uddannelsessystemet
- Kønsstereotyp kommunikation om fag og fagligheder
- En kultur, der ekskluderer det underrepræsenterede køn i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet

### MÅL

- At der dæmmes op for det kønsopdelte arbejdsmarked
- At der iværksættes en indsats for at kønsneutralisere kommunikationen om faglige uddannelser
- At der arbejdes strategisk for at bryde med de kønspecifikke forventninger i folkeskolens vejledningsindsatser
- At både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø understøtter fastholdelsen af det underrepræsenterede køn på både uddannelser og arbejdspladser (se kapitel 3)



# FOLKESKOLEN

Stereotype forestillinger om køn formes allerede i 5-7 års alderen. Det vil sige, at der er brug for en tidlig indsats, hvis det skal blive lige så nærliggende for Mads at blive sygeplejerske som smed, og at Fatima ved, at hun kan blive tagdækker såvel som tandklinikassistent. Skal der brydes med kønsstereotyperne, kræver det et opgør med de kønnede måder, som

børn mødes på i uddannelsessystemet, men også at måden, vi taler om fag og fagligheder på, renses for køn. Ved at fokusere på fagligheden og håndværket frem for den person, der udfører håndværket, bliver det muligt at vejlede og kommunikere om fag på en kønsneutral måde uden at skabe forventninger til, hvilken person der udfører dette arbejde.

## LIGESTILLINGSTÆNKETANKEN ANBEFALER FOLKESKOLEN

- At sikre en dialog om køn, ligestilling og normer blandt skolens pædagogiske personale for at øge opmærksomheden om de kønsspecifikke måder, som eleverne mødes på. Det skal skabe en bevidsthed omkring og synliggørelse af dominerende, kønsspecifikke normer, der er nødvendig for at kunne ændre kulturen.
- At kønsspecifikke forventninger til elevers valg af uddannelse udfordres i forskellige projektforsøg for eleverne. For eksempel kunne et projektforsøg i folkeskolen have fokus på iværksætteri, projektledelse, programmering eller håndværk og give eleverne mulighed for at prøve kræfter med forskellige former for fagligheder og kompetencer. Målet er at give alle elever lige mulighed for at gå på opdagelse i deres egne talenter og interesser uden at voksne på forhånd har afgjort, hvad hun eller han vil være egnet til. Det forudsætter, at vejledere og lærere er bevidste om den kønnede måde, der kommunikerer om fag og uddannelser på, og desuden at de er åbne over for at spotte talent hos piger og drenge, der ikke umiddelbart er i overensstemmelse med traditionelle normer for uddannelsesvalg.
- At skolen inddrager eleverne i dialogen om betydningen af køn i skolen. Børn er i mindre grad end mange voksne påvirket af samfundets normer og har ofte en 'friere' tilgang til forskellighed. At inddrage eleverne i samtaler om køn er nødvendigt for, at eleverne bevarer og anerkender hinandens forskelligheder.

# ERHVERVSUDDANNELSERNE

Kønsarbejdsdelingen slår især igennem på mange erhvervsuddannelser. På over halvdelen af erhvervsuddannelserne udgør det ene køn 80 procent af eleverne. Når uddannelser er så massivt domineret af ét køn, er det nødvendigt med en proaktiv indsats for at bryde med de kønnede forestillinger om et fag og ideen om, hvem den ideelle murer, datatekniker eller social- og sundhedsassistent er.

## KVINDER OG MÆND PÅ ERHVERVSSKOLERNE - DE 10 MEST KØNSOPDELTE FAG

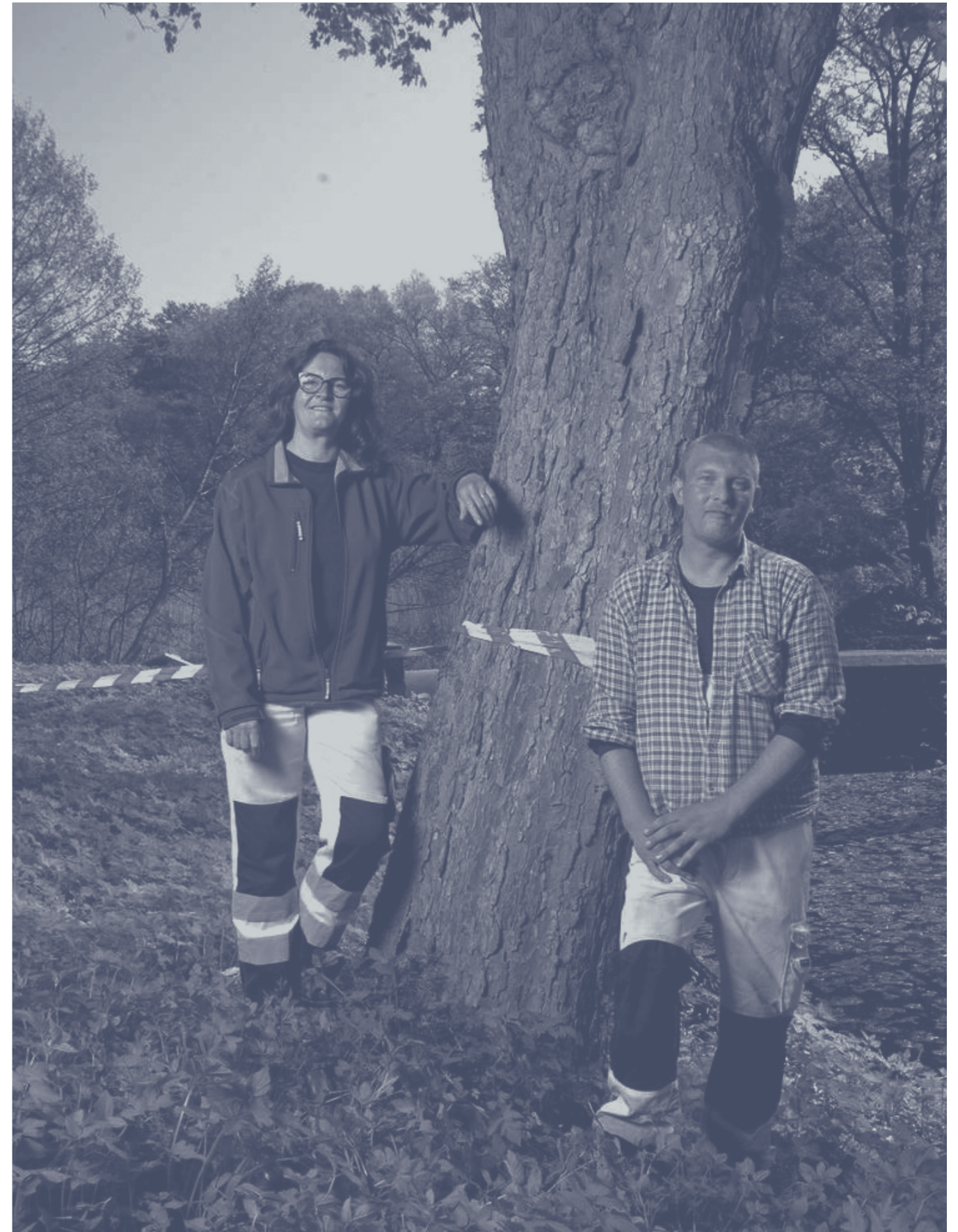
Mænd		Kvinder	
Tagdækker	100%	Kosmetiker	100%
Skibstekniker og skibsmont	100%	Tandklinikassistent	98%
Brolægger og struktør	99%	Veterinærsygepleje	97%
VVS tekniker	99%	Frisør	94%
Køletekniker og oliefyrtkniker	99%	Tekstil- og beklædningshåndværk	93%
Tømrer	99%	Social- og sundhedshjælper	89%
Murer	98%	Ernæringsassistent	89%
Erhvervsfisker	98%	Receptionist	85%
Elektriker	98%	Hospitalteknisk assistent	82%
Cykel-, auto-, og skibsmekaniker	97%	Serviceassistent	82%

## Ligestillingstænkningen anbefaler de faglige udvalg

- At gennemgå undervisningsmaterialer på uddannelser, hvor der er en skæv fordeling mellem kønnene med henblik på at sikre en mangfoldig repræsentation af køn, såvel som etnicitet, alder og andre sociale kategorier. Både billeder, cases og forfattere i uddannelsernes pensum og undervisningsmaterialer bør undersøges.
- At kønsscreene kommunikations- og rekrutteringsstrategier til uddannelser domineret af et køn for at sikre, at kampagner, videoer, plakater og andre rekrutteringsmaterialer henvender sig til alle køn og ikke trækker på kønsspecifikke stereotyper.
- At der tages højde for den teknologiske udvikling i tilrettelæggelsen af uddannelser. Eksempelvis dominerer forskellige former for velfærdsteknologi i stigende omfang social- og sundhedsområdet. Uddannelsen til social- og sundhedsassistent bør derfor give eleverne kompetencer til at kunne betjene, vedligeholde og reparere de nye teknologier for på den måde at undgå, at der oprettes et korps af (mandlige) teknikere og dermed modstå en traditionel kønsarbejdsdeling, hvor kvinder tager sig af omsorgsarbejdet, mens mænd klarer teknikken.

## Ligestillingstænkningen anbefaler erhvervsskolerne

- At sikre, at studievejlederne på erhvervsuddannelser er klædt på til at støtte elever, der tilhører et underrepræsenteret køn på en uddannelse.
- At der oprettes netværk for elever, der identificerer sig med det underrepræsenterede køn på uddannelser, der er svært domineret af ét køn.
- At undervisere og vejledere uddannes i køn og ligestilling for at blive dygtigere til at skabe inkluderende undervisningsmiljøer for alle elever.
- At undervisere og vejledere er bevidste om og udfordrer den glidende arbejdsdeling, der betyder, at der selv inden for kønsbalancerede fag sker en arbejdsdeling, hvor mænd typisk orienterer sig mod muligheden for at starte egen virksomhed og kvinder mod eksempelvis kundekontakt og de relationelle aspekter ved faget.
- At udpege rollemodeller eller ambassadører af det underrepræsenterede køn på en uddannelse til at repræsentere faget udadtil for at normalisere tanken om en kvindelig murer og en mandlig klinikassistent.





# ARBEJDSMARKEDETS PARTER

Det kønsopdelte arbejdsmarked opretholdes i høj grad af unges uddannelsesvalg, men det betyder ikke, at det er for sent at sætte ind over for kønsarbejdsdelingen på det etablerede arbejdsmarked. Her foregår der nemlig en såkaldt glidende arbejdsdeling, der betyder, at selv inden for afgrænsede arbejdspladser og jobfunktioner ender kvinder og mænd med at varetage specifikke og meget forskellige arbejdsopgaver.

Den teknologiske udvikling forandrer i disse år mange arbejdspladser, hvilket stiller nye krav til

medarbejderne. Der er i disse år stort fokus på videre- og efteruddannelse af især faglærte og ufaglærte medarbejdere for at sikre, at denne gruppe forbliver attraktive på arbejdsmarkedet. Kvinder er allerede nu underrepræsenteret i tekniske og IT-orienterede brancher, og den igangværende teknologiske udvikling risikerer at øge denne kønsarbejdsdeling, hvis ikke især kvinder efteruddannes til at kunne betjene de nye teknologier, der i fremtiden vil dominere danske arbejdspladser. Det bør der tages højde for i videre- og efteruddannelsesstrategierne.

## LIGESTILLINGSTÆNKETANKEN ANBEFALER ARBEJDSMARKEDETS PARTER

- At formulere et rekrutteringscharter, der forpligter parterne til at arbejde strategisk mod en mere lige kønsspredning på erhvervsuddannelserne og arbejdsmarkedet.
- At fastsætte måltal for en forbedret kønsspredning på erhvervsuddannelserne og arbejdsmarkedet inden for de forskellige områder.
- At mulighederne for at udfordre kønsarbejdsdelingen udnyttes i tre-partsaftalerne om videre- og efteruddannelse.
- At der laves en kortlægning af de brancher og fagområder, der forandres af den teknologiske udvikling, med henblik på at sikre efteruddannelse til medarbejdere, således at kønsarbejdsdelingen ikke øges.
- Ligestilling tænkes ind i det praktikpladsopsøgende arbejde for at sikre, at elever af det underrepræsenterede køn fastholdes i faget.

# KOMMUNER

Som arbejdsplads kan kommuner også skabe forbedringer på en række områder. Eksempelvis findes der mange flere mænd end kvinder med ledelsesansvar i Danmark. En af forklaringerne herpå er, at der på kommunale arbejdspladser, der er domineret af mænd, er langt flere ledere pr. 100 medarbejdere, end hvad er tilfældet for de kommunale arbejdspladser, der er domineret af kvinder.

I områder med mere end 60 procent kvinder ansat, er der i gennemsnit én leder for hver 25 ansatte.

Men på områder med mere end 60 procent mænd ansat, er der 24,3 ledere ansat for hver 100 medarbejdere, hvilket svarer til, at hver fjerde ansatte er leder<sup>2</sup>.

Forskellen i mandlige og kvindelige ledere har blandt andet betydning for den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder, og der tegner sig et strukturelt problem, når der i fag domineret af mænd er langt større adgang til lederjob, end i fag, der er domineret af kvinder.

<sup>2</sup> Henningsen, Inge, Sjørup, Karen, Precht, Kirsten & Ploug, Niels (2014): Målbar ligestilling. Statistik som værktøj til fremme af kønsligestilling i kommunerne. Institut for Menneskerettigheder.

## ANTAL MEDARBEJDERE PR. LEDER

### MANDEFAG



### KVINDEFAG



## Ligestillingstænk tanken anbefaler kommunerne

- At indføre ligestillingsklausuler, der vil gøre det attraktivt for virksomheder at investere i ligestilling og mangfoldighed og arbejde målrettet for at tiltrække flere mænd og kvinder til de fag, hvor de er underrepræsenteret.
- At sikre efteruddannelse i køn og ligestilling til lærere og vejledere i folkeskolen.
- At der nedsættes en arbejdsgruppe, der gennemgår Ungdommens Uddannelsesvejledning med henblik på at kortlægge, om og hvordan kønsspecifikke forestillinger påvirker vejledningen, om vejledningen i både individuelle forløb og gruppeforløb favoriserer et bestemt køn og uddannelser over andre, og om vejledningssmaterialerne reproducerer nogle fag og uddannelser som kønnede. Arbejdsgruppen kommer herefter med anbefalinger til, hvordan vejledningsindsatsen kan forbedres.
- At der sikres lige adgang for kvinder og mænd til lederstillinger på kommunale arbejdspladser via mentorordninger, før-lederkurser o.l.
- At bede KL/COK om at tilbyde kursus/konferencevirksomhed, hvor kommunale ledere og politikere klædes på til at løfte opgaven med kommunens ligestillingsdegørelser offensivt.

## CHRISTIANSBORG

Selvom man naturligvis ikke kan lovgive om den enkelte unges uddannelsesvalg, kan staten iværksætte en række initiativer, der kan bidrage til at mindske betydningen af kønnede forventninger, når unge skal vælge uddannelse.

Uden om det formelle uddannelsessystem findes en række ”selvorganiserede uddannelser”, der i dag er endnu mere kønsop-

delte end uddannelser i det formelle uddannelsessystem. Det gælder eksempelvis inden for brancher som IT, film & medie, musik, underholdning, wellness, sport og andre kreative industrier, som bliver mere og mere udbredte. For at undgå, at kønsarbejdsdelingen øges, bør der kigges på, hvordan fag i folkeskolen, der relaterer sig til disse brancher, tilrettelægges.

### LIGESTILLINGSTÆNK TANKEN ANBEFALER CHRISTIANSBORG

- At der indføres et fag i køn og ligestilling på læreruddannelsen, så lærere i fremtiden er solidt rustet til at understøtte børns udvikling og læring på en måde, der er fri for kønsspecifikke forventninger til eleverne.
- At undervisningsministeriets læringskonsulenter uddannes i køn og ligestilling, således at der naturligt tages højde for betydningen af køn, når skoler og kommuner modtager vejledning og sparring fra ministeriet.
- At der nedsættes en tværfaglig task force bestående af repræsentanter fra arbejdsmarkedet, pædagogisk personale etc., der undersøger og kommer med anbefalinger til, hvordan undervisning i fag, der relaterer sig til de kreative industrier, kan tilrettelægges, så der brydes med stereotyp kønsarbejdsdeling.





## KAPITEL 2

# LIGELØN

Selvom vi i Danmark har haft lov om ligeløn til kvinder og mænd siden 1976, er der fortsat stor forskel på kvinders og mænds løn. Det kønsopdelte arbejdsmarked bærer en del af skylden for løngabet, og forskning viser, at det, der betyder noget for lønniveauet i et fag, er andelen af kvinder: Jo flere kvinder – jo lavere løn. I arbejdet med at sikre ligeløn til kvinder og mænd bør der derfor fokuseres på at bryde med det kønsopdelte arbejdsmarked. Men der er stadig en række konkrete tiltag, der kan iværksættes for at rette op på uligelønnen.

### UDFORDRINGER

- En forskel mellem kvinders og mænds gennemsnitlige timeløn på 15,7 procent (2016-tal)
- Uklarhed og manglende fokus på ligeløn for arbejde af samme værdi
- Manglende tilsyn med, om ligelønsloven og loven om kønsopdelte lønstatistikker overholdes
- Manglende åbenhed om løn på danske arbejdspladser
- Der føres få sager om ligeløn

### MÅL

- At mindske løngabet
- At ligelønsloven og loven om kønsopdelte lønstatistikker forbedres, og at der føres tilsyn med, om lovene overholdes
- At der skabes mere åbenhed om løn
- At der iværksættes initiativer, der gør det muligt for virksomheder at promovere sig på ligelønsområdet

# CHRISTIANSBORG

Der er rum til forbedringer af ligelønsloven og loven om kønsopdelte lønstatistikker. Desuden er der brug for tiltag, der kan sikre, at flere gør en aktiv indsats for at mindske løngabet.

## LIGESTILLINGSTÆNKETANKEN ANBEFALER CHRISTIANSBORG

- At begreberne "samme arbejde" og "arbejde af samme værdi" defineres i loven om ligeløn til kvinder og mænd, så det bliver nemmere at vurdere, hvornår der foregår lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn. Dette gøres i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.
- At loven om kønsopdelte lønstatistikker forbedres, således at flere virksomheder er omfattet af loven. Det kønsopdelte arbejdsmarked betyder, at rigtig mange virksomheder falder uden for loven om de kønsopdelte lønstatistikker, fordi de ikke lever op til kravet om mindst ti kvinder og ti mænd i hver DISCO-kode.
- At der med inspiration fra England oprettes en hjemmeside, hvor virksomheders lønstatistikker og dokumentation for, at der udbetales ligeløn til kvinder og mænd, offentliggøres for at skabe incitament for virksomheder til at udligne eventuelle lønforskelle.
- At der hentes inspiration fra Islands nye ligelønslov i forhold til, hvordan lønudviklingen kan dokumenteres og ligelønsloven overholdes.
- At der udvikles en ligelønscertificering, der tildeles virksomheder, der kontinuerligt mindsker løngabet mellem kvindelige og mandlige ansatte. Dette kan eksempelvis gøres med inspiration fra den nye islandske ligelønslov.
- At der tilføjes et afsnit til kommunernes årlige ligestillingsredegørelse, der handler om ligeløn, hvor kommunerne dokumenterer, at der ikke sker lønmæssig forskelsbehandling på baggrund af køn på kommunale arbejdspladser – både i forhold til ligeløn for samme arbejde og for arbejde, der tillægges samme værdi.
- At der indføres en eller anden form for sanktioner over for kommuner, der intet gør for at opfylde regeringens ligestillingspolitiske mål, eller som intet gør for at forbedre ligestillingen på de områder, der er adresseret i de kommunale ligestillingsredegørelser.
- At ligestillingsministerens årlige "Perspektiv og handlingsplan for ligestilling" indeholder offensive tiltag, der skal styrke kommunernes ligestillingsindsats. Tiltagene kan over en toårig periode fokusere på udvalgte ligestillingspolitiske udfordringer som eksempelvis ligeløn, seksuel chikane eller det kønne uddannelsesvalg.
- At kommunerne pålægges at formulere en ligestillingsklausul som en del af deres udbudspolitik, der pålægger virksomheder at bevise ligeløn for at kunne vinde offentlige opgaver.

# ARBEJDSMARKEDETS PARTER OG FAGBEVÆGELSEN

De faglige organisationer bærer en stor del af ansvaret for, at problemerne med uligelønnen kommes til livs. Det gælder både, når det kommer til den del af uligelønnen der skyldes det kønsopdelte arbejdsmarked, og den lønmæssige diskrimination, der stadig finder sted mellem kvindelige og mandlige kolleger, der arbejder side om side.

## LIGESTILLINGSTÆNKETANKEN ANBEFALER FAGBEVÆGELSEN

- At fagbevægelsen fortsat udbyder kurser og uddannelsesmuligheder, der opkvalificerer valgte, ansatte og tillidsrepræsentanter på ligelønsområdet.
- At fagbevægelsen begynder en dialog på tværs af faglige forbund om, hvordan løngabet mellem kvinde- og mandsdominerede fag kan udlignes.
- At ligelønsspørgsmål gøres til en del af lokale fagforningers arbejde med at tjekke lønsedler for medlemmer. Det kan eksempelvis gøres ved at lade løntjekkerne foregå i kønsblandede grupper af medarbejdere fra samme arbejdsplads.
- At flere kvinder tilbydes relevant efteruddannelse. De seneste års nedgang i efteruddannelsesaktiviteten har især ramt kvinder, hvilket må antages at have negativ indflydelse på løngabet, fordi vi ved, at en ufaglært kan hente 10.000-12.000 kr. mere i lønposen ved at tage et AMU-kursus.
- Ligestillingstænk tanken anbefaler arbejdsmarkedets parter:
- At arbejdsmarkedets parter forpligter sig til at implementere ligelønslovens bestemmelser og loven om de kønsopdelte lønstatistikker i de kollektive overenskomster samt udvikler initiativer, der kan rette op på uligelønnen.

## LIGESTILLINGSTÆNKETANKEN ANBEFALER KL/COK

- At der tages initiativ til en national konference for kommunalt ansatte, der arbejder med de kommunale ligestillingsredegørelser samt de politisk ansvarlige på området. Konferencen afholdes i samme år, som ligestillingsredegørelserne udarbejdes og udgør en platform, hvor kommuner kan erfaringsudveksle samt hente ny inspiration og viden til, hvordan kommunale ligestillingsudfordringer kan adresseres fremadrettet. Relevante samarbejdspartnere inviteres til konferencen.





## KAPITEL 3

# ET ARBEJDSMARKED FRI FOR DISKRIMINATION OG SEKSUEL CHIKANE

Diskrimination og seksuel chikane er ulovlige, men desværre ikke sjældne fænomener i Danmark. Skal der skabes et mere inkluderende arbejdsmarked og sikres gode sociale og psykiske arbejdsmiljøer, må der sættes ind på flere fronter. Der er rum til forbedringer i lovgivningen og i forhold til de metoder, der anvendes, når problemerne skal dokumenteres og beskrives. Men der er også behov for en bredere holdningsændring til problemet, som i høj grad opfattes som et individuelt problem frem for et fælles ansvar. Diskrimination og seksuel chikane er i sidste ende arbejdsgiverens ansvar. Alligevel begrænses mulighederne for, hvordan problemet skal takles, ofte til et spørgsmål om den udsattes evne og mulighed for at sige fra i situationen. Men skal problemerne med seksuel chikane og diskrimination forebygges, kræver det en kulturændring på mange arbejdspladser.

Både faglige organisationer og offentlige instanser dokumenterer på forskellige måder problemerne med seksuel chikane. Men på trods af, at seksuel chikane er en anerkendt form for kønsdiskrimination, har det vist sig vanskeligt at fastslå problemets omfang. Flere forskere har kigget metodologisk på, hvordan undersøgelser af omfanget af seksuel chikane er foretaget og har fundet, at især den spørgeteknik, der anvendes i undersøgelserne, har stor betydning for resultaterne. Spørger man informanter direkte, om de har været udsat for seksuel chikane, viser resultaterne

et mærkbart lavere omfang, end hvis man spørger til, hvorvidt informanterne har været udsat for en række forskellige episoder eller opførsler, der kan karakteriseres som seksuel chikane. Andre undersøgelser bruger et befolkningsgennemsnit, når de beskriver omfanget af seksuel chikane, hvilket også er problematisk, fordi mange flere kvinder end mænd udsættes for chikane.

### UDFORDRINGER

- Diskrimination og seksuel chikane forekommer i alt for stort omfang
- Der føres for få sager om diskrimination og seksuel chikane
- Seksuel chikane og diskrimination opfattes som et individuelt problem og ikke som noget, det er et fælles ansvar at bekæmpe

### MÅL

- At der i arbejdet med at bekæmpe diskrimination og seksuel chikane fokuseres på den kultur, der er med til at muliggøre chikane og diskrimination.
- At der internt i faglige organisationer og HR-afdelinger opkvalificeres til bedre at kunne håndtere sager om seksuel chikane.
- At personer, der udsættes for seksuel chikane, sikres en bedre retsstilling.
- At virksomheder, der arbejder proaktivt med ligestilling, får mulighed for at brande sig herpå.

# CHRISTIANSBORG

Diskrimination og seksuel chikane belaster arbejdsmiljøet for alle medarbejdere på arbejdspladsen og mindsker effektiviteten. Derfor er der behov for en række forbedringer af lovgivningen (ligestilling og arbejdsmiljø) samt et øget fokus på forebyggelse og tilsyn med, om lovgivningen overholdes.

## LIGESTILLINGSTÆNKETANKEN ANBEFALER CHRISTIANSBORG

- At skurvognregulativet (arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 775 om indretning af skurvogne og lign.) forbedres, så der sikres mulighed for at klæde om og bade bag en dør, der kan lukkes, og ikke blot et forhæng. Bade-, toilet- og omklædningsforhold er i nogle skurvogne så ringe, at hverken kvinder eller mænd bruger dem.
- At der udarbejdes en standard for, hvordan undersøgelser, der dokumenterer problemer med diskrimination og seksuel chikane, foretages. Standarden skal sikre, at de kønsbestemte forskelle i, hvem der udsættes for chikane, bliver tydelige, og spørge til, hvorvidt informanter har været udsat for bestemte hændelser eller episoder snarere end at spørge, om personen har været udsat for seksuel chikane.
- At arbejdsgivere tvinges til at forholde sig til forebyggelse af diskrimination og chikane, ved at der indføres indirekte objektive ansvar inspireret af engelske erfaringer. Det kan gøres ved en ændring i ligestillingsloven, men også via kampagner og anbefalinger til konkrete tiltag, som virksomheder kan iværksætte for at leve op til dette ansvar.
- At seksuel chikane og diskrimination indskrives i arbejdsmiljøloven som væsentlige arbejdsmiljøproblemer, der skal forebygges.
- At der udvikles en ISO-certificering for ligestilling på arbejdsmarkedet, der kan hjælpe virksomheder med at arbejde mere strategisk for at skabe mere ligestilling og give mulighed for styrket employer branding på ligestillingssområdet. Alternativt ekspliciteres seksuel chikane og diskrimination som indsatsområder i arbejdsmiljølovens kapitel 11 a om det anerkendte arbejdsmiljøcertifikat. ISO-certificeringen udarbejdes i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.
- At arbejdstilsynets definition af seksuel chikane ændres, så den svarer til definitionen i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse. De to definitioner er i dag forskellige, og især arbejdstilsynets definition af seksuel chikane som en form for mobning og ”værende regelmæssig og over længere tid” er misvisende. Det anbefales, at seksuel chikane defineres som diskrimination på baggrund af køn.
- At godtgørelsen, der udbetales til udsatte for seksuel chikane, hæves, for at sende et klart signal om, at seksuel chikane ikke tolereres.
- At der oprettes et ligestillingstilsyn, der besøger virksomheder med henblik på at monitorere både den kulturelle og strukturelle ligestilling på arbejdspladserne. Ligestillingstilsynet kunne for eksempel undersøge:
  - **Om ligelønsloven og loven om kønsopdelte lønstatistikker overholdes?**
  - **Om virksomheden har en politik og en handlingsplan for at bekæmpe diskrimination og seksuel chikane?**
  - **Om virksomheden arbejder med at bryde med kønsarbejdsdelingen?**
- Alternativt at der investeres i det nuværende arbejdstilsyn, som opkvalificeres til bedre at kunne kontrollere det sociale og psykiske arbejdsmiljø med særligt fokus på diskrimination og seksuel chikane.
- At der igangsættes en undersøgelse af, hvordan retsstillingen for personer, der har været udsat for seksuel chikane og/eller diskrimination, kan forbedres. Seksuel chikane er i ligebehandlingsloven defineret ved at være uønsket, det vil sige, at retten til afgøre, hvornår en adfærd kan karakteriseres som seksuel chikane, er subjektiv. Men ved domstolene vurderes sager om seksuel chikane med udgangspunkt i objektive kriterier. Dette paradoks bør gøres til særlig genstand for undersøgelse af udsattes retsstilling.



# FAGBEVÆGELSEN

Der er behov for et øget fokus og for en øget professionalisering af håndteringen af sager om diskrimination og seksuel chikane internt i mange faglige organisationer. Hvis diskrimination og seksuel chikane har høj prioritet i fagbevægelsen, vil det også blive lettere at få øje på sagerne og blive bevidst om, hvordan disse skal håndteres professionelt og med respekt for de udsatte.

## LIGESTILLINGSTÆNKETANKEN ANBEFALER FAGBEVÆGELSEN

- At arbejde for, at spørgsmål om diskrimination og seksuel chikane skrives ind i overenskomsterne for at sikre, at disse temaer bliver en integreret del af det faglige arbejde.
- At fagforbund, der ikke allerede har iværksat lignende tiltag, udarbejder en manual til afdelingerne, der beskriver, hvordan sager om seksuel chikane håndteres professionelt og med respekt for den udsattes særlige situation. I manualen tages der højde for, at personer, der har været udsat for chikane, sjældent fortæller om deres oplevelser af sig selv.
- At professionel håndtering af sager om diskrimination og seksuel chikane gøres til en central del af tillidsrepræsentant- og arbejdsmiljørepræsentantuddannelserne. TR og AMR bør uddannes til at kunne risikovurdere arbejdsmiljøet og arbejde forebyggende med kulturen på arbejdspladsen.
- At tillidsvalgte sikrer, at der er gode, velformulerede spørgsmål i virksomhedens APV (arbejdspladsvurdering), der omhandler seksuel chikane og diskrimination, og som kan indikere, hvorvidt der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

### INSPIRATION TIL APV-SPØRGSMÅL:

- Tales der om kolleger på en negativ måde, når de ikke er til stede?
- Tales der om kollegers kroppe og/eller seksualitet?
- Vil du karakterisere humoren på arbejdspladsen som ”værkstedshumor”?
- Vil du karakterisere tonen på arbejdspladsen som ”rå og hjertelig”?
- Har du nogensinde følt, at dine grænser blev overtrådt på grund af tonen på arbejdspladsen?
- Gøres der somme tider nar af særlige befolkningsgrupper som for eksempel blondiner, muslimer eller homoseksuelle?

- At der skabes opmærksomhed om, hvad den øgede brug af usikre ansættelser betyder for arbejdsmiljøet og for muligheden for at sætte ind over for diskrimination og seksuel chikane. Personer i usikre/midlertidige ansættelser er mere udsatte og har ofte færre rettigheder, hvorfor de formentlig også vil være mindre tilbøjelige til at gøre opmærksom på problemer på arbejdspladsen.
- At der igangsættes en særlig indsats over for små og mellemstore virksomheder, hvor problemerne kan være sværere at sætte ind over for. Denne indsats bør især have fokus på elever og lærlinge, der kan være i en særlig udsat position.
- At der etableres samtalegrupper for mænd i arbejdsplads- eller fagforeningsregi. Fra tidligere projekter om blandt andet stress har man gode erfaringer med at have samtalegrupper kun for mænd. Den kultur, der er med til at muliggøre seksuel chikane og diskrimination, bygger på nogle særlige normer for maskulinitet, der også er begrænsende for mænd, og det kan være nemmere at tale om i et lukket rum.
- Fagbevægelsen igangsætter en kampagne inspireret af og i forlængelse af Sex & Samfunds Uge sex kampagne. I kampagneugen besøger unge sammen med repræsentanter fra fagbevægelsen erhvervsuddannelser og arbejdspladser for at tale om grænser, god tone og regler på arbejdspladsen. Kampagnen kunne eksempelvis hedde Uge sex+1.
- At fagbevægelsen etablerer et samarbejde med for eksempel DGS (Danske Gymnasieelevers Sammenslutning) og EEO (Erhvervsskolernes Elevorganisation), hvor der udveksles erfaringer med arbejdsmiljøhåndteringen på arbejdspladserne og unges færden på nettet og sociale medier for at ruste tillidsvalgte og kolleger til at spotte diskrimination, chikane og anden grænseoverskridende adfærd, der foregår online.

## LIGESTILLINGSTÆNKETANKEN ANBEFALER KL/COK

- At tage initiativ til kursus/konferencevirksomhed, der klæder kommunale ledere på til at udvikle et arbejdsmiljø, der forebygger seksuel chikane.





#### Udfordringer

- Sproglige barrierer og udfordringer ved at lære dansk
- Usikker og lav beskæftigelse for kvinder med minoritetsbaggrund
- Diskriminerende barrierer på arbejdsmarkedet, der holder kvinder med minoritetsbaggrund ude

#### Mål

- At flere kvinder med minoritetsbaggrund kommer i varig beskæftigelse
- At arbejdsmarkedet gøres mere rummeligt og inkluderende
- At sprogundervisningen gøres mere fleksibel og vedkommende

## KAPITEL 4

### LIGESTILLING OG BEKÆMPELSE AF **DISKRIMINATION MOD KVINDER MED MINORITETSBAGGRUND**

Et fokus på etnicitet er helt nødvendigt, når det skal diskuteres, hvordan vi skaber mere ligestilling på arbejdsmarkedet. Dette skal ikke mindst ses i lyset af det store antal af flygtninge, der kommer til Danmark i disse år, og de udfordringer, der nu begynder at opstå med at sikre et arbejdsmarked, der kan rumme og integrere en masse nye kolleger. Desuden er der positive samfundsøkonomiske gevinster at høste ved, at kvinder med minoritetsbaggrund kommer i ordinær beskæftigelse.

At sikre kvindelige flygtninge, indvandrere og efterkommere af indvandrere lige og retfærdig behandling er et fælles ansvar for hele samfundet og kræver vilje og evne til samarbejde mellem forskellige relevante instanser. Især arbejdsmarkedet udgør en vigtig platform for integration og arbejdet med ligestilling.

Dette kapitel har primært fokus på flygtninge, indvandrere og efterkommere af indvandre fra ikke-vestlige lande. Dette fokus skyldes, at denne gruppe kvinder har en langt lavere beskæftigelsesgrad end eksempelvis kvindelige indvandrere fra vestlige lande.

Beskæftigelsen for kvindelige indvandrere med ikke-vestlig baggrund er 40 procent mindre end for danske kvinder og også væsentlig lavere end for mandlige indvandrere med ikke-vestlig baggrund. Det er et problem for samfundet og for kvinderne selv. Det er en forudsætning, både for ligestillingen og velfærdssamfundet, at alle kvinder kan forsørge sig selv, og derfor er det helt afgørende, at der rettes op på denne ulig-

hed. Beregninger fra 3F viser, at der er samfundsøkonomiske gevinster på 746 mio. kroner at hente, hvis forskellen mellem danske og vestlige kvinders beskæftigelse og beskæftigelsen for kvinder med ikke-vestlig baggrund, halveres.

Fordommene om, at kvinder med ikke-vestlig baggrund hverken kan eller vil arbejde, skal manes til jorden med det samme. Under opsvinget fra 2002 til 2008 skete der er en massiv stigning i beskæftigelsen for indvandrere og efterkommere på 43 procent. 83 procent flere indvandrerkvinder kom i arbejde over for mændenes ”kun” 56 procent. Men da krisen ramte i 2008, var det også netop denne gruppe, som det økonomiske nedsving gik hårdest ud over. Der tegner sig et billede af et dansk arbejdsmarked, der bruger kvindelige indvandrere med ikke-vestlig baggrund som en reservearmé. En arbejdsstyrke, der kan hentes ind, når det går godt, og fyres efter behov. Det skal det være slut med.

Alt for ofte pålægges årsagerne til den mislykkede integration kvindernes selv, eksempelvis ved at fremhæve deres lavere uddannelsesniveau, manglende sprogkunderskaber eller vilje til integrere sig. Disse udfordringer er vigtige at adressere, men vi må samtidig holde fokus på de diskriminerende barrierer på et arbejdsmarked, der er med til at fastholde kvinder med minoritetsbaggrund i en særligt sårbar situation. I stedet for at fokusere på kvindernes manglende kompetencer, bør vi blive bedre til at se kvinder med minoritetsbaggrund som en mangfoldighedsskabende ressource, der genererer positiv samfundsudvikling, og som bidrager positivt til samfundsøkonomien.



# CHRISTIANSBORG

I Danmark er det ulovligt at forskelsbehandle på baggrund af køn. Det betyder i praksis, at man ikke må ansætte, afskedige eller forfremme medarbejdere eller ansøgere med udgangspunkt i køn eller etnicitet. Men når man ser på beskæftigelsesstatistikkerne for kvindelige flygtninge og indvandrere med ikke-vestlig baggrund, bliver det klart, at der er brug for en særlig indsats, hvis der skal rettes op på denne ulighed. Nogle gange er man nødt til at behandle folk forskelligt for at opnå lighed.

## Ligestillingstænketanken anbefaler Christiansborg

- At undersøge mulighederne for at anvende ligebehandlingslovens § 13, der giver mulighed for at udøve positiv særbehandling og iværksætte særlige initiativer, der kan fremme ligestillingen for kvinder med minoritetsbaggrund, især med henblik på beskæftigelse.
- At kommunernes ligestillingsredegørelser suppleres med spørgsmål til jobcentrenes indsats for at øge erhvervsfrekvensen for kvinder med ikke-vestlig baggrund, og hvilke tiltag der gøres for at sikre kvinder med minoritetsbaggrunds trivsel på arbejdsmarkedet.
- At der stilles krav om, at statistikker, der udarbejdes på området, giver et detaljeret billede af mangfoldigheden i gruppen ”indvandrere”, ”nydanskere”, eller hvilken anden betegnelse, der bruges om den gruppe, der undersøges. Forskelle i både alder og køn bør medtages for at muliggøre en indsats over for de diskriminerende barrierer, der dominerer på dele af arbejdsmarkedet og uddannelsessektoren.
- At der etableres omvendte mentorordninger, hvor politikere, konsulenter og rådgivere bliver tilknyttet en kvindelig mentor med minoritetsbaggrund. Ordningen skal hjælpe til, at magthaverne får blik for de kulturelle og diskriminerende barrierer, som ellers kan være svære at få øje på.
- At der stilles krav om en øget kobling mellem beskæftigelsesindsatsen og konkrete jobmuligheder på det private arbejdsmarked, således at virksomhedspraktik og IGU-aftaler baseres på jobudviklingen i de enkelte virksomheder for at sikre varig beskæftigelse.

# KOMMUNER

Rimelige danskundskaber er en forudsætning for at kunne indgå meningsfuldt på det danske arbejdsmarked. Kommunerne, der har ansvaret for driften af sprogskolerne, er en central aktør i forhold til at forbedre den danskundervisning, som indvandrere og flygtninge modtager. Alt for få har bestået deres danskprøve efter tre år i landet, og undervisningen er desuden præget af både fravær og frafald. Der er behov for, at sprogundervisningen i langt højere grad end i dag kobles til andre af livets sfærer, således at undervisningen gøres meningsfuld, nærværende og brugbar for eleverne.

Andelen af kvinder, der er i beskæftigelse, uddannelse eller praktik, er alt for lav sammenlignet med mænd. Dette har

## Ligestillingstænketanken anbefaler kommunerne

- At sikre, at sprogskolerne kobler danskundervisningen til aktiviteter og engagement uden for klasselokalet. Dette kan for eksempel ske i relation til arbejdsmarkedet, foreningsliv, idrætsorganisationer eller andre dele af civilsamfundet.
- At samarbejde med fagbevægelsen om en aktiv indsats for at etablere flere IGU-aftaler mellem virksomheder og kvindelige flygtninge ved at lave et foregående opsøgende arbejde blandt lokale virksomheder, der har øje for køn og integration. For eksempel bør underskrivere af kommuners mangfoldighedscharter forpligte sig til at spille en aktiv rolle i integrationsindsatsen.
- At fastsætte konkrete mål for, at kvindelige og mandlige flygtninge får lige meget gavn af aktiveringsindsatsen og iværksætter handleplaner for, hvordan disse mål skal nås. Kommunerne skal have øje for, at mænd og kvinder skal have forskellige tilbud og muligheder, hvis resultatet skal være lige.
- At aktiveringsindsatsens renses for forudindtaget om, hvilke job minoritetskvinder egner sig til, og i stedet inves-

naturligvis konsekvenser for udviklingen af kvindernes danskundskaber, fordi de ikke i samme omfang får mulighed for at øve det danske sprog sammen med danske kolleger. Det gælder desværre også for de få kvinder, der er i beskæftigelse, enten i job eller praktik. Disse kvinder ender ofte i ringe betalte rengøringsjob i det private, hvor de tilbringer det meste af dagen alene uden megen kontakt og kommunikation med danske kolleger. Som ansvarlige for jobcentrene bør kommuner stille krav til, at aktiveringsindsatsen i højere grad kommer kvinder med minoritetsbaggrund til gode, og at man i aktiveringsindsatsen bestræber sig på at bryde med det kønsopdelte arbejdsmarked – en arbejdsdeling, der ikke bare sker på baggrund af køn, men også etnicitet.

terer aktivt i kvindernes ressourcer for at finde beskæftigelse inden for områder, der giver kvinderne mulighed for at træne og udvikle deres sproglige danskundskaber sammen med danske kolleger.

- At etablere mentorordninger, i samarbejde med fagbevægelsen, for kvinder med flygtningebaggrund med henblik på, at kvinderne kommer i ordinær beskæftigelse.
- At opstille en rekrutteringsplan for, hvordan man vil skabe en mere mangfoldig medarbejdersammensætning på kommunale arbejdspladser med særligt fokus på at løse udfordringen med minoriteters lave erhvervsfrekvens.
- At udvide åbningstiderne i daginstitutionerne, så kvinderne opnår bedre mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet. Der bør gøres en særlig indsats for at forklare daginstitutionernes rolle for ligestillingen og kvinders selvstændighed i det danske samfund.
- At få KL/COK til at udbyde kursus-konferencevirksomhed med best practice og viden om flygtninge- og minoritet-skvindes integration på arbejdsmarkedet.



# FAGBEVÆGELSEN

Det danske sprog læres bedst ved, at man taler det hver dag med danske kolleger og venner. Fagbevægelsen bør derfor bestræbe sig på at skabe rum for, at kvinder med flygtninge og/eller anden etnisk minoritetsbaggrund kan indtræde på arbejdsmarkedet uden nødvendigvis at kunne flydende dansk.

Fagbevægelsen må gøre en aktiv indsats for at sikre kvinder med minoritetsbaggrunds rettigheder på lige fod med danske kvinder og mænd. Det indebærer en række initiativer, der skal øge organiseringsgraden blandt kvinder med ikke-vestlig baggrund.

Nogle kvindelige flygtninge og indvandrere med ikke-vestlig baggrund befinder sig meget langt fra arbejdsmarkedet, men mange er også engageret i lokalt og socialt arbejde der, hvor de bor. På det danske arbejdsmarked rekrutteres nye medarbejdere primært via medarbejderes private og professionelle netværk, hvilket er med til at holde personer uden tilknytning til arbejdsmarkedet ude. Netværksdannelse mellem fagbevægelsen og civil- og boligorganisationer, hvor kvindernes færdes, kan potentielt blive en vej ind på det etablerede arbejdsmarked for disse kvinder.

## Ligestillingstænketanken anbefaler fagbevægelsen.

- At arbejde for, via overenskomsterne, at sikre retten til danskundervisning i arbejdstiden.
- At udarbejde en konkret mangfoldigheds-målsætning, der kan implementeres af virksomheder, der skal sikre en mere repræsentativ og mangfoldig medarbejderstab, og at fagbevægelsens tillidsvalgte i højere grad bevidstgøres om de uhensigtsmæssige strukturer, der efterlader kvinder med ikke-vestlig baggrund i en mere sårbar position relativt til danske kolleger.
- At arbejde for en aftale, der forpligter virksomheder og samfundet som helhed til at tage en kvote af kvindelige flygtninge og i det hele taget være opmærksom på køn og ligestilling i starten af integrationsarbejdet.
- At fagbevægelsens a-kasser skal sikre, at der gøres en særlig indsats i forhold til kompetenceafklaring og vejledning af kvindelige flygtninge og indvandrere med ikke-vestlig baggrund, således at de tilbydes relevant uddannelsesmæssig opkvalificering.
- At etablere samarbejder med boligforeninger og civilgrupper og -organisationer, hvor kvindelige flygtninge og indvandrere med ikke-vestlig baggrund er engagerede og har et netværk.
- At udbyde moduler i diskrimination og usaglig forskelsbehandling til tillidsvalgte og relevante instanser, der skal give flygtninge og andre minoriteter viden om lovgivning og rettigheder på det danske arbejdsmarked.



- At udarbejde mangfoldighedsregnskaber for deres organisationer og iværksætte konkrete handleplaner for, hvordan repræsentationen og organiseringsgraden af kvinder med minoritetsbaggrund forøges. Dette kan blandt andet gøres ved at arbejde målrettet for, at flere kvinder med minoritetsbaggrund får mulighed for at snuse til, hvad det vil sige at være tillidsrepræsentant, valgt til bestyrelser, ansat i forbund og afdelinger etc.
- At etablere mentorordninger mellem tillidsvalgte og kvinder med flygtninge- og/eller minoritetsbaggrund med henblik på, at kvinderne lærer om den danske model og får lyst til at indgå i det faglige arbejde, når de er i ordinær beskæftigelse. Mentorordningen bør tage højde for kvindelige flygtninges og kvinder med minoritetsbaggrunds særlige udfordringer på arbejdsmarkedet.
- At invitere kvinder med flygtningebaggrund ind og snuse til fagbevægelsens ligestillingsarbejde, f.eks. at invitere til deltagelse 8. marts, 1. maj, 22. marts, 25. november etc.





**DANMARKS STÆRKESTE  
FAGFORENING**

Fagligt Fælles Forbund 3F  
Kampmannsgade 4  
1790 København V

Tlf.: 70300300  
mail@3f.dk  
www.3f.dk