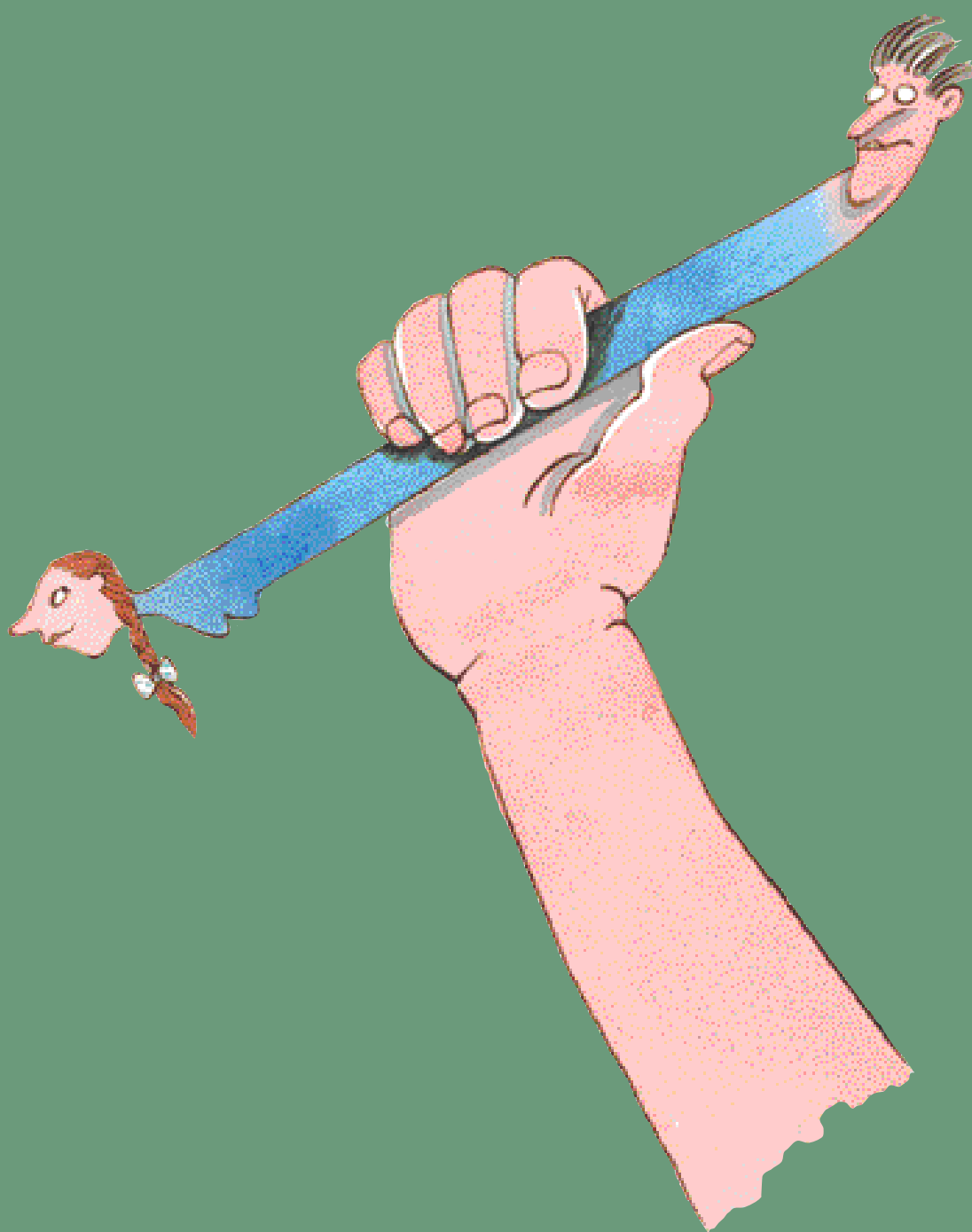


Guide til ligeværdige forandringsprocesser

Mainstreaming på arbejdspladsen

**F
I
U**



Indhold

2	Indledning
4	Mainstreaming – hvordan og hvorfor?
4	Nogle gange får man noget andet, end man regnede med - en historie fra det virkelige liv
6	Ambassadører for et nyt begreb
6	<i>Hvad er mainstreaming for noget?</i>
6	<i>To og to og netværk</i>
6	<i>Samspillet med ledelsen</i>
7	<i>Fleksibilitet i medarbejderskaren</i>
7	<i>Den personlige udvikling</i>
8	<i>Forandring som mulighed, ikke trussel</i>
9	Gode råd
9	Hvordan komme i gang?
10	Undervejs i et mainstreamingsarbejde
12	Gevinster ved mainstreaming
12	Hvorfor mainstreaming?
12	Hvilke områder vil mainstreaming forventes at kunne påvirke?
15	Omkostninger
16	Personlig udvikling - fra Pinocchio til Pippi Langstrømpe
18	Emner, der egner sig til mainstreaming
18	Hvordan kommer kønnet til udtryk i en organisation?
18	Repræsentation
19	Fy-fænomener
19	Hvad skal man tage fat på?
20	Nye lønsystemer
20	Kvalifikationsløn
21	Ny Løn i kommunerne
22	Ligeløn
22	Seksuel chikane
23	Familievenlighed på arbejdspladsen
23	Teknologiske udfordringer
24	Andre personalepolitiske emner
25	Oplagte steder at sætte ind ved mainstreaming i en kommune
25	Eksterne og interne områder, der kan "udsættes" for mainstreaming
27	Udlisitering og mainstreaming
28	Fusioner, omstrukturering o.lign.
29	Kommunens virksomhedsplaner og ligestilling

30 Checklister

- 30 Checkliste til omstruktureringer/fusioner
- 31 Checkliste til løn på private produktionsvirksomheder
- 31 Checkliste til kønskønskvænsvurdering af beslutninger
- 33 Checkliste til ansættelsesprocedure
- 34 Checkliste til kommunernes redegørelse
- 34 Checkliste til Ny Løn
- 35 Checkliste til mødeafholdelse
- 36 Checkliste til regnskabsafholdelse
- 36 Checkliste til trivselsundersøgelse

37 Mainstreamingens historie og andre landes erfaringer

38 Nyttige adresser

39 Litteraturhenvisninger

41 Bilag

- 41 BILAG 1
Margots (tillidsrepræsentant) historie om mainstreaming på en større produktionsvirksomhed
- 42 BILAG 2
Margrethes (tillidsrepræsentant) historie om mainstreaming på arbejdspladsen
- 43 BILAG 3
Notat fra maj 2001 af observatør Jo Krøjer om pilotprojektet: FIU's forsøgsuddannelse i mainstreaming på arbejdspladsen

Guide til ligeværdige forandringsprocesser
Mainstreaming på arbejdspladsen
Udgivet af FIU, Landsorganisationen i Danmark
August 2001
Forfattere: Sanne Udsen og LO
© LO og forfatteren
Illustration: Dorte Karrebæk
Grafisk tilrettelægning: LO's Grafiske Værksted
Tryk: Jydsk Centraltrykkeri a/s
ISBN: 87-7735-553-9
FIU-varenr: 930022



Indledning

I hånden har du nummer to forsøg på at lave et konkret mainstreamingsværktøj.

Vores mål er at udarbejde en guide til mainstreaming på arbejdspladsen, en guide til at skabe rum for mangfoldighed. Guiden er udarbejdet på baggrund af en testguide, som en gruppe tillidsrepræsentanter har afprøvet i mindre projekter på deres arbejdspladser.

Ved at have forbedret guiden på baggrund af konkrete erfaringer håber vi at være kommet et skridt nærmere et effektivt værktøj.

Guiden er målrettet tillidsrepræsentanter, men andre må meget gerne læse og være med. Skal det lykkes at arbejde med mainstreamingstrategi på arbejdspladsen, ser vi tillidsrepræsentanten som en central person med god mulighed for at gennemføre et offensivt arbejde.

Tillidsrepræsentanten kan selv i sine mange gøremål tænke kønskønsfølger ind, men tillidsrepræsentanten har også god mulighed for at motivere andre, både kolleger og ledelse, til at gøre noget for værdier som ligestilling.

Alle kan og bør være med, alle kan profitere af en større mangfoldighed, alle har et ansvar i de små og store valg, vi foretager.

Guiden her er rettet mod mainstreaming af køn, men vi tror og håber, at guiden kan inspirere til at tænke nyt på mange andre områder. Guiden kan bruges som en opslagsbog, som en inspiration eller til bare at blive klogere af. Der er checklister, der er gode råd, og der er viden at hente. Man behøver ikke begynde ved begyndelsen.

Denne anden udgave er udarbejdet på baggrund af erfaringerne med projekter igangsat af fem tillidsrepræsentanter på deres arbejdsplads. Som det fremgår, har resultaterne været overvældende positive. De blev ikke det, vi måske forventede, men vi ser forandringsprocesser med øget ligeværd som et af resultaterne.

Den oprindelige ide var, at testguiden skulle afprøves på et 2-delt kursus, hvor 12-15 tillidsrepræsentanter i tre dage ville blive klædt på til at gennemføre et miniprojekt på egen arbejdsplads. Efter tre måneder skulle de samme så mødes igen i tre dage og evaluere testguiden sammenholdt med erfaringerne fra småprojekterne.

Der meldte sig imidlertid kun ganske få til kurset. I stedet blev der skabt en mindre formel ramme, hvor interesserede lokale tillidsrepræsentanter kunne mødes og få vejledning om brugen af testguiden til deres ønskede forandringsprojekter på arbejdspladsen.

Rammen har været et halv- eller heldagsmøde, i starten ugentligt og efter ca. et halvt år måned-

ligt. På møderne har der, ud over de deltagende tillidsrepræsentanter, været en vejleder/underviser samt en observatør. Vejlederen/underviseren har haft ansvaret for input, proces, erfaringsudveksling, studiebesøg, samarbejds-klima og referattagning. Observatøren har beskrevet forløbet som indgår i et forskningsprojekt.

Efter et stykke tid opstod titlen Mainstreamingsambassadører om tillidsrepræsentanterne, som brugte kvindelist, engagement, argumenter og meget andet for at få mainstreamet forandringsprocesserne.

Der var en enkelt offentlig institution blandt deltagernes arbejdspladser, men ellers blev projekterne gennemført på private produktionsvirksomheder. To af virksomhederne havde to tillidsrepræsentanter med, en mand og en kvinde, hvilket viste sig at være værdifuldt. Det er især disse to virksomheder, som erfaringerne i guiden bygger på.

FIU-sekretariatet
Sommeren 2001

Susanne Fast Jensen,
E-mail: Susanne_Fast_Jensen@lo.dk

Sanne Udsen
E-mail: Sanne_Udsen@net.dialog.dk

Mainstreaming – hvordan og hvorfor?

De fleste forholder sig lidt tøven-
de til begrebet “mainstreaming”.
Hvad betyder det helt præcist?
Nytter det? Hvad kan man få ud
af at kaste sig ud i noget, der må-
ske er nyt og ukendt? Og ikke
særligt let at forklare?

På forsøgskurset i mainstre-
aming på Esbjerg Højskole, kal-
det Mainstreamingsambassadø-
rerne, viser erfaringerne, at ja,
det nytter. Ja, det er umagen
værd. Men resultaterne er ikke
altid til at forudse.

Nogle gange får man noget andet, end man regnede med - en historie fra det virkelige liv

Karen og Tommy (som hedder
noget andet i virkeligheden) er
begge tillidsrepræsentanter på en
fabrik med en meget sæson-
præget produktion. Karen er til-
lidsrepræsentant for KAD, og
Tommy er for NNF. Der er tale om
en fabrik med en skarpt kønsop-
delt produktion, idet kvinderne
(KAD’erne) er i pakkeriet, og
mændene (NNF’erne) er linjefø-
rere og sørger for selve produk-
tionen af produktet. Pga. produk-
tionens sæsonprægethed er der
tale om meget arbejde i sommer-
perioden, og mindre i vinterperi-
oden. Det er KAD’erne, der bliver
fyret, når antallet af ansatte skal
tilpasses produktionen. I pakkeri-
et er der tale om faste arbejdsti-
der fra 7-15, mens linjeførerne
må være indstillet på, at de kan
blive beordret på overarbejde
med kort varsel, og at de kan
risikere at skulle møde kl. 5.30,
når der er travlt.

Da Karen og Tommy melder sig
på kurset i mainstreaming, er der
en rigtig dårlig stemning mellem
KAD’erne og NNF’erne på arbejds-
pladsen. Den samme dårlige stem-
ning er der mellem de to tillidsre-
præsentanter. Karen forklarer, at
hendes medlemmer er irriterede
over, at mændene har nogle bedre

pauseaftaler. Der er tale om skuf-
feaftaler, som ikke gælder for
kvinderne. Det er de forståeligt
nok sure over. De vil have de
samme aftaler, men mændene vil
ikke støtte dem. Tommy forklarer,
at hans medlemmer er bange for,
at hvis de støtter kvindernes krav,
så vil det gå ud over dem selv, for
hvad nu hvis skuffeaftalerne bare
bliver fjernet. Så har ingen fået
noget ud af det. Ifølge Karen er
der en eller anden form for uhel-
lig alliance mellem den mandlige
ledelse og NNF’erne, som er fru-
strerende for hendes medlemmer.

Karen og Tommy har meldt sig
til kurset i mainstreaming, ikke
fordi de ved præcist, hvad main-
streaming er for noget, men fordi
de håber, at det kan bidrage til
at løse deres konflikt. Otte måne-
der senere gør de status over,
hvad de har opnået:

De har ikke fået løst problemet
med pauserne. Men til gengæld
har de opnået en hel del andet!
Karen og Tommy har i fællesskab
forelagt ideerne om mainstre-
aming i SU, og ledelsen, som er
ny, var hurtig til at se, at der
kunne være nogle muligheder for
at fremme fleksibiliteten blandt
medarbejderne. Der er nu to af
kvinderne, der arbejder som linje-
førere. Ledelsen har som mål, at
60 pct. af medarbejderne i pro-
duktionen skal kunne udføre alle
opgaver, hvorfor man nu er be-

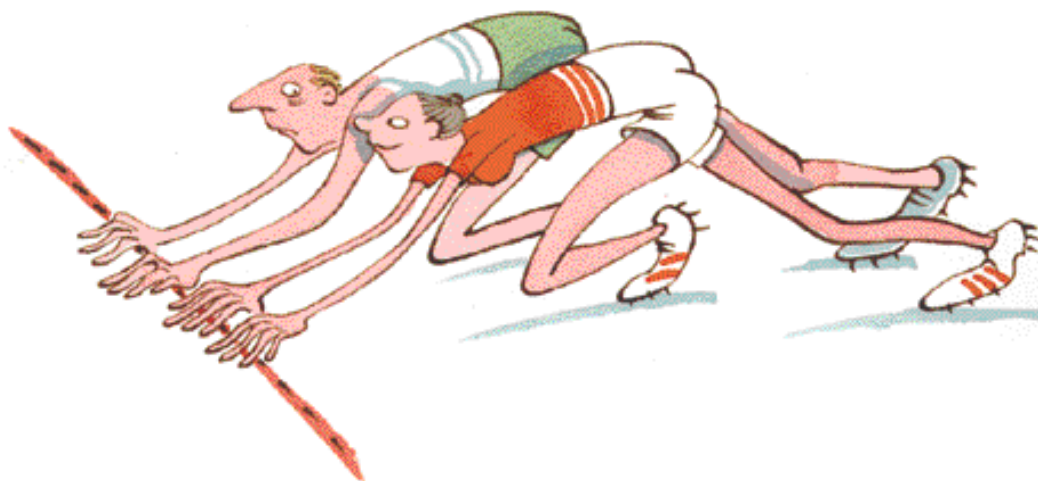
gyndt at uddanne "pakkepiger" til linjeførere. Mændene skal også skulle kunne gå ind og passe kvindernes arbejde i pakkeriet. Men det sker sjældnere, for normalt er det linjeførere, der er den knappe faktor. Der er dog stadig nogle uløste problemer omkring lønnen, for linjeførerne får 8,50 kr. mere i timen end "pakkepigerne". Så det er ikke helt ligegyldigt, om man laver det ene eller det andet, og det begrænser selvfølgelig fleksibiliteten.

På længere sigt skulle den øgede fleksibilitet gerne føre til, at det ikke bliver nødvendigt at fyre så mange i vintersæsonen. Da det er kvinderne, der bliver fyret, er Karen og hendes medlemmer forståeligt nok glade for det. I det hele taget er kvinderne de mest positive over for de for-

andringer, der sker, mens mændene godt nok er positive, men ikke helt så positive som kvinderne. Tommy forklarer, at hans medlemmer godt kan låse lidt, når de bliver bekymrede for deres velerhvervede rettigheder. Derfor er det tillidsrepræsentantens opgave at hjælpe med at løse op for den bekymring.

Projektet har bidraget til, at der er en hel anderledes positiv stemning på arbejdspladsen, og Karen og Tommy har fået et professionelt samarbejde, der er præget af tillid, hvor det før var præget af mistillid. Så selv om de stadig mangler at få løst det problem, som gjorde, at de meldte sig på kurset, føler de, at det har været en succes: Samarbejdet mellem tillidsrepræsentanterne er blevet forbedret, og det samme

er samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. De er begyndt at nedbryde faggrænser og kønsopdeling på arbejdspladsen. Da det at være linjefører ikke giver samme mulighed for at have faste arbejdstider som at være i pakkeriet, har de nye kvindelige linjeførere måttet tage arbejdsdelingen i hjemmet op med deres mænd. Så også her har der været en effekt. Der er taget hul på ligelønsproblemstillingen, og med den nye arbejdsorganisering er der håb for, at kvinderne ikke længere vil være så udsat for arbejdsløshed i vintersæsonen. Og forhåbentlig får de også på et tidspunkt løst deres pauseproblem. Karen og Tommy virker i hvert fald fortrøstningsfulde.



Ambassadører for et nyt begreb

Hvad er mainstreaming for noget?

Kursisterne, der meldte sig til kurset i mainstreaming, og som endte med at blive mainstreamingsambassadører, vidste ikke helt, hvad de gik ind til, da de startede på kurset. De vidste heller ikke, hvad mainstreaming præcist dækkede over. De endte med andre ord med at blive ambassadører for et begreb, de i starten ikke vidste, hvad var.

... jeg vidste faktisk ikke, hvad det var, jeg gik ind til, dengang jeg tog herud på det her mainstreaming... Det er også lidt ordet 'mainstreaming'... Det er for mig sådan et mærkeligt ord. (Jan, TR)

Kursisterne gik imidlertid på med åbent sind og krum hals. De tog fat på emner, de ønskede at gøre noget ved på deres arbejdsplads, og som de mente, havde med køn og ligestilling at gøre.

Jeg var selv usikker på begrebet mainstreaming, men forklarede, at det ikke kun handler om ligestillingsarbejde, men også om mulighed for undersøgelser om forbedringer af fysisk og psykisk arbejdsmiljø, da jeg mener, der er en sammenhæng mellem ligestilling og omgangstonen på arbejdspladsen. (Margot, TR)

To og to og netværk

Tilfældigvis var der to med fra to af de større arbejdspladser, hhv. en mand og en kvinde fra hvert sted. Det viste sig at være en stor fordel, både på kurset, men allermest på deres arbejdspladser. De har oplevet, at de har fået megen energi ved at være to fra samme arbejdsplads. Men også netværket med de andre tillidsrepræsentanter, der arbejder med mainstreaming, har været vigtigt. Efter deres vurdering har det været med til at give resultater. Som en af dem udtrykte det: "Når man mistede modet, var det godt at have nogen at snakke med". Derfor er det en anbefaling, der kan gives videre, at det er bedst at være to fra samme arbejdsplads, og at der dannes TR-netværk, der mødes fysisk, for de tillidsrepræsentanter, som starter projekter op.

Jeg har ved Mainstreamingsambassadørerne gennem samtaler og vejledning i projektarbejde fundet en vej frem, hvor jeg kan arbejde med disse ting på min arbejdsplads. Jeg har også opdaget, at jeg ikke står alene med disse problemer og har derfor fået mere mod til at åbne mig, og tale med andre om, hvad man kan gøre for at mainstreame. (Margot, TR)

Samspelet med ledelsen

For alle deltagerne har det væ-

ret afgørende for succes for deres projekt, at de har haft et positivt samspil med ledelsen. Og ledelserne HAR været positive. De har formået at se mainstreamingsønsket som en mulighed for at inddrage det i arbejdet med de forandringer i virksomhedens produktion eller organisation, der skal til for at imødekomme morgendagens udfordringer.

Derfor er det tillidsrepræsentanternes opfattelse, at projektet med mainstreamingsambassadørerne har været en kæmpe fordel for ledelsen. "Det er guld værd for ledelsen", som det blev udtrykt af en af dem. Efter tillidsrepræsentanternes opfattelse har virksomheden fået mere fleksible medarbejdere på grund af projektet, samt fået gennemført forandringsprocesser i et meget hurtigere tempo, end det ellers ville være sket. Uden projektet ville ledelsens planer være blevet mødt med mistro. Der ville have været aktiv modstand mod forandringerne pga. angst for at blive udnyttet. Forandringerne er sket hurtigere og bedre pga. projektet med mainstreaming.

I dag arbejder vi på at få ligelig fordeling af mænd og kvinder. Vi har arbejdet bevidst mod dette, da vi har erfaret, at det giver et godt arbejdsklima, når kønnene er ligeligt fordelte. Folk bliver glattere for at være på arbejdspladsen, og det giver mindre syge-

fravær, som virksomheden prioriterer højt.
(Margot, TR)

Det er ikke, fordi det er så mystisk: Når medarbejderne ønsker forandringer, som kan bedre vilkårene på arbejdspladsen, og ledelsen tager disse ønsker alvorligt, og der bliver gjort noget ved det, så bedres arbejdsklimaet, folk tager deres arbejde endnu mere alvorligt, sygefraværet falder, og alle er glade. Der er virkelig tale om mulighed for at skabe en såkaldt “win-win”-situation, dvs. at alle parter får noget ud af det. Det kan selvfølgelig gælde for mange typer ændringer, men når det handler om køn, og der sker øget ligestilling mellem de mandlige og kvindelige ansatte, så sker der en fundamental forbedring af arbejdsklimaet. Effekten kan endda række videre end på arbejdspladsen og ud i medarbejdernes privatliv.

Arbejdsklimaet bedres selvfølgelig også, når tillidsrepræsentanter fra forskellige forbund samarbejder bedre og stoler på hinanden. Det er en væsentlig årsag til, at det er en fordel at være to tillidsrepræsentanter fra samme virksomhed, særligt hvis der har været en tendens til mistro mellem de forskellige medarbejdergrupper. Og hvis mændene på en arbejdsplads har særlige fordele af den ene eller den anden art, så er det svært for kvinderne ikke at synes, det er uretfærdigt. Det kan være gift for samarbejdet mel-

lem tillidsrepræsentanterne.

Fleksibilitet i medarbejderskaren

Fleksibilitet er i dag et nøgleord på alle virksomheder, offentlige såvel som private. En skarp kønsopdeling i arbejdet er med til at reducere fleksibiliteten på arbejdspladsen. Når både mænd og kvinder kan udfylde forskellige arbejdsfunktioner, sikres en fleksibilitet i produktionen, og tidligere skarpe grænser mellem, hvad der er kvindearbejde, og hvad der er mandearbejde, kan nedbrydes.

Dag for dag opnår vi nye ting, men processen går langsomt, ledelsen har fået øjnene op for vort arbejde med mainstreaming. Kollegerne har respekt og kendskab til mainstreamingsbestræbelserne. Kvinderne er begyndt at indgå i arbejdsfunktioner, som før blev varetaget udelukkende af mænd.
(Margrethe, TR)

Uanset om man starter med at ønske øget fleksibilitet, eller man starter med at ønske at nedbryde kønsarbejdsdelingen, kan resultatet blive det samme: Ændret kønsopdeling og øget fleksibilitet. At være opmærksom på kønnet kan altså bruges til at skabe fleksibilitet i medarbejderskaren. Med andre ord en situation, hvor både medarbejdere og ledelse vinder, en situation hvor ikke kun nedbrydningen af kønsarbejdsdelingen er

“vundet”, men hvor også fleksibilitet er “vundet”. Og fleksibilitet i denne betydning af ordet er til gavn for såvel ledelse som medarbejdere. Ikke mindst på arbejdspladser, hvor fleksibiliteten traditionelt opnås ved at sende folk hjem, når der ikke er arbejde lige på deres sædvanlige område.

Den personlige udvikling

At arbejde med nye projekter og at prøve at styre forandringer er noget, der er hårdt, men spændende. Det er også erfaringen fra mainstreamingsambassadørerne. De udtrykker, at det har været hårdt at lave et sådant pilotprojekt, “men det har været det hele værd”. Flere af dem giver udtryk for, at det har “givet mig noget personligt”. I denne guide er der en beskrivelse af tillidsrepræsentantens rolle som enten en Pinocchio eller en Pippi Langstrømpe. Den ene rolle (Pinocchio) er rollen som kontrollør, hvor man ikke selv har megen mulighed for udfoldelse eller indflydelse på rollen, mens den anden rolle (Pippi Langstrømpe) er præget af selvstændighed og virkestrang. Kursisterne har udtrykt, at de er blevet mere offensive, og at de ser sig selv som at være gået fra at være en Pinocchio til en Pippi Langstrømpe.

Jeg har oplevet det at være med i projektet som en positiv ting for mig, idet jeg har opnået et bedre samarbejde med min mandlige tillidsmandskolle-

ga fra NNF, som også deltager i projektet. Udover at vi har fået et bedre samarbejde, har vi opnået det, at ledelsen ikke længere kan spille os ud mod hinanden, hvilket de kunne og gjorde tidligere. Disse ting betyder, at det får større betydning for mig personligt at have det tillidsmandshverv, jeg har. (Margrethe, TR)

Desuden har projektet medvirket til at give mere status til TR-jobbet, det er blevet mere synligt på virksomheden også over for kollegerne. Samlet set kan man sige, at deltagelse i projektet har styrket tillidsrepræsentanten, både som person og som institution.

Forandring som mulighed, ikke trussel

Man siger ganske vist, at forandring fryder, men når det kommer til stykket, er de fleste af os bekymrede over for forandring. Man ved, hvad man har, men man ved ikke, hvad forandringerne kan føre med sig. Når det er svært at overskue, vælger man nogle gange at være imod al forandring – bare for en sikkerheds skyld. Det kunne jo være, der var nogen, der var ude på at snyde én.

Men problemet er selvfølgelig, at uanset hvor meget man kæmper imod forandring, så er den ikke til at komme udenom. Forandringerne kommer, uanset hvor tosset vi ter os. Det vil ofte

være den eneste mulighed for, at arbejdspladsen overlever. Derfor vil det i de fleste tilfælde være en mere frugtbar vej, hvis man som tillidsrepræsentant kan finde ud af, hvordan man kan bruge de uafvendelige forandringer til egen og kollegernes fordel. For selv om selve forandringen er uafvendelig, så er måden, den sker på, bestemt ikke uafvendelig. Der kan man som tillidsrepræsentant have indflydelse. Og det giver mulighed for at påvirke forandringen i en ønsket retning. Når der skal ændres på måden, arbejdet udføres på, giver det også mulighed for at ændre på, hvem det er, der skal udføre det. Arbejdsorganiseringen kan ændres, til fordel for ligestillingen, til fordel for medarbejderne og til fordel for arbejdspladsen som helhed.

Her er det vigtigt at tænke åbent og fordomsfrit som tillidsrepræsentant. Og selv om det kan være fristende, hvis man ofte er blevet skuffet af sin ledelse, så skal man passe på med at falde i grøften med at indtage holdningen om, at det HAR vi prøvet. Der vil være langt bedre muligheder for at komme igennem med noget, hvis man samtidig med, man kritiserer et udspil, kommer med forslag til nytænkning, som man selv tror mere på.

Og når man har indflydelse på den måde, forandringerne foregår på, så er man selvfølgelig helt automatisk mindre mistroisk og mere positiv. Det smitter også af på medlemmerne. Og

det gør det sjovere at være tillidsrepræsentant.

Jo flere kolleger, du får med ind på tanken, jo stærkere står vi. Personligt har jeg haft utallige samtaler med kolleger om emnet, og har på den måde opbygget et netværk på tværs af afdelingerne. Jeg mener, det er vigtigt, at tanken om mainstreaming spredes, og når den ikke kommer fra ledelsen, må den komme nedefra i systemet. Jo flere vi står sammen, jo større pres kan vi lægge på ledelsens forståelse af mainstreaming. (Margot, TR)

Gode råd

Hvordan komme i gang?

Hvis du gerne vil mainstreame din arbejdsplads og dermed på sigt udvikle den, så mænd og kvinder får ligeværdige arbejdsforhold og muligheder, kan du komme i gang på to måder:

1. Ved at igangsætte et særligt ligestillings- eller mainstreamingprojekt.
2. Ved at mainstreame en allerede ønsket forandringsproces på virksomheden.

Efter at have fulgt småprojekter på virksomhederne i et års tid er det vores erfaring, at det sidste giver den største effekt. Sandsynligvis fordi det er meget lettere at få opbakning og anden energi ind i arbejdet. Flere forskellige personer oplever, at det giver mening og bidrager på en eller anden måde.

Et eksempel på model 1 kunne være, at du/I gerne vil opbløde kønsopdelingen på arbejdspladsen og derfor igangsatte et omskolings- eller rotationsprojekt, hvor kvinder og mænd trænes i traditionelt opdelt funktioner.

Et eksempel på model 2 kunne være at ledelsen gerne vil have mere fleksibilitet i arbejdstiden, og at nogle kolleger ønsker en mere familievenlig arbejdsplads. Mainstreamingsarbejdet

kan da bestå i at præge de ønskede forandringsprocesser, så de giver mænd og kvinder lige vilkår til både fleksibilitet og familievenlighed.

Vi har en række råd til at komme i gang (uanset hvilken metode du vælger):

1. Find en makker på arbejdspladsen, som også er interesseret i at gøre noget for ligestilling mellem mænd og kvinder, og brug hinanden som sparringspartnere og til at snakke alle de spændende udfordringer igennem, som I helt sikkert kommer ud for.
2. Find en lille forandring som du/I synes, det kunne være spændende at få gjort noget ved. Vælg hellere et lille projekt, det er realistisk at gennemføre, end noget stort og revolutionerende. Skab jer hellere en lille succes end noget stort, der flyder ud. Det giver også mere energi til at sætte noget mere i gang.
3. På Esbjerg Højskole i Ligestillingssekretariatet, tlf. 79 13 74 00 kan tillidsvalgte få vejledning, kursustilbud eller kontakt til andre tillidsrepræsentanter, du kan danne netværk med. Mainstreaming er så kompleks, at det skal man have hjælp til. Alle erfaringer med mainstreaming

viser, at "øjne udefra" øger resultatet. Du kan også spørge din fagforening om hjælp.

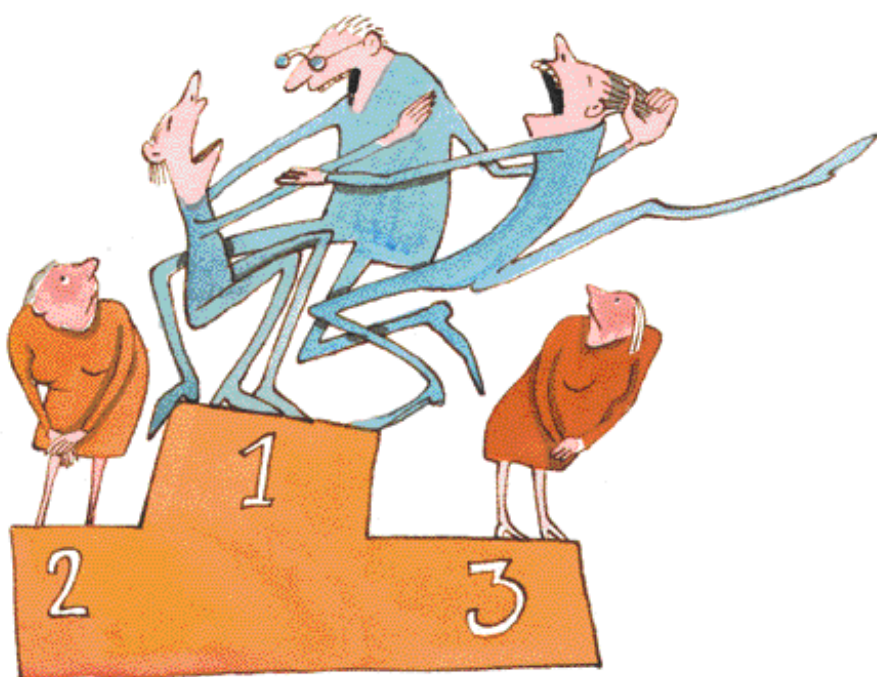
4. Drøft dine visioner med både ledelse og kolleger og få opbakning. Mainstreaming er en fordel for både ledelse og medarbejdere. Der er ikke noget modsætningsforhold mellem ledere og medarbejdere. Dette kan du udnytte strategisk og positivt i opstarten. Der er ikke nødvendigvis modstandere. Mainstreaming kan tages op i SU og i andre sammenhænge.
5. Du skal forberede dig selv og andre på, at det tager tid. Mainstreaming er en proces, ikke en struktur. Det er ikke bare tegninger og bogstaver på et stykke papir. Bliv ikke irriteret eller træt. Der skal ganske enkelt tid til processen, men så sker der til gengæld også noget, som ofte rækker langt ned under overfladiske strukturændringer (hvor folk alligevel bliver ved at gøre, som de plejer, selvom de har fået nogle nye strukturer at gøre det i).
6. Kommuniker gevinsterne ved mainstreaming. Tænk ikke på mainstreaming som et nødvendigt onde. Erfaringerne tyder på, at alle kan "vinde" noget. Ledelsen, medarbejdere, mænd, kvinder, etni-

ske minoriteter, medarbejder-tilfredsheden, tillid, firmaets bundlinje m.m.

Undervejs i et mainstreamingsarbejde

Undervejs i processen med mainstreaming er der følgende gode råd, du eventuelt kan bruge:

1. Brug gerne "Flying experts" undervejs. En "Flying expert" er en udefra kommende person, der med nye øjne kan se på arbejdspladsen, og som har forstand på kønnets betydning. En "Flying expert" vil ofte få dig og din ledelse til at se nogle skævheder, I ikke selv kan se, fordi I opfatter det som "naturligt" og selvfølgelig. Det kan være en tillidsrepræsentant fra en anden arbejdsplads, der kan inviteres til at spørge til jeres "selvfølgeligheder", eller det kan være en konsulent eller lignende.
2. I afsnit 7 i guiden har vi udarbejdet en række checklister og skemaer, du kan tage frem en gang imellem og løbe igennem. Det bliver aldrig for sent! Og du bliver aldrig færdig! Uligestillingen er nemlig så dybt forankret i alle strukturer og kulturer, at det kræver en løbende opmærksomhed på, hvad vi gør og hvorfor. Ellers reproducerer vi uligestillingen.
3. I bilagsafsnittet til guiden er der to personlige fortællinger



fra to tillidsrepræsentanter, som har gennemført mainstreamingsprojekter på egen arbejdsplads. Måske du kan inspireres af disse historier? Det er fra to tillidsrepræsentanter, som først syntes, at det var svært og uoverskueligt, og som nu har fået små gode resultater og et mere spændende TR-job.

4. Du skal sikre dig ledelsens opbakning hele tiden. Arbejde på at ledelsen ser, hvor meget de kan vinde ved at mainstreame. Ledelsen skal gå foran i en opprioritering af emnet. Du skal også selv være frontløber. Men al erfaring tyder på, at de største effekter nås, når ledelsen opprioriterer.
5. Der skal ressourcer til. Der skal bruges ressourcer på møder, eksterne eksperter, planlægning m.m. Det kan ofte være noget, der kommer rigeligt igen, men vær indstillet på, at der skal investeres tid og penge. Ressourcerne kan være en særbevilling eller tid og penge.
6. Det er en god idé at danne netværk. Det er helt væsentligt, at der er nogen i hver eneste afdeling, hvor man forsøger at indføre mainstreaming, som føler sig ansvarlige for, at ligestilling bliver tænkt ind i det daglige arbejde. Naturligvis er den optimale situation den, at alle påtager sig det ansvar, det er. Men risikoen er, at når alle er ansvarlige, er der ingen,

der tager ansvaret alvorligt. Med en ligestillingsansvarlig i hvert led er der god mulighed for, at du har et effektivt netværk, der føler ansvar, og som dækker bredt.

7. Det er en god idé at skaffe uddannelse og kompetence. En succesfuld mainstreaming betyder, at alle skal beskæftige sig med ligestilling i det små. Derfor er det helt afgørende, at alle har mulighed for at få en bedre viden og forståelse for, hvad ligestilling er, og hvordan man kan gå til arbejdet hermed. Uden et generelt højnet vidensniveau om ligestilling i administrationen vil det næppe blive en succes.
8. Det er en god idé at skabe incitamenter. For at mainstreaming skal blive en succes, er det vigtigt at tænke i incitamenter. Overordnet er det nyttigt at arbejde med en opdeling af incitamenterne i etiske/moralske og økonomiske incitamenter. De etiske/moralske incitamenter kan f.eks. være, at en chefs arbejde bliver bedømt bl.a. på mainstreamingspørgsmålet. Derved bliver det i højere grad et prestigespørgsmål at have en mainstreamings-/ligestillingsprofil. Økonomiske incitamenter er, hvis det kan påvises, at der er økonomiske fordele ved at begge køns ressourcer udnyttes, f.eks. hvis det giver øget omsætning/effektivitet. Endvidere kan der indtænkes

økonomiske incitamenter f.eks. gennem 'Ny Løn' eller en model, hvor cheferne belønnes, hvis de gennemfører mainstreaming i deres afdelinger.

Gevinster ved mainstreaming

Formålet med mainstreaming er at øge ligestillingen mellem mænd og kvinder i såvel deres arbejdsliv som deres familieliv. Har vi da ikke ligestilling allerede? Jo, vi har bestemt meget ligestilling her i Danmark, ikke mindst hvis vi sammenligner med tidligere tider herhjemme, eller med hvordan det stadig ser ud i visse andre lande. Men derfor er der stadig stor forskel på mænds og kvinders vilkår. Der er også stor forskel på de ønsker og behov, som mænd og kvinder har til tilværelsen. Og det vil der sikkert blive ved med at være. Øvelsen går derfor ud på at gøre vilkårene på arbejdspladsen sådan, at der er plads og rum til både mænd og kvinder på lige vilkår. Det skal ikke være sådan, at fordi man er en kvinde, så kan man få et job i pakkeriet, men ikke i produktionen – og omvendt for mænd. Det skal ikke være på forhånd fastlåste opfattelser af vores evner som hhv. mænd og kvinder, der bestemmer, om vi bliver anvist et job i rengøringen eller på lageret. Det skal derimod ske ud fra en opfattelse af vores evner som personer.

Når vi går efter "mainstreaming", og ikke "bare" ligestilling, skyldes det, at vi ønsker at kaste hele vores opfattelse af, hvad ligestillingsprojekter er, op i luf-

ten. Et ligestillingsprojekt kunne være at sige, at vi vil have X kvinder på lageret, inden året er omme. En mainstreamingstrategi er at nytænke måden, der rekrutteres på. Ikke bare til lageret, men i det hele taget. Derfor kan mainstreaming også føre mere med sig, end traditionelt ligestillingsarbejde kan. Også nogle gange noget, man slet ikke havde forventet. Derfor kan der være flere gevinster ved mainstreaming end ved almindeligt ligestillingsarbejde, selv om der selvfølgelig også er gevinster ved helt "almindelig" ligestilling. Nedenfor vil vi se lidt nærmere på nogle af de mulige gevinster, der kan være. Men vi kan selvfølgelig ikke garantere, at de kommer i alle tilfælde! Det er jo blandt andet op til dig som tillidsrepræsentant at arbejde for, at det sker.

Hvorfor mainstreaming?

En af grundene til, at vi overhovedet ønsker ligestilling, og at vi derfor gerne vil have mainstreamingstrategien til at virke effektivt, er, at det vil medvirke til større retfærdighed. Det er ikke retfærdigt, at ens køn skal være det, der bestemmer hvor svært/let, man har ved at få forældreorlov, ved at blive chef, ved at få en høj løn, ved at drage omsorg for andre mennesker. Det er ik-

ke retfærdigt, at det ene køn har magten og lægger linjerne for, hvordan alle skal indrette sig. Vi mener altså, at en vellykket mainstreamingstrategi kan give mere retfærdighed i samfundet.

Bedre livskvalitet for både mænd og kvinder bliver resultatet af et vellykket mainstreamingsarbejde, idet mainstreaming vil skabe rammer på arbejdspladserne og i samfundet for, at kønnene kan blive en mulighed, og ikke en begrænsning.

Men også effektivitet og bedre ressourceudnyttelse har vist sig at være gevinster ved ligestilling. Når mænd og kvinder arbejder sammen, opnås flere nuancer, mere mangfoldighed, større fleksibilitet, større holdbarhed og et bedre arbejdsmiljø for alle. Det være sig både på arbejdspladser og i besluttede organer. For at opretholde velfærdssamfundet er vi i fagbevægelsen meget opmærksomme på at udnytte ressourcerne optimalt og skabe effektivitet på en god måde. Mainstreaming kan være en af vejene hertil.

Som tillidsrepræsentant kan det være en fordel for dig at kunne komme med nogle argumenter for, hvorfor netop I på jeres arbejdsplads skal tage fat på mainstreaming. Nedenfor er listet nogle fordele, der kan opnås ved en øget ligestilling.

Desuden vil der i selve mainstreamingsarbejdet kunne ligge en form for organisationsudvikling: Formentlig bliver I klogere på, hvordan I har organiseret jer. Måske får I øje på måder, tingene kan gøres bedre på. Så er der tale om organisationsudvikling.

Der er selvfølgelig ingen garanti for, at I ved at mainstreameme opnår de gevinster, der står her. Det er heller ikke sikkert, I har brug for dem. Men tanken er, at det skulle kunne tjene til inspiration.

Hvilke områder vil mainstreaming forventes at kunne påvirke?

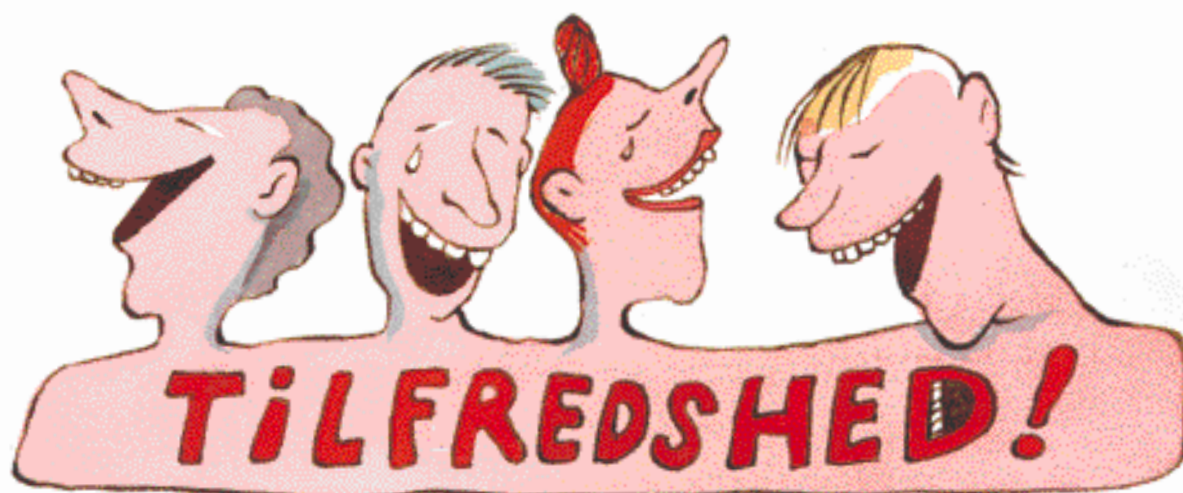
Fleksibilitet er et nøgleord i dag. Alle skal være fleksible: Medarbejderne, arbejdspladserne, den offentlige sektor m.v. En traditionel opfattelse af, hvad kønnet betyder, og forudfattede meninger om, hvad mænd og

kvinder kan og ønsker, kan være en direkte hindring for fleksibilitet. Den ledelse, der ønsker at gøre arbejdspladsen mere fleksibel, vil derfor også være motiveret for at være åben over for mainstreaming. Det har nogle af erfaringerne vist. I det hele taget vil det i høj grad være gennem mere moderne ledelsestænkning, såsom fokusering på værdier, medarbejderudvikling m.v., at mainstreaming kan spille naturligt ind. Og for en mindre moderne virksomhed kan det blive en måde at fremskynde en udvikling på.

Rekruttering af arbejdskraft.

I de kommende år er der lagt op til, at der vil blive forøget kamp om arbejdskraften. Det er på mange måder en positiv situation at stå i for en tillidsrepræsentant, men det er ikke sjovt, hvis man går og mangler folk, og de allerede ansatte i stedet er nødt til at arbejde over. Det bli-

ver her klart, at arbejdspladsens image og rekrutteringsmetode bliver af afgørende betydning for, om der kan skaffes folk. Jo bedre image, jo lettere bliver det. Ligestilling er måske ikke i sig selv med til at give et moderne image, men indirekte kan effekten af øget ligestilling være meget moderne og dermed opleves positivt. Og hvis ens rekrutteringsmetode er meget traditionel, kan man risikere at holde kvalificerede ansøgere ude, uden egentlig at ville det. Hvordan bliver der rekrutteret på din arbejdsplads? Mange steder bliver de allerede ansatte spurgt, om de kender nogen, der er interesseret. På den måde sker der ikke megen fornyelse. En mere åben søgeproces kan give flere ansøgere. Måske også nogen, man ikke ville have tænkt på at spørge. Det vil i sig selv være en stor gevinst at bedre rekrutteringen - ikke bare at få flere an-



søgere, men måske også at få bedre ansøgere. Har man på forhånd udelukket det ene køn, så snævrer ansøgerfeltet sig ind. På denne måde bliver der også mulighed for, at man i rekrutteringen kan gøre en særlig indsats for at rekruttere det underrepræsenterede køn. I kommunerne vil det ofte sige en mand. Andre steder er det kvinder, der er "underrepræsenterede".

Udvikling og fastholdelse af det nuværende personale.

At finde nye folk og at oplære dem i arbejdet koster penge. At mangle folk koster også penge, eller også bliver arbejdet bare ikke gjort. Problemet med mangel på personale kan i et vist omfang løses gennem udvikling og fastholdelse af det nuværende personale. Det kan gælde videreuddannelse og kompetenceudvikling, så forskellige grupper af medarbejdere kan blive i stand til at passe flere funktioner. Såvel øget fleksibilitet som nedbrydning af kønsstereotyper vil her være mulige positive effekter, ud over reduktionen af omkostninger ved personaleomsætning.

Udnyttelse af medarbejderressourcerne. I en undersøgelse foretaget af Kommunernes Landsforening om løn- og personalepolitikken i kommunerne på spring til år 2000, viste det sig, at kun en tredjedel af medarbejderne følte, deres kvalifikationer blev anvendt fuldt ud. Og kun lidt over halvdelen mente, deres leder var med til at sørge for, at de udviklede sig såvel fagligt

som personligt. Desuden var der i kommunerne en udtalt mangel på overblik over medarbejdernes kompetencer og kvalifikationer. Der er ingen tvivl om, at en mainstreaming af ligestilling i personalepolitikken ville være en måde at kunne løse nogle af disse iøjnefaldende ledelsesmæssige og personalepolitiske problemer på, idet alene det at få beskrevet de enkelte medarbejders kvalifikationer, potentielle kompetencer og ressourcer med henblik på at kunne gennemføre jobrotation og nye arbejds gange og arbejdsfordelinger ville være en måde at mainstreame ligestilling ind i personalepolitikken – som ville medvirke til at øge medarbejdertilfredsheden, og ledelsens muligheder for at anvende medarbejdernes kvalifikationer optimalt. Og selv om denne undersøgelse handler om kommunerne, så kan det samme godt tænkes at gælde også andre steder!

Øget tillid til ledelsen. Hvis man som kvinde føler, at der på ens arbejdsplads bliver taget mere hensyn til mændene end til kvinderne, så er det ikke noget, der skaber tillid til ledelsen. I et af vores eksempler så vi, hvordan mændenes bedre pauser havde skabt en dyb mistillid til ledelsen fra kvindernes side. Men da ledelsen gik ind i et seriøst arbejde omkring at sikre mere ens vilkår, forbedredes tilliden markant. En medarbejderstab, der ikke har tillid til sin ledelse, vil heller ikke være modtagelig over for ændringer

og nye tiltag, men møde dem alle med mistro. For at få en fleksibel medarbejderstab kræves, at der er tillid til ledelsen. Det kan mainstreaming være med til at sikre.

Produktivitetsgevinster og forandringsvillighed. Tilfredse medarbejdere er mere produktive end utilfredse medarbejdere. Øges tilfredsheden, vil produktiviteten formentlig også stige, men det vil også kræve nye ledelsesmetoder og nye arbejds gange. Tilfredse medarbejdere er imidlertid også mere omstillingsparate og åbne over for forandringer i arbejds gange, de er bedre til at understøtte dem, og det vil derfor være nemmere at komme igennem med nye arbejds gange. Og ligestilling er netop noget, der normalt skaber tilfredse medarbejdere.

Fraværsprocent. Tilfredse medarbejdere har lavere sygefravær. Det skyldes både, at de faktisk bliver mindre syge, samt at der vil være en højere tærskel for, hvornår man ikke orker at gå på arbejde. Lavere fravær betyder højere produktivitet. Og lavere fravær betyder færre omkostninger.

Arbejds miljø. Både det fysiske og det psykiske arbejds miljø kan bedres gennem mere ligestilling på arbejdspladsen. På mange traditionelle mandearbejdspladser kan det godt ske, at det fysiske arbejds miljø er alt for hårdt og nedslidende, men sådan er de måske vant til, at det er, og derfor får det lov at fortsætte. Kommer der kvinder

til, bliver man simpelthen nødt til at ændre på f.eks. nogle af de tunge løft, og på den måde bliver det fysiske arbejdsmiljø forbedret. Noget tilsvarende kan ske, hvis mænd kommer ind på et kvindeområde, der måske er præget af ensidigt gentaget arbejde. Her vil de kunne bidrage til, at arbejdet bliver betragtet med friske øjne til gavn for alle. Og det psykiske arbejdsmiljø er normalt bedst, hvis der er tale om nogenlunde ligelig fordeling af mænd og kvinder på arbejdspladsen, så det ikke kun er det ene køn, der får lov at dominere stemningen.

Øget borgertilfredshed. For kommunerne er også borgertilfredshed en vigtig ting. Hvis den øgede ligestilling betyder en mere effektiv forvaltning, som igen medfører, at borgerne bliver bedre serviceret, vil det resultere i mere tilfredse borgere. Det har ikke i sig selv en økonomisk effekt, men vil generelt bidrage til en bedre stemning. Her skal man dog huske, at verden er utaknemmelig, og at der typisk kun går kort tid med en egentlig øget tilfredshed: Efter kort tid vil det nye, bedre serviceniveau blive opfattet som det normale.

Omkostninger

Man må imidlertid også kunne forvente, at der vil være nogle omkostninger. Vi mener ikke, det er din opgave som tillidsrepræsentant at påpege, hvilke omkostninger der vil komme, hvis man skal mainstreame. Det har du folk til! Men to punkter,

som vi mener, det er sandsynligt, der vil blive behov for, bør du nok medtage i dine overvejelser:

- **Efteruddannelse.** Det vil kræve en stor indsigt i kønsaspekter at kunne mainstreame i forhold til personalepolitik, rekruttering, kompetenceudvikling m.v. Det vil kun undtagelsesvist være en kompetence, som et almindeligt personalekontor er i besiddelse af. Derfor kan det meget vel blive nødvendigt med efteruddannelse. Efteruddannelse vil i første omgang mest oplagt skulle rettes mod personalefunktionen, da en del af mainstreamingen vil bestå i at tænke køn ind i de overordnede strategier. På længere sigt vil de enkelte ledere også skulle mainstreame, hvilket igen vil kræve en form for efteruddannelse. Man kan også diskutere, om det overhovedet skal regnes som en egentlig omkostning ved at mainstreame. Højest sandsynligt er der afsat midler til efteruddannelse i forvejen, og at lære at indtænke køn i sin personalepolitik må siges at være kompetenceudviklende for de pågældende personaleansvarlige medarbejdere.
- **Konsulentbistand.** Nogle kommuner og nogle meget store virksomheder har en ligestillingskonsulent. Hvis I har en sådan, vil det tilsvarende være oplagt at efteruddanne vedkommende i at mainstreame.

Selv om man som ligestillingskonsulent må antages at have den krævede indsigt i køn, kan det være, det kræver nye måder at tænke på, når man skal mainstreame. De fleste ligestillingskonsulenter er formentlig vant til at tænke i enkeltstående ligestillingsprojekter, og hvis de skal mainstreame, kan det være nødvendigt med en bredere indsigt i f.eks. ledelsesteori og personaleudvikling. Desuden skal de lære at give ansvaret for ligestilling fra sig. For alle de arbejdspladser, der ikke har en ligestillingskonsulent, kan det blive nødvendigt enten at hyre en egentlig mainstreamingskonsulent i en periode, eller alternativt afsætte personale til at arbejde med mainstreaming. Men selv med specielt afsat personale vil det formentlig være nødvendigt med ekstern konsulentbistand som sparringspartner i starten af forløbet. Hvis du da ikke selv som tillidsrepræsentant deltager i et kursusforløb om mainstreaming!

Personlig udvikling - fra Pinocchio til Pippi Langstrømpe

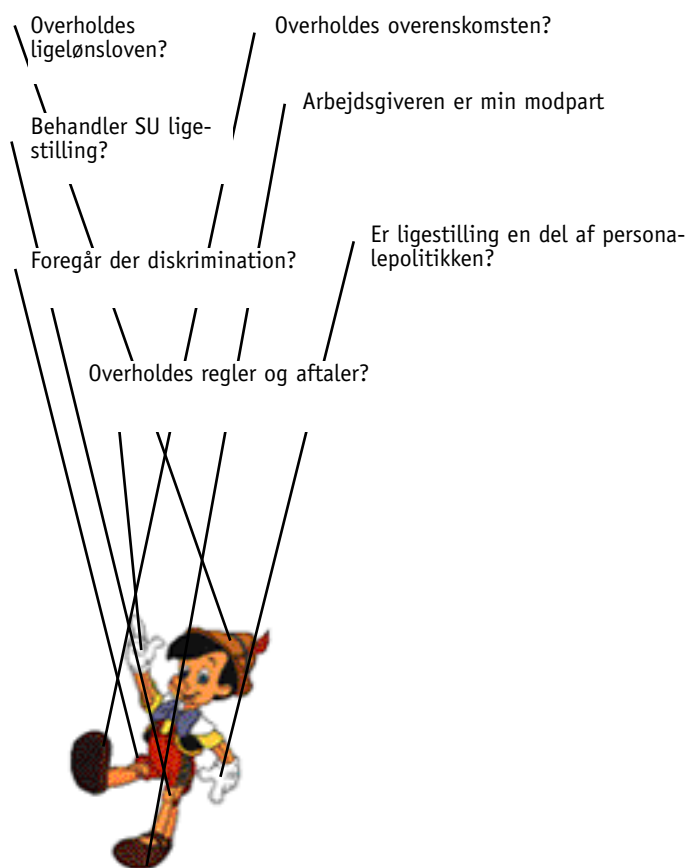
Tillidsrepræsentanterne på pilotprojektet "Mainstreamingsambassadørerne" fortæller, at de har været igennem en personlig udvikling ved at deltage i projektet: De er blevet personligt styrket – det har været en stor glæde at se forandringen på arbejdspladsen – det har givet

energi og optimisme.

At mainstreame kræver også noget andet af en tillidsrepræsentant end tidligere. Lidt populært kalder vi det, at rollen ændrer sig "fra Pinocchio til Pippi Langstrømpe". Med det mener vi, at rollen ændrer sig fra, at man gør det, som love, regler og

vedtægter påbyder, til at man tager en offensiv og stærk rolle og går foran i forandringsprocesser.

Mainstreaming kræver en offensiv rolle. Det er ikke let, men det er spændende og personligt udviklende. Ved en offensiv tillidsrepræsentantrolle for-



Samarbejde
Kommunikation
Netværksalliancer
Viden
Styrke
Visioner
Strategier
Autonomi



En offensiv tillidsrepræsentantrolle

står vi, at tillidsrepræsentanten tager teten, er på forkant, former og fremkommer med forslag og strategier til arbejdspladsens reorganisering, forbedring og udvikling, hvori medarbejdernes ønsker og ligestillingens værdier omsættes til lokal handling.

Den gamle, traditionelle tillidsrepræsentantrolle kunne mere ses som "vogteren". Der skulle vogtes på, at arbejdsgiveren overholdt regler, love og aftaler, og når nye forslag og ideer fremkom, var opgaven kritisk at vurdere, om man skulle være for eller imod.

Men i dag sker der en udvidelse af tillidsrepræsentantjobbet, som i højere grad vil give den enkelte tillidsrepræsentant mulighed for at få indflydelse på arbejdsvilkårene på den enkelte arbejdsplads. Det er vigtigt ikke bare at gå ind i en positiv og konstruktiv dialog om de nye udfordringer, men også at gribe mulighederne for at gøre det på en offensiv måde, til gavn for medlemmerne og til hjælp for mål som f.eks. ligestilling.

Tænk over, at du som tillidsrepræsentant sidder i en nøgleposition til at kunne påvirke den fremtidige udvikling. Først og fremmest på din egen arbejdsplads, men måske også videre ud i verden, hvis det, I laver hos jer, kan tjene til inspiration for andre. Men bliv ikke nervøs – selv hvis jeres projekt ikke skulle lykkes i første omgang, vil det ikke nødvendigvis være en fiasko. Hvis vi vidste, hvordan det skulle laves præcist, be-

høvede vi ingen eksperimenter!

Den offensive Pippi Langstrømpe-rolle kan måske beskrives som:

Samarbejde: Det er vigtigt, at du inddrager og samarbejder med andre. Alene kan du ikke mainstreame. Mainstreaming er en proces. Det er noget, der skal foregå inde i hovedet på nogle mennesker.

Kommunikation: At være god til at kommunikere vil gøre dine resultater bedre. Du skal kunne indleve dig i andre menneskers oplevelse af ligestilling, og hvilke værdier de har. Måske skal det ikke være samme argumenter, du bruger over for din unge mandlige kollega som over for din ældre kvindelige chef? Informer! Vær åben over for forskellige måder at se tingene på!

Netværksalliancer: Skaft dig nogle allierede, der synes, det er en god idé at arbejde med mainstreaming og brug hinanden til gode råd, opbakning og drøftelser. Tænk over hvem der også interesserer sig for mainstreaming og tænk over, hvordan de kan hjælpe dig. Er der en politiker, du kan få hjælp af? Er der en journalist, der gerne vil skrive om dine mainstreamingstanker? Er der nogen på andre arbejdspladser?

Viden: Man er ikke kvalificeret til at arbejde med ligestilling, bare fordi man er født med et køn. Vi er alle fanget i traditioner og kulturer og er ikke opmærksomme på, hvor kønnet spiller ind. Derfor skal man vide noget, og man skal vide forbav-



sende meget. Endnu er der ingen, der har løst uligestillingens gåde.

Styrke: Som Pippi Langstrømpe skal du være stærk. Du skal løfte en hest. Tro på at det kan lade sig gøre med dette, der ser så komplekst ud. Du skal have styrken til at holde fast, prøve nyt og leve med, at alt ikke går efter en "snor".

Visioner: Du skal selv kunne formulere, hvad du og dine kolleger gerne vil. Eller du skal kunne igangsætte processen, der afklarer, hvad I gerne vil. At mainstreame er ikke at sige ja eller nej til det, andre foreslår – det er selv at have visionerne, så du/I kan formulere, hvordan I gerne vil udvikle arbejdspladsen.

Strategier: Du skal lægge gennemtænkte planer for, hvornår det er smartest at foreslå hvad til hvem. Du skal ikke bare tro, at når du blot siger det "rigtige" på et SU-møde, så vil det gå, som du ønsker.

Autonomi: Vær dig selv, tro på dig selv og stol på dig selv. Tag ansvaret for at gå foran og formulere forslag og ideer. Bliv ikke ked af, at ikke alt lykkes.

Emner, der egner sig til mainstreaming

Alt, hvad der på en eller anden måde har med køn at gøre, egner sig i princippet til mainstreaming. Og kønnet spiller ind mange flere steder, end man umiddelbart skulle tro.

Hvordan kommer kønnet til udtryk i en organisation?

“Her hos os er der ingen ligestillingsproblemer, men ellers går jeg da bestemt ind for ligestilling”, er et udtryk, der ofte høres.

Når så mange kan sige sådan af et ærligt hjerte, skyldes det en manglende viden om, hvor og hvordan køn og uligestilling udtrykkes. At aflæse uligestillingen i en organisation bliver sværere og sværere med tiden. Men du kan desværre være sikker på, at den er der, udfordringen er bare at se det, analysere og handle.

Eksempel 1: Personalet på en vuggestue siger:

“Hos er der ingen ligestillingsproblemer. Vi er jo kvinder alle sammen!”

Dette udtrykkes sikkert, fordi der i hverdagen ingen undertrykkelse finder sted mellem de

to køn, men set i en større sammenhæng er netop uligestilling mellem mænd og kvinder skyld i, at der udelukkende er kvinder i vuggestuen, og at det pædagogiske område er et lavtlønsområde. Kunne man ikke forestille sig, at en kønsblandet arbejdsplads ville være en fordel for alle? For kvinderne fordi de ville få højere løn. For mændene fordi de ville få et nyt arbejdsfelt. For børnene fordi de ville have både mænd og kvinder som opdragere.

Eksempel 2: Personalet på et lager siger:

“Hos os er der ingen ligestillingsproblemer. Godt nok er vi kun mænd, men vi vil gerne have en kvinde ansat. Der er bare aldrig nogen, der har søgt.”

Dette udtrykkes sikkert, fordi man føler sig åben over for det andet køn og ligestilling, men når der ikke er nogen, der viser aktiv interesse, opleves det som, at der ikke er nogen udfordring. Set i en større sammenhæng er det igen uligestillingen mellem mænd og kvinder, der er skyld i, at der kun er mænd på lageret, og at kvinder ikke er motiveret til at søge ind der på grund af

både fysiske og psykiske barrierer. Også her kan forudses fordele for alle, hvis det var kønsblandet.

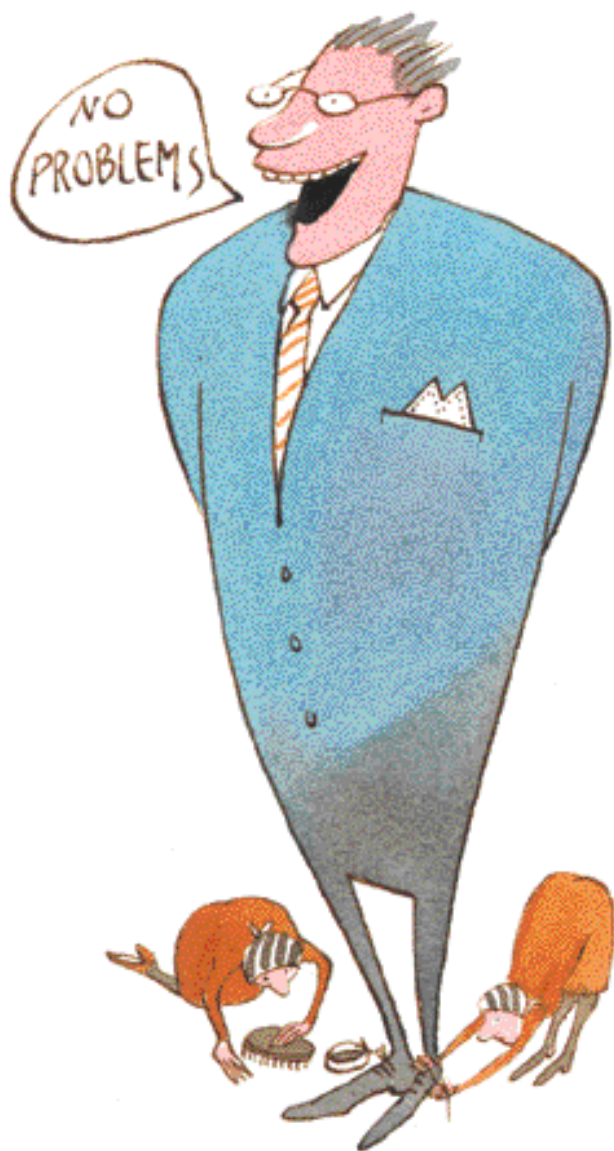
Det er næsten lige meget, hvad man betragter på en arbejdsplads, så er der køn på.

Når man skal være en offensiv “mainstreamer”, skal man kunne aflæse, hvor og hvordan køn kommer til udtryk i organisationen.

Repræsentation

Vi vil ikke her bruge meget plads på at beskrive, hvor skæv repræsentationen er mellem mænd og kvinder. Vi kender det alle sammen: Jo mere magt og jo flere penge, jo flere mænd er repræsenteret. Er der generelle tal, du kunne tænke dig at vide noget om, udgives der jævnlige statistikker. På internettet på www.lige.dk kan du finde oplysninger om den skæve repræsentation.

I dit eget arbejde skal du kigge på repræsentationen. Hvordan er mænd og kvinder traditionelt repræsenteret på det område, du skal mainstreame? Hvordan er mænd og kvinder konkret repræsenteret, præcis der hvor du skal mainstreame? Ved disse overvejelser åbner du for en forståelse for, om der er “usynlige” barrierer for det ene køn, og spørger dig selv, hvad du kan gøre ved det.



Det er imidlertid andet end mænds og kvinders repræsentation, der viser, hvordan kønnet kommer til udtryk:

- **Symboler:** Mange symboler kan have et "skjult" køn og uligestilling, og på den måde medvirke til at uligestilling fortsætter, og mænd og kvinder opdeles. Du kan være opmærksom på logo, malerier og kunst, illustrationer på pjecer o.lign., indretningen af mødelokale m.m. Er det f.eks. især det ene køn, der er symbol i illustrationerne af ar-

bejdspladsens materialer? Hvis ja, er dette hensigtsmæssigt, når du gerne vil mainstreame?

- **Traditioner:** Mange traditioner er kønnede. Hvilket køn rydder op efter julefrokosten? Hvilket køn holder festtalen, skriver sangen, sidder for bordenden, leder mødet, siger noget i plenum?

Fy-fænomener

Fy-fænomener er et udtryk for en masse, der hele tiden foregår på en arbejdsplads, men som det

er "fy" at tale om. Det kan være fænomener som mistillid, kærlighed, misundelse, had, magtkampe, bitterhed og jantelov. I samfundet har vi oparbejdet en tradition, som går på at lade som om, disse ting ikke foregår i arbejdslivet, at vi er objektive, pæne og "professionelle", der ikke lader os lede af følelser. Vi påstår, at dette ikke er rigtigt. Vi påstår, at fy-fænomener altid er der, og at det især er kvinder, som rammes af dem ved at blive lukket væk fra mulighederne. I moderne ledelse tager man højde for, at fy-fænomener eksisterer. Som tillidsrepræsentant har du god mulighed for at flytte fænomener fra den uofficielle dagsorden til den officielle og på den måde give plads til mere mangfoldighed. Prøv bevidst at være opmærksom på, hvor sådanne fænomener kommer til udtryk, hvilke konsekvenser de har, og stil så åbne spørgsmål, som kan medvirke til et bedre arbejdsmiljø.

Hvad skal man tage fat på?

Som tillidsrepræsentant kender du bedst selv din arbejdsplads, og du ved bedst, hvad der er af problemer. Det kan vi andre ikke vide. Men for det første kan det nogle gange være svært at se skoven for bare træer, for det andet kan det nogle gange være

svært at vide, hvad man skal stille op med et problem, selv når man udmærket ved, hvad problemet er.

Nedenfor er angivet nogle eksempler på, hvad man kan kigge på, når man ønsker at starte med mainstreaming på sin arbejdsplads. Det er tænkt som inspiration til dit arbejde, og det kan være, eksemplerne og emnerne slet ikke er relevante for dig og din arbejdsplads. På den anden side kan de forhåbentlig give dig indtryk af, at mulighederne er mange. Vores forskellige vilkår som mænd og kvinder spiller på godt og ondt ind i mange situationer i vores dagligdag. Vi ønsker selvfølgelig kun at gøre op med de negative sider! Og de kan komme til udtryk på forskellig vis fra den ene arbejdsplads til den anden. Så der er mange ting at tage fat på, men kun du og dine kolleger kan afgøre, hvad netop I skal se på.

Nye lønsystemer

Ligelønsproblemer har været det ligestillingsproblem, som fagbevægelsen har fokuseret mest på i de sidste mange år. Det er så at sige kernen i alt fagforeningsarbejde: At sikre medlemmerne en ordentlig løn. Alligevel er der stadig store lønforskelle mellem danske mænd og kvinder. Specielt på det private arbejdsmarked.

I selve overenskomsterne er der ikke forskel på mænd og kvinder. Ikke hvis de arbejder på den samme overenskomst.

Men det kan faktisk godt ske, at mænd og kvinder arbejder på den samme virksomhed, på det samme område, på hver deres overenskomst – og med forskellig løn. Gæt, hvem der får mest!

Det kan også ske, at mænd og kvinder arbejder på samme overenskomst, men at mændene får flest personlige tillæg. Hvis det skyldes, at de er klart bedre kvalificerede, har større maskinkendskab osv., så er det rimeligt nok. Men nogle gange skyldes det bare, at de engang i tidernes morgen fik tilkæmpet sig et ekstra tillæg, som de selvfølgelig ikke er interesserede i at undvære. De mener måske, at det er kvindernes egen skyld, at kvinderne får mindre, fordi de ikke har været lige så hårde forhandlere som de selv.

Den slags kan være svært at gøre op med uden videre. Virksomhederne kan jo ikke bare give kvinderne mere i løn uden hensyn til omkostningerne. Men den oplagte chance for at gøre noget ved det kommer, når der skal indføres et nyt lønsystem. Her er virkelig en god mulighed for at mainstreame. Og tænker man ikke mainstreaming her, er der en risiko for, at lønforskellene kan blive endnu større mellem mænd og kvinder.

Kvalifikationsløn

På flere og flere arbejdspladser ønsker man at indføre en eller anden form for kvalifikationsløn, så medarbejderne får løn efter kvalifikationer og efter indsats. Der er stadig nogle, der mener,

at alle bør have det samme, uanset hvor gode de er, og at alt andet bare skaber intern splid mellem medlemmerne. Men det er en holdning, det bliver svært at holde fast i. Så derfor er der nok mere fremtid i at finde ud af, hvordan et nyt lønsystem kan indføres, så det sker på en måde, så alle får noget ud af det.

- Har mænd og kvinder samme muligheder for at opnå point for kvalifikationer? Maskinkendskab er et udmærket kriterium, men det kræver, at alle medarbejderne har mulighed for at komme til at lære maskinerne at kende.
- Bliver såkaldt "objektive" kriterier overvurderet i lønsystemet? Tænk på, at mange u-faglærte kvinder laver et godt og grundigt stykke arbejde hver dag, uden at de nødvendigvis kan få point for "objektive" kriterier, hvis de ikke har nogen formel efteruddannelse eller har taget nogle kurser. I sådanne tilfælde kan det være på sin plads f.eks. at give tillæg for "omhu i arbejdet" – selv om det er et subjektivt kriterium!
- Bonus – det skulle man jo tro, var kønsneutralt. Men det gælder kun, hvis mænd og kvinder laver det samme på arbejdspladsen. Ellers kan det meget vel være, at der er stor forskel på, hvad en bonusordning kan give på hhv. mandeområder og kvindeområder.



- Når kvinder og mænd ikke laver det samme, så skal de heller ikke have det samme i løn. Det er klart nok. Men behøver forskellen være så stor? Hvordan er det gået til, at der lige præcis er så mange kroners forskel? Skal linjeførerne have så meget mere i timen end dem i pakkeriet? Kunne forskellen være mindre?

Der er mange ting at tænke på, når man vil mainstreame et nyt lønsystem. Der står nogle flere ting i checklisten i afsnit 7. Vi kan ikke fortælle dig alt, hvad du skal være opmærksom på. Men prøv at gennemgå det hele ud fra tankegangen: Kan både mænd og kvinder komme til at opnå den højeste løn og de største tillæg? Kan hver enkelt medarbejder selv gøre noget for at få

en højere løn? Er der arbejdsområder, der er lukket land for kvinder, og er det der, den højeste løn er? Tænk på, at det vil være en stor fordel for fleksibiliteten på arbejdspladsen, hvis så mange som muligt af medarbejderne kan udfylde så mange som muligt af funktionerne. Så kan også de, der står i pakkeriet, få et kvalifikationstillæg, hvis de er i stand til at gå ind og afløse linjeførerne, når det er nødvendigt. Også selv om de står det meste af tiden i pakkeriet.

Ny Løn i kommunerne

Ny Løn kan siges at spille to roller i forbindelse med mainstreaming på de kommunale arbejdspladser. På den ene side er det vigtigt, at der mainstreames i forbindelse med løndannelsen og anvendelsen af Ny Løn, så det

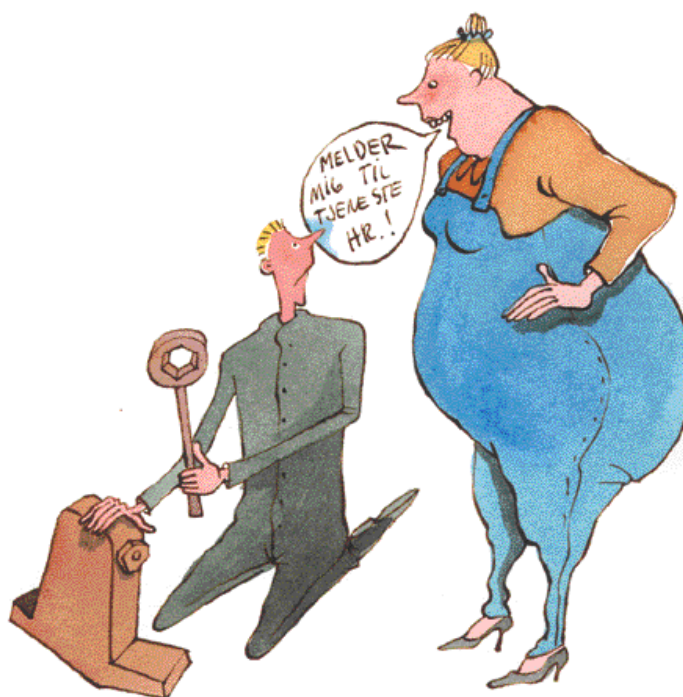
ikke ender med, at kvinderne ikke får del i Ny Løn. Ligesom på de private arbejdspladser er det vigtigt at checke, at både mænd og kvinder kan få del i den nye lønudvikling, og at det ikke bare bliver dem, der råber højest, der får. Det kan til gengæld også indebære, at nogle af de store kvindegrupper i f.eks. FOA må lære at leve med, at ikke alle får lige meget, og at nogle af kollegerne får mere end andre. Ikke pga. anciennitet, men fordi de er dygtigere. Hvis det er for svært at acceptere, så bliver det de andre medarbejdergrupper, som ikke har problemer med den slags, der løber med den nye løn. I forbindelse med funktionsløn kan der også ske en overdreven fokusering på det "usædvanlige", f.eks. ved at man får et funktionsløntillæg for at indgå i en særlig projektgruppe, men ikke for det "almindelige". Men også blandt det almindelige arbejde kan der være noget, der er mere krævende end andet.

På den anden side kan Ny Løn også bruges som et middel til at få sat gang i mainstreaming. Der er herigennem mulighed for at give en form for resultatløns til de chefer, der opnår de ønskede mål. Hvis de ønskede mål omfatter mainstreaming, så kan det indgå i resultatkontrakten, og dermed kan Ny Løn hjælpe mainstreaming på vej. Spørgsmålet er så, hvordan man får et mål om mainstreaming ind i resultatkontrakterne? Det må formentlig komme som et pres fra den politiske ledelse.

Men det skal ikke hindre en tillidsrepræsentant i at gøre opmærksom på, at det kunne være en god ting at få med i en resultatkontrakt.

Ligeløn

Som sagt er ligeløn et helt centralt punkt for fagbevægelsens arbejde med ligestilling. Og alligevel bliver der ikke ført alle de ligelønssager, der faktisk kunne føres. Nogle gange vender både mandlige og kvindelige tillidsrepræsentanter det blinde øje til over for lønforskelle på en virksomhed, hvor det ellers var oplagt at tage en sag. Hvorfor gør de det? Det er selvfølgelig ikke til at sige, hvad der får den enkelte til at have en bestemt holdning til en helt bestemt sag, men de mest almindelige forklaringer hænger sammen med problemer omkring overenskomster og grænsedragning, og med problemer med stemningen blandt kollegerne. Nogle lønforskelle mellem mænd og kvinder hænger sammen med, at de, selv om de laver det samme, er dækket af forskellige overenskomster, og medlem af forskellige forbund. Det burde ikke betyde, at de fik forskellig løn, men det gør det nogle gange. Nogle vil vige tilbage for at starte en ligelønssag i et sådan tilfælde, fordi der vil blive sat fokus på en u hensigtsmæssig organisering og overenskomstdækning. Andre gange skyldes tilbageholdenheden, at hvis kvinderne skal have mere, så vil det gå ud over mændene næste gang. Det vil de ikke sy-



nes om, og så kan der blive skabt en rigtig dårlig stemning på arbejdspladsen. Men er det rimeligt, at den gode stemning skal sikres ved, at de kvindelige medarbejdere skal finde sig i at få for lidt i løn? Prøv at overveje, om der finder noget tilsvarende sted på din arbejdsplads.

Med ændringen af ligelønsloven er der på virksomheder med mere end 10 ansatte (inden for en gruppe af medarbejdere) nu åbnet mulighed for, at du som tillidsrepræsentant kan få en lønstatistik fordelt på mænd og kvinder. Men selv om der er forskel på deres gennemsnitlige løn, så behøver det ikke betyde, at der er tale om uligeløn i ligelønslovens forstand. Det vil kræve en nærmere analyse. Til gengæld er der helt sikkert tale om, at dine mandlige og kvindelige kolleger har forskellige muligheder for at komme til at arbejde i de arbejdsfunktioner, der

giver den bedste løn. Hvis du som tillidsrepræsentant virkelig vil prøve at sætte ind for at komme lønforskellene til livs, så er det mest fremtidsikkert at arbejde på at skaffe mænd og kvinder lige mulighed for at arbejde overalt på arbejdspladsen.

Seksuel chikane

Når seksuel chikane er særlig interessant at have fokus på, er det fordi, der ofte ikke tales om det, selv om mange føler deres grænse overskredet. Ønsker man at forholde sig til ligeværd på sin arbejdsplads, må man også forholde sig til seksuel chikane, uanset om nogen beder om det eller ej. Vores råd er faktisk at forebygge, før et konkret problem synliggøres. Det kan gøres ved:

- At arrangere en temaaften.
- At have en nedskrevet perso-

nalepolitik om mobning og seksuel chikane.

- At drøfte hvad man forstår ved seksuel chikane på klubmøde eller lignende.
- At tage emnet op i samarbejdsudvalget og drøfte hvordan virksomheden forholder sig til seksuel chikane f.eks.: Hvad er konsekvenserne for den chikanerede? For chikanøren? Hvilke handlemuligheder er der? Hvordan definerer vi seksuel chikane i virksomheden?

Kvindeligt Arbejderforbund har gennemført en større undersøgelse af seksuel chikane på arbejdspladserne. Undersøgelsen viser noget, som alle tillidsvalgte og alle ledere bør være opmærksomme på: Folk prøver i lang tid at bilde sig selv og andre ind, at de ikke føler sig chikanerede. Emnet er så tabubelagt, at de fleste bebrejder sig selv, at de føler deres grænse overskredet. Seksuel chikane er ofte forbundet med både skyld- og skamfølelse hos den chikanerede: "Det er nok min egen skyld", eller "Tænk, hvis man tror, jeg selv har lagt op til det."

Du vil derfor gøre mange en stor tjeneste ved bare at starte en snak om emnet. Erfaringen viser nemlig, at så dukker den ene historie efter den anden op. Det er vigtigt at signalere, at dine kolleger kan regne med din støtte og din fulde diskretion, hvis de får brug for det. Ikke fordi det bliver dit problem, men fordi du kan tage det op over for

ledelsen, hente hjælp i fagforeningen eller noget andet.

Hvis du vil vide mere, kan du finde læsestof i litteraturlisten.

Seksuel chikane defineres af EU-kommissionen som:

Adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd er uacceptabel, hvis den er uønsket, urimelig stødende for den pågældende og/eller skaber en skræmmende fjendtlighed eller ydmygende arbejdsklima. Seksuel chikane er først og fremmest karakteriseret ved at være uønsket af den, det går ud over. Grænserne for, hvad der kan accepteres, og for hvad der virker krænkende, er individuelle.

Familievenlighed på arbejdspladsen

De fleste vil ønske at arbejde på en familievenlig arbejdsplads, så der er mulighed for at få dagligdagen til at hænge sammen på en fornuftig måde. Men hvad vil det sige, at en arbejdsplads er familievenlig? Hvis familievenligheden for nogle af medarbejderne, f.eks. dem med små børn, sker på bekostning af andre medarbejdere, er det ikke med til at skabe en god stemning på arbejdspladsen. Der skal være plads til alle, med og uden børn.

Hvordan man skaber familievenlighed, vil være meget afhængig af den enkelte arbejds-

plads, og det kan også være forskelligt fra den ene afdeling til den anden. På nogle arbejdspladser er det tilrettelæggelsen af arbejdstiden, det handler om, på andre kan det være mulighed for at gå på deltid eller gode orlovsordninger, der er det rigtige.

I overenskomsterne er der efterhånden sikret en del goder, såsom frihed ved barns første sygedag, (delvis) løn under barsel m.v. Men for at de virkelig skal være noget værd, kræver det, at folk også har lov til at bruge dem. Hvis en mandlig medarbejder bliver mobbet, fordi han tager fri til at passe sit syge barn, eller fordi han tager fædreorlov i forbindelse med sit barns fødsel, så er vi ikke kommet meget videre i forhold til, hvordan man kunne ønske, det skulle være. Hvis kun de kvindelige medarbejdere benytter sig af "familievenligheden", så er man på denne måde også med til at cementere en traditionel arbejdsdeling hjemme hos dem selv.

Så når der skal mainstreames, kan det være nødvendigt både at se på, om virksomheden er familievenlig – og også om denne familievenlighed gælder både for mænd og kvinder. Ikke kun på papiret, men også i virkeligheden!

Teknologiske udfordringer

Teknologien udvikler sig ufatteligt hurtigt, og det eneste vi ved er, at vi ikke har fantasi til at forestille sig os, hvad der kommer. Netop inden for sådanne



nye områder er det vigtigt at være særlig opmærksom på, at der ikke kommer ubevidste, uhensigtsmæssige negative konsekvenser for det ene køn.

Når der skal indføres ny teknologi, skal du derfor være opmærksom på kønnet. Der kan være en tendens til, at mænd interesserer sig mere for teknologi end kvinder, og at mandeområder derfor får først og mest teknologiudvikling, uanset om det er det, som er mest til gavn for organisation og borgere.

Du kan ligeledes stille dig selv spørgsmålet: Hvordan kan teknologi afhjælpe uligestilling? F.eks. bruges det nogle gange som argument, at der er forskel på lønnen mellem mænd og kvinder, da mænd kan løfte mere end kvinder. Her kan teknologi hjælpe på ligeløn, idet der kan indføres teknik, der klarer de fysisk hårde ting.

Der er ser ligeledes ud til at være ligestillingsgevinster ved elektronisk kommunikation. Mange undersøgelser igennem

de sidste 25 år har vist, at mænd tager mest taletid og får mest opmærksomhed ved fysiske møder. Det ser ud til, at der ved den elektroniske kommunikation er bedre mulighed for, at de to køn kommer ligeværdigt til orde.

Alt i alt må man formode, at såfremt man går offensivt ind i udviklingen af den nye teknologi, kan der være ligestillingsgevinster.

Andre personalepolitiske emner

Men ikke kun de ovenstående emner er oplagte emner for mainstreaming. Også mange af de andre ting, der påvirker dagligdagen på arbejdspladsen, er mål for mainstreaming.

- **SU-arbejdet.** Arbejder SU med ligestilling? Hvordan er kønsfordelingen i SU? Hvem tager ordet? Taler de mandlige og kvindelige deltagere lige meget? Hvis du er en kvindelig tillidsrepræsentant, sørger du så for at tage ordet, så de andre kan høre, at du faktisk har en mening? Hvis du er en mandlig tillidsrepræsentant, sørger du så for, at din kvindelige kollega også kommer til at forelægge jeres sag en gang imellem?
- **Personalepolitik.** Indgår ligestilling, direkte eller indirekte, i den overordnede personalepolitik?
- **Rekruttering/ansættelse.** Er der bevidsthed om ligestilling? Opmuntres der til uret traditionelle ansættelser? Eller

ligner nyansatte altid de gamle medarbejdere?

- **Efteruddannelsesbudgetter og -planer.** Forfordeles mænd eller kvinder? Hvis ja, giver det mening i forhold til ligestilling?
- **Orlov og barsel.** Er ordningerne indrettet kønsneutralt? Er der mulighed for at blive indført i sin gamle arbejdsfunktion efter endt barselsorlov? Opmuntres nybagte fædre til at holde deres orlov, eller bliver de drillet, hvis de holder den?
- **Kantinen.** Hvilken slags mad serverer kantinen? Mænd og kvinder har meget forskellige madvaner. De fleste mænd foretrækker et solidt, ikke for eksotisk måltid mad, mens mange kvinder foretrækker noget lettere. Er der mulighed for begge dele i kantinen?
- **Fraværprocent.** Er der stor forskel på mændenes og kvindernes fravær? Tager mænd lige så meget barns første sygedag som kvinder?
- **Omgangstonen på arbejdspladsen.** De fleste sætter pris på et vist frisprog i forhold til deres kolleger. Det gør dagligdagen lidt livligere. Men er frisproget krænkende for det ene køn? Hver for sig kan både mænd og kvinder fortælle historier, som kan være anstrengende for det andet køn at høre på. Bliver der taget hensyn til det på arbejdspladsen?

Oplagte steder at sætte ind ved mainstreaming i en kommune

Mainstreaming handler ikke kun om personalepolitik, selv om det ofte er det mest oplagte. Det handler også om, hvordan f.eks. politiske beslutninger påvirker hhv. mænd og kvinder. Med andre ord er det i eksempelvis en kommune ikke kun den måde, medarbejderne bliver behandlet på, der skal mainstreames, men også den måde borgerne bliver behandlet på, der skal mainstreames.

Nedenfor angives en liste over områder, hvor der traditionelt er meget forskel på, hvordan mænd og kvinder behandles, og hvor det er oplagt at sætte ind. Der kan være helt andre områder, der er mere relevante for dig at sætte ind på. Listen er til inspiration. Er du i tvivl om, hvordan uligestillingen viser sig på disse områder, så prøv med checklisten i afsnit 7.

- **Konsekvenser af beslutninger.** Mainstreaming af byrådets og forskellige udvalgs dagsordener.
- **Rådhuset.** Har rådhuset et køn? Se f.eks. på modtagelsen. Er det et åbent venligt miljø, hvor også børn kan være med? Kunsten på væggene. Hvilket køn har kunstnerne?
Informationsstrategi. Informeres der med bevidsthed om, at mænd og kvinder fanges af, og modtager, information forskelligt? Åbningstider og "børnevelkomst"-stemningen.

- **Skoler.** Fagenes "køn", pensum, materialevalg, forfatterens køn.
- **Børneinstitutioner.** Pædagogik, aktiviteter/legetøj. Hvordan er kønsfordelingen blandt personalet?
- **Biblioteker.** Bogindkøb, foredrag. Er der bevidsthed om køn ved bogindkøb? Hvem retter foredragene sig mod?
- **Ungdomsskole/erhvervsvejledning.** Kønnen valg af uddannelse.
- **Krisecentre.** Er der let adgang til hjælp ved vold i ægteskabet?
- **Udlicitering.** Stilles der ligestillingspolitiske krav ved udlicitering?
- **Ny Løn.** Er der bevidsthed om, at "Ny Løn" ikke må øge løngabet? Har forhandlerne viden om køn og løn?

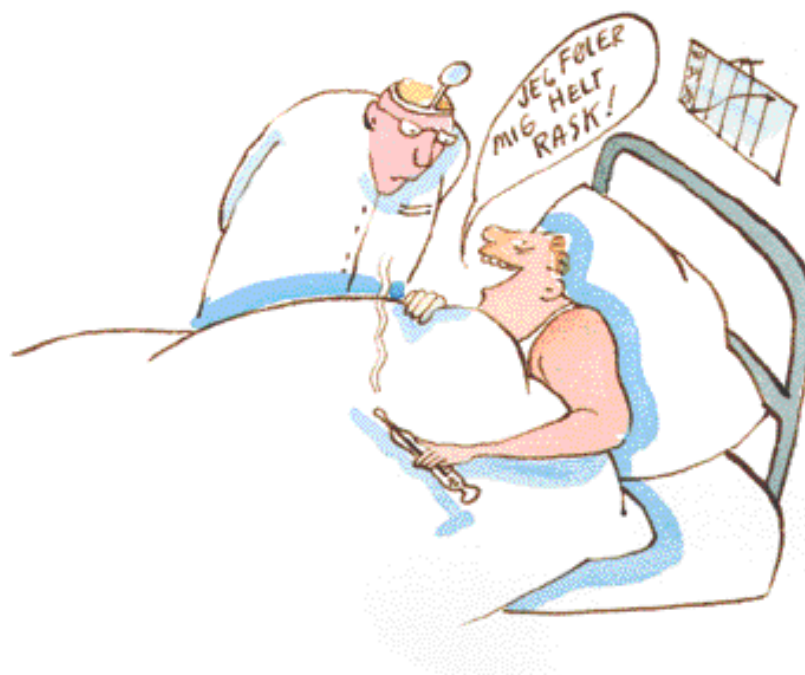
Eksterne og interne områder, der kan 'udsættes' for mainstreaming

Der er som sagt det særlige med kommunerne, og den offentlige sektor i det hele taget, at mainstreamingen også skal ske i forhold til, hvordan beslutninger påvirker det eksterne samfund. En virksomhed, der producerer et produkt, vil normalt være meget opmærksom på, hvem det er, deres produkt henvender sig til. Er det unge, gamle, mænd, kvinder, velhavende eller mere almindelige forbrugere? Det ved marketingsafdelingen alt om. Samme opmærksomhed er der normalt ikke i kommunerne. Her opfattes en borger typisk

bare som en borger. Det er klart, at udgifterne kan være forskellige, efter hvordan kommunens borgere er sammensat, men det betyder ikke nødvendigvis, at man er opmærksom på, hvem der egentlig har glæde, eller det modsatte, af kommunens foranstaltninger.

Oplagte eksempler på områder med "kønsforskelle" er: Trafik, fritidsområdet, ældrepleje, børnepasning, skattekontrol, kontrol med sociale ydelser, ændring i sociale ydelser. Når man først får taget de rigtige briller på, så bliver det klart, at trafikproblemer ikke er det samme for mænd og kvinder. Mænd og kvinder har ganske enkelt ikke samme adfærd i trafikken! Og hermed mener vi ikke bare, at kvinder er bedre bilister, men at mænds og kvinders brug af kollektiv trafik er forskellig, at mænd gennemsnitlig har længere transporttid til og fra arbejde, hvem er det, der har brug for parkeringspladserne ved indkøbscentre osv. Man kunne også se på, hvem pengene, der bruges på fritidsinteresser, går til. Har mænd og kvinder de samme fritidsinteresser? Hvem bliver alle de fodboldbaner bygget til? Og så fremdeles: Hvem betyder det noget for, når der skæres ned på ældreplejen?

Ud over at være udbyder af tjenesteydelser optræder kommunen også som kontrolmyndighed over for såvel private borgere som over for virksomheder inden for kommunens geografiske område. Ved indførelse af



nye praksiser i kontrolarbejdet vil mainstreaming også her kræve en kønsmæssig konsekvensvurdering af ændret praksis. Hvem betyder en skærpet skattekontrol noget for? Hvem betyder øget kontrol med sociale ydelser noget for?

Som tillidsrepræsentant kan du ikke forventes at have den faktiske viden om, hvordan disse ting hænger sammen med køn, eller at vide, hvor meget længere transporttid netop mændene i din kommune bruger. Ofte vil det være oplysninger, der slet ikke er almindeligt tilgængelige, og nogle gange findes de overhovedet ikke i dag. Med eksemplerne ønsker vi således mere at henlede din opmærksomhed på, at en beslutning eller politik sjældent er kønsneutral i sin virkning – selv om den er tænkt sådan.

Internt i kommunen kan

mainstreamingen være en måde at øge medarbejdertilfredsheden på. Det kan på sin side også påvirke borgernes tilfredshed.

Medarbejdertilfredshed påvirker både produktivitet (tilfredse medarbejdere er mere produktive) og personaleomsætning (tilfredse medarbejdere søger ikke lige så meget væk), som igen begge er med til at øge effektiviteten. Borgerne vil normalt sætte pris på mere effektivitet i forvaltningen. Desuden er det gennem medarbejderne, at borgerne møder kommunen. Og det er gerne de medarbejdere, der er relativt lavt lønnede og relativt kort uddannede, der har størst direkte kontakt med borgerne. Så uanset hvor fine planer om øget service, der udtænkes på direktionsgangen og i byrådet, vil borgerne først mærke noget til det, når alle medarbejdere er orienterede og motiverede

de – og det kræver, at medarbejderne generelt er tilfredse med deres arbejdsplads og har respekt for og tillid til ledelsen.

I forhold til kommunens medarbejdere er der tre ting, der ville være gode at kunne måle, nemlig medarbejdertilfredshed, medarbejderfastholdelse og medarbejderproduktivitet.

Det er langt fra en udbredt praksis alle steder. Medarbejdertilfredshed er som nævnt udgangspunktet for, at der kan ske noget på de andre områder. Medarbejdertilfredshed kan måles gennem f.eks. årlige klimaundersøgelser. Mulige elementer i en sådan klimaundersøgelse kunne være:

- Deltagelse i beslutninger.
- Anerkendelse for at gøre en god indsats.
- Adgang til tilstrækkelig information for at kunne udføre sit job godt.
- Aktiv opmuntring til at være kreativ og initiativrig.
- Hjælp og støtte fra stabsfunktioner.
- Almindelig tilfredshed med kommunen.

Det vil være oplagt at undersøge, om der opleves forskel i f.eks. opmuntringen til at være kreativ hos de mandlige og kvindelige medarbejdere, og videre undersøge om det i så fald skyldes, at der faktisk er forskel, eller om det skyldes, at mænd og kvinder skal opmuntres på forskellig måde for at opleve det samme. Det vil ikke være over-

raskende, hvis I finder ud af, at kvinder skal have meget mere opmuntring for at føle, de har fået det samme!

At måle omsætningen i medarbejdere er relativt enkelt, idet man kan måle antallet af fra-trådte medarbejdere, som ikke er afskediget eller trådt af pga. alder. Under forudsætning af at man har gode, velkvalificerede medarbejdere, så vil det være en stor fordel at holde omsætningen nede, da der ellers skal afsættes såvel tid som ressourcer til at rekruttere nye medarbejdere, ligesom der vil gå et stykke tid, før de nye medarbejdere er på fuld omdrejningshøjde med de "gamle" medarbejdere. Endvidere vil det i mange forvaltninger være sådan, at de ældre medarbejdere bærer på en stor viden om konkrete sager, som ikke er dokumenteret på anden vis, og at miste sådanne medarbejdere betyder tab af viden, som ikke kan reproduceres.

Produktivitet er langt sværrere at måle. Det gælder for alle arbejdsområder, der ikke er en snæver, fysisk produktion af et eller flere produkter. Men det gælder i endnu højere grad for den offentlige sektor. En almindelig tilnærmelse til at måle produktivitet er således at dividere omsætning med antal medarbejdere. En tilsvarende øvelse for en kommune ville ikke helt kunne lade sig gøre, da man ikke har en omsætning. I stedet plejer man derfor at sætte værdien af den offentlige produktion lig med omkostningerne, som stort

set er lønomkostninger. Dividerer man dette med antallet af medarbejdere, svarer resultatet imidlertid til den gennemsnitlige løn. Det er ikke noget, der kan sige noget som helst om produktivitet. Ikke desto mindre er der selvfølgelig tale om produktivitet i den offentlige sektor – det er alene målingen, der er særskilt svær. Ofte vil det relevante mål endvidere være en blanding af produktivitet og kvalitet, hvilket ikke gør målingen enklere. For at få en høj produktivitet og arbejde af god kvalitet kræves tilfredse medarbejdere samt effektiv ressourceudnyttelse. Og det skal til, for at der kan opnås forbedringer.

Udlicitering og mainstreaming

Når der skal udliciteres, siger reglerne, at der er mulighed for, at der kan ske en udvælgelse på basis af kvalitative krav, så det ikke kun er det absolut laveste tilbud, der skal vælges, men også det, der opfylder visse krav. Man skal vælge det bedste og billigste, så man behøver ikke kun at lægge vægt på prisen, men også på andre kriterier. De andre kriterier kan f.eks. være kvalitet, æstetisk og funktionsmæssig værdi og arbejdsmiljøforhold, herunder ligestilling. For at ligestillingshensyn kan indgå som et kriterium ved udvælgelsen, skal det dog oplyses i forbindelse med offentliggørelsen af udbudsforretningen.

Udlicitering er et traditionelt problembarn for fagbevægelsen.

Med god grund. Erfaringerne med udlicitering har samlet set ikke været gode. Udlicitering har oftest betydet mindre løn, eller længere arbejdstid, eller større arbejdspress, eller alle tre dele.

Men nu er det jo ikke sådan, at det altid er værre at være privatansat: Tværtimod tjener mange privatansatte mere end deres offentligt ansatte kolleger og har ganske udmærkede arbejdsvilkår. Det er bare ikke sådanne områder, der bliver udliciteret. Så ville der jo ikke være noget at spare.

Derfor vil det nok være mest hensigtsmæssigt at gå efter at få de offentlige udliciteringer beskrevet og forhandlet på en sådan måde, at der tages hensyn til såvel kvalitet i ydelsen som de vilkår, hvorunder ydelsen bliver produceret. Det kræver også, at man kan vurdere konsekvenserne af udliciteringen. Hvem rammes? Hvad er de forventelige effekter på løn og arbejdsvilkår?

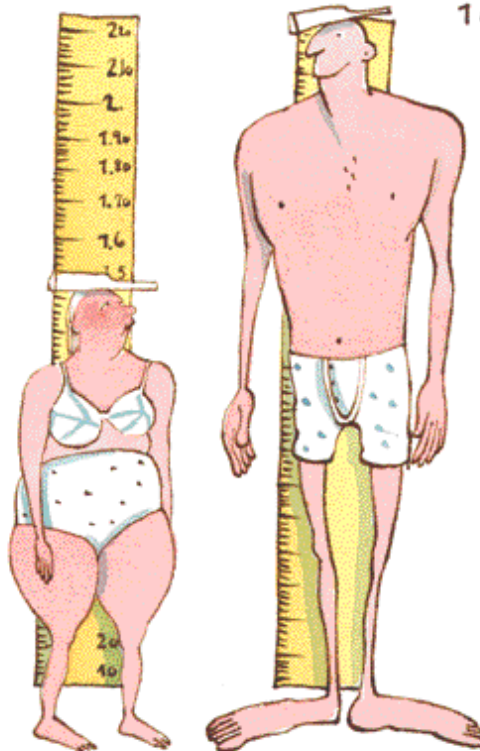
Og hvis kommunen ikke er i stand til at kunne opstille kravene til kvalitet så præcist som nødvendigt, og i stand til både at kunne foretage den nødvendige kontrol og til at sanktionere eventuelle overtrædelser – ja, hvis ikke, så er kommunen simpelthen ikke udliciteringsmoden.

Fusioner, omstrukturering og lignende

I dag foregår en konstant ændring af den måde, organisationer er opbygget på. Afdelinger

MÅL FOR KØNSFORDELING: 700 m KVINDE

1 Km MAND.



sammenlægges, flyttes, opdeles, får nye opgaver, nye kompetencer, nye personer at referere til, ny økonomi, nye styringsformer, osv. Det er både offentlige og private firmaer, der er i konstant omstrukturering og forandring.

At mainstreame en forandringsproces som f.eks. en omstrukturering er betydningsfuld. Hvis man ikke gør det, vil der ofte være en utilsigtet u hensigtsmæssig kønsskævhed. Ved fusion af to politiske fora med henholdsvis en mandlig og en kvindelig formand er det en kendt sag, at det normale er, at manden bliver formand, og kvinden bliver næstformand. Skyldes det kønnet, eller skyldes det noget andet?

HK's næstformand Liselotte Knudsen sagde engang, at "Så snart der er kommet et rimeligt

antal af kvinder i en bestyrelse eller et udvalg, bliver der gennemført en omstrukturering, som atter får kvinderne ud på et sidespor".

Prøv at tænke efter, om du selv har oplevet omstrukturering på din arbejdsplads, som har flyttet magten væk fra kvinder. Det viser sig, at mange har haft den oplevelse.

Omstruktureringer og fusioner giver mennesker andre omgivelser at leve i. Det kan have forskellig effekt for henholdsvis mænd og kvinder, især hvad angår magt, trivsel og arbejdstilfredshed.

I afsnit 7 om checklister er der en guide til opmærksomhedspunkter, du kan blive inspireret af, hvis der er omstruktureringer i gang på din arbejdsplads.

Kommunens virksomhedsplaner og ligestilling

Det er i løbet af de sidste år blevet mere og mere almindeligt, at kommunale institutioner (vuggestuer, børnehaver m.m.) udarbejder virksomhedsplaner.

Ligestilling kan være et parameter i virksomhedsplanen. Som tillidsrepræsentant kan du påvirke virksomhedsplanen, gennem din eventuelle plads i brugerbestyrelsen, gennem samarbejdsudvalgsdrøftelser, samt ved påvirkning i dagligdagen.

Virksomhedsplanen kan medtænke ligestilling på f.eks. følgende områder:

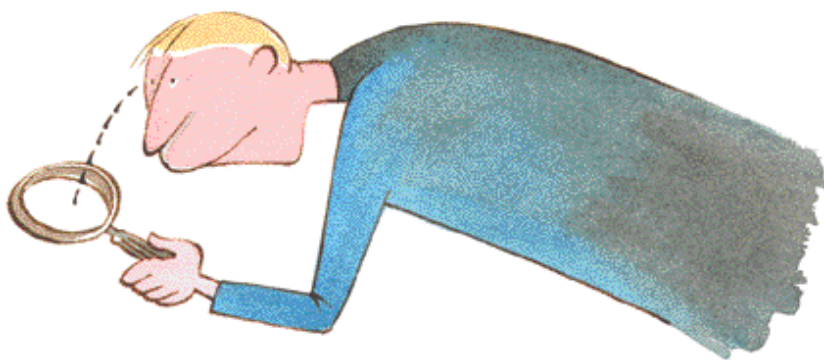
- Mål for kønsfordelingen blandt forskellige personalekategorier.
- Mentorordninger for det underrepræsenterede køn.
- Efteruddannelse eller mødeaktiviteter der kvalificerer til arbejde med en ligestillingsbevidsthed.
- En plan over hvordan man vil evaluere og arbejde med ligestilling i institutionen.
- Andet?



Checklister

Her er en række checklister med spørgsmål, man kan stille sig selv med henblik på at blive bevidst om, hvordan kønnet spiller ind inden for forskellige områder.

Checklisterne tænkes brugt således, at når man vil arbejde med et emne, så gennemgår man checklistens spørgsmål med henblik på at blive klogere på, hvordan du kan handle og arbejde på en kvalificeret måde.



Checkliste til omstruktureringer/fusioner

- Hvordan er fordelingen af mænd og kvinder, der er berørt af omstruktureringen?
- Hvordan er magten fordelt på mænd og kvinder, der er berørt af omstruktureringen?
- Er ønsket om forandringen formuleret af især mænd eller kvinder?
- Er der nogle jobtyper, der især berøres af omstruktureringen? Hvis ja, har denne jobtype et køn?
- Er der nogle jobtyper, der især er sikret i omstruktureringen? Hvis ja, har disse jobtyper et køn?
- Er der nogle jobtyper, der især er truet af udslettelse i omstruktureringen? Hvis ja, har disse jobtyper et køn?
- Lægges omstruktureringen op til ændringer i, hvad der er høj- og lavstatus job? Er det især mænds eller kvinders job, der ændrer status?
- Lægges omstruktureringen op til, at der flyttes ressourcer fra et sted til et andet? Hvis ja, er dette "ryk" en flytning fra et køn til et andet?
- Flyttes muligheden for "at sætte dagsordenen"? Hvis ja, indebærer det, at det især er ét køn, som bliver dagsordenssættende.

Hvad giver svarene på ovennævnte spørgsmål anledning til af overvejelser om en kønsneutral omstrukturering?

Checkliste til løn på private produktionsvirksomheder

- Er der en fastlagt og almindeligt kendt lønpolitik på virksomheden?
- Har du som tillidsrepræsentant kendskab til, hvordan de forskellige medarbejdergrupper bliver aflønnet – også dem, der ikke er dine medlemmer?
- Er afdelinger med mange kvinder i gennemsnit lavere lønnet end afdelinger med mange mænd?
- Er lønforskellene mellem forskellige afdelinger på virksomheden udtryk for, at sådan har det altid været, eller er det reelt udtryk for forskel i markedsværdier og/eller i kvalifikationer hos medarbejderne i de forskellige afdelinger?
- Gives der tillæg til de faglærte medarbejdere – selv om de laver det samme som de ufaglærte?
- Hvis virksomheden har mere end ét bonussystem, har alle bonusordninger så en realistisk chance for at give nogle penge til de berørte medarbejdere?
- Giver arbejdet ved de nye maskiner mest i bonus, og er det i lige høj grad mænd og kvinder, der betjener dem?
- Er der nogle af medarbejderne, der opretholder tillæg for funktioner, der er forsvundet, eller som de i realiteten aldrig har varetaget? Og er det kvinder eller mænd?

- Hvis der gives tillæg for uddannelse, har alle så en reel mulighed for at komme på kurset? Eller kan kvinderne ikke komme af sted, fordi det er et internatkursus?

Checkliste til kønskønskonsekvensvurdering af beslutninger

Det kan være i samarbejdsudvalget, i arbejdsgrupper, i udvalg i kommunalbestyrelsen.

Checklisten er en række spørgsmål, du kan stille dig selv, inden du skal finde ud af, hvad du mener, eller hvad du skal indstille eller foreslå.

- Er denne beslutning inden for et emneområde, hvor der er viden om, at der normalt er en kønsskævhed? Hvis ja, hvilket køn er det dominerende eller har fordelene?
- Hvordan er kønsfordelingen på aktørerne?
- Hvordan er kønsfordelingen på magten?
- Er der forskellige økonomiske konsekvenser for de to køn?
- Er der grundlæggende forskellige interesser for de to køn?
- Hvilke handlemuligheder har henholdsvis mænd og kvinder?

Hvis ja: Hvad er grunden til denne skævhed? Vil beslutningen da forstørre eller formindske uligestillingen? Hvad er fagbevægelsens holdning til emnet?

Hvis nej: Kan beslutningen tænkes at have utilsigtede negative virkninger på ligestilling?

Et eksempel: Beslutning om retningslinier for forhandling af "Ny Løn"

Spørgsmål	Kvinder	Mænd	Grund til opmærksomhed/konklusion
Er denne beslutning inden for et emneområde, hvor der er viden om, at der normalt er en kønsskævhed? Og hvis ja, hvilket køn er det dominerende eller har fordelene?		Der er uligeløn, mænd får gennemsnitlig ca. 17% mere i løn end kvinder.	Der er altså grund til at være opmærksom på utilsigtede negative kønskonsekvenser.
Hvordan er kønsfordelingen på aktørerne?	Det er især kvinder, der er ansat i de kommunale forvaltninger. Ca. 3/4 af alle kommunalt ansatte er kvinder.		Når kønsfordelingen på de, der skal forhandles for, er så skæv, at der er ca. tre gange så mange kvinder som mænd, er det ret sandsynligt, at det ikke er et kønsneutralt område. Altså skal vi være særdeles opmærksomme.
Er der grundlæggende forskellige interesser for de to køn?			Man kan næppe sige, at der er forskellige interesser. Der er enighed om, at uligeløn er forkert, og de fleste familier har indkomst fra både mænd og kvinder.
Hvordan er kønsfordelingen på magten?		Det er især mænd, der har magten, idet det især er mænd, der er ledere i forvaltningerne, personalechefer og ledere i fagforeningerne.	Der skal viden og bevidsthed til i forhandlingerne, da det især er det ene køn, der skal forhandle på vegne af det andet, som er det undertrykte.
Er der forskellige økonomiske konsekvenser for de to køn? Hvis ja, hvem har fordelene?		Det er især mænd, der vinder mest økonomisk ved individuelle lønforhandlinger. Undersøgelser viser, at mænd og kvinder formulerer sig forskelligt om deres kvalifikationer.	Der skal bevidst arbejdes med kønsneutral jobvurdering, ellers vil kønnet bevirke, at der bliver større uligeløn.

Konklusion i forhold til beslutningen:

Det bør sikres, at der både er mænd og kvinder til stede ved

lønforhandlingen, og at disse har viden om ligestilling i almindelighed, og om hvordan uligeløn dannes i særdeleshed. Der

bør desuden udarbejdes kriterier for Ny Løn, som er tjekket for at være kønsneutrale.

Checkliste til ansættelsesprocedure

Der er stor tilbøjelighed til, at man ved nyansættelser igen ansætter det køn, som arbejdsområdet er domineret af. Altså f.eks. at der på vejområdet ansættes mænd, og på pædagogområdet ansættes kvinder. Det sker ofte ubevidst, og kan skyl-

des mange helt forklarlige ting, bl.a. uopmærksomhed. Hvis du/I ønsker at medvirke til at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked og få blandet de to køn noget mere, kan det være en hjælp systematisk at indsamle viden om, hvordan mænd og kvinder fordeler sig i løbet af ansættelsesproceduren. Hvor

bliver der sorteret? Hvorfor?

Nedenstående skema kan du foreslå anvendt gennem SU, og efter f.eks. et år kan I drøfte, om der er et mønster, hvorfor det ser sådan ud, og om du/I kan foreslå nogen handlinger, der kan bidrage til, at mænd og kvinder kommer til at arbejde mere sammen.

Skema til afdækning af kønsblindhed (udfyld selv med flere stillingsbetegnelser)

	Ansøgere		Ansøgere		Ansæt		Ansættelsesudvalg	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Pædagog								
Pædagogmedhjælper								
Gartner								
Gartnermedhjælper								

Spørgsmål du/I kan stille dig/jer selv?

- Hvad er det optimale, vi gerne vil inden for arbejdsområdet, for at begge køn får så gode karrieremuligheder og og så godt et arbejdsliv som muligt?
- Er der formuleringer i stillingsopslaget, der særligt tiltaler det ene køn? Og hvis ja, hvordan kan det formuleres anderledes?
- Er det uhensigtsmæssige steder, stillingsopslagene finder sted? Er det f.eks. især steder, hvor de traditionelle ansøgere er?
- Er vores udvælgelsesprocedurer til ansættelsessamtaler hensigtsmæssig? Kan man forestille sig, at der vil komme flere nuancer på udvælgelsen på en anden måde?
- Er ansættelsesudvalget opmærksomt på og har viden om, hvordan mænd og kvinder ofte formulerer sig forskelligt ved ansættelsessamtaler?
- Er ansættelsesudvalget uddannet til at kunne gennemføre en kønsneutral spørgeteknik?
- Kan ansættelsesudvalget sammensættes mere hensigtsmæssigt?

Checkliste til kommunernes redegørelse

Kommunerne skal hvert andet år udarbejde en redegørelse om ligestilling i kommunen.

Nedenstående er relevante spørgsmål at stille til din kommunes ligestillingsredegørelse:

- Laver din kommune overhovedet en ligestillingsredegørelse?
- Fremgår målene for kommunens ligestillingsarbejde af den?
- Er der en opgørelse over, hvad der er sket siden sidste redegørelse?
- Er der statistik over ansatte fordelt på køn i de forskellige afdelinger i kommunen?
- Er lederne i kommunen opdelt på køn?
- Er der en opdeling af de ansatte fordelt på køn og antal timer?
- Opfattes ligestilling alene som kønsmæssig ligestilling eller også som etnisk ligestilling?
- Fremgår fordelingen af tillæg efter Ny Løn fordelt på grupper og gruppernes kønssammensætning?
- Står der noget om, hvad andre kommuner gør?
- Er der forsøg på fremskrivning af udviklingen i kommunen? (Vil børneområdet f.eks. få større eller mindre betydning fremover?)

Checkliste til Ny Løn

Ny Løn giver mulighed for større individualisering af lønningerne i kommunerne. Det vil formentlig sikre større dynamik i løndannelsen. Det vil formentlig også betyde større lønspredning – og det vil rumme den risiko, at kvinderne ikke i lige så høj grad som mænd får økonomisk udbytte af Ny Løn.

Nedenstående er relevante spørgsmål til at checke, om Ny Løn i din kommune er kønsneutralt.

- Er lønpolitikken almindeligt kendt blandt medarbejderne i kommunen?
- Hvordan fordeler tillæggene sig gennemsnitligt på mænd og kvinder? (Her skal også ses på udligningstillæg)
- Fordeler de sig ikke ligeligt, kan det være et tegn på, at der er noget galt. Har kvinderne fået flest udligningstillæg? Har mændene fået flest kvalifikations- og funktions-tillæg?

- Er der åbenhed om de kriterier, der gives tillæg efter?
- Er de baseret på “objektive” kriterier, som mænd har lettest ved at opfylde?
- Lægges der vægt på det “daglige” eller det “særlige” ved tildeling af tillæg?
- Er tillæggene tilpasset den enkelte personalegruppe og deres jobprofiler?
- Bruges der spørgeskema ved lønsamtalerne?
- Føler medarbejderne, at lønsystemet er retfærdigt?
- Accepterer de kvindelige medarbejdergrupper, at Ny Løn vil betyde forskellig løn inden for gruppen?



Checkliste til mødeafholdelse

På møder tages mange beslutninger, store som små, der har betydning for trivselen på arbejdspladsen. Indholdet og resultaterne er interessante, men rammerne, hvorunder mødet afholdes, kan have betydning for, hvilke resultater der kommer ud af et møde, f.eks. om begge køn er ligeværdigt tilgodeset.

Forskere har gennem tiden påvist, at kommunikationen i større kønsblandede forsamlin-

ger er meget forskellig for de to køn, og at vi normalt ikke lægger mærke til det. F.eks. er det meget ofte sådan, at det ene køn tager langt den meste taletid, uden at nogen lægger mærke til det, og får mest positiv opmærksomhed fra mødelederen.

Hvis du er nysgerrig efter at blive klogere på, om der er en uhensigtsmæssig kønsskæv kommunikation på de møder, du deltager i, kan du udfylde nedenstående skema på et møde.

	Mand	Kvinde	Ja	Nej
Hvilket køn har mødelederen?				
Hvilket køn (hvis noget) er dominerende i antal? Sidder mænd og kvinder mere eller mindre grupperet sammen med deres eget køn?				
Hvilket køn tager/får først ordet?				
Hvilket køn tager ordet? (sæt streg for hver gang)				
Er der anciennitetsforskel på henholdsvis kvinder og mænd?				
Er der aldersforskel på henholdsvis kvinder og mænd?				
Hvilket køn (hvis noget) bærer særlig status med ind i mødet? Altså er der f.eks. nogen med højere position end andre?				
Hvilket køn (hvis noget) får opbakning fra mødeleder eller andre mødedeltagere (nik, ros, smil, tilslutning)(sæt streg for hver gang)				

Hvis der svares "nej" i skemaet, og hvis der er sat streger med en lige fordeling mellem mænd og kvinder i forhold til deres antal, kan det ikke umiddelbart læses, at det er mødeformen, der bidrager til eventuelle kønsskævheder.

Hvis der især svares "ja" i ovenstående skema, og hvis der især er sat streger ved det ene køn, er der grund til, at du/I arbejder med jeres mødeform med henblik på at sikre, at den skaber plads til flere og til flere nuancer. Der er grund til at formode, at arbejdspladsen går glip af en masse ressourcer, der kan bidrage til et bedre liv og mere mangfoldighed.

Spørgsmål I kan stille jer selv:

- Hvad er grunden til, at mønstret er, som det er?
- Hvilke konsekvenser kan det tænkes at have?
- Hvad kan vi gøre for at ændre på formen, så alle får bedre mulighed for at bidrage? Bordopstilling? Mødeledelsen på skift? Aftaler om spilleregler? Evaluering af mødet til sidst?

Checkliste til regnskabsafholdelse

Ved det årlige regnskab er der mulighed for at få synliggjort, hvordan de økonomiske ressourcer fordeles på kønnene. Et regnskab er jo fortid, men det kan måske give opmærksomhed på en skævhed, som kan bidrage til, at der en anden gang træffes beslutninger med en lidt anden vinkel.

Spørgsmål der skal stilles til et regnskab:

- Synliggør regnskabet noget om køn og ligestilling? Er der f.eks. brugt midler på et ligestillingsudvalg eller lignende?
- Er regnskabet udelukkende et økonomisk regnskab, eller beskriver det også forskellige værdier? Etisk regnskab? Grønt regnskab? Socialt regnskab? Og er ligestilling et parameter?
- Har der været særlige anlægsudgifter? Hvis ja: Er disse især gået til det ene køn? Eller har de især skaffet det ene køn job?
- Er efteruddannelsesmidlerne brugt kønsskævt? Er efteruddannelsesmidlerne brugt til at kvalificere medarbejderne i ligestillingsøjemed?
- Hvad kan vi lære af ovennævnte spørgsmål? Hvad kan det give anledning til af forslag for det kommende år?

Checkliste til trivselsundersøgelse

Det sker en gang imellem, at en virksomhed ønsker at gennemføre en trivselsundersøgelse, f.eks. en spørgeskemaundersøgelse blandt personalet. Hensigten kan være at tjekke op på medarbejdertilfredshed for at sikre, at alle får brugt deres ressourcer og muligheder bedst muligt. Som tillidsrepræsentant kan du også selv foreslå virksomheden det, hvis du og dine kolleger finder det relevant.

Set i et ligestillingsperspektiv er det generelt relevant at få afdækket de enkelte medarbejders oplevelse af muligheder og barrierer på arbejdspladsen, og der er særlig grund til at være opmærksom på kønnet i såvel spørgsmål som svar. Erfaringer har f.eks. vist, at en undersøgelse gav et helt andet resultat, når man delte resultaterne op på køn, end når resultaterne bare blev talt sammen.

Spørgsmål I kan stille jer selv ved spørgeskemaundersøgelser:

FØR:

- Hvordan sikres bedst muligt, at resultaterne kan ses/af læses for henholdsvis mænd og kvinder?
- Er der spørgsmål, det er interessant at få afdækket i et ligestillingsperspektiv?
- Er der områder, hvor man kan forestille sig, at mænd og kvinder orienterer sig forskelligt? Og hvis ja, hvordan skal vi udforme spørgsmålene?

EFTER:

- Er der forskel på mænds og kvinders svar? Hvis ja, hvad er grunden? Hvad giver det anledning til af forslag til handlinger?
- Hvad siger undersøgelsen om ligestillingssituationen på arbejdspladsen? Hvad giver dette anledning til af forslag til handlinger?

Mainstreamingens historie og andre landes erfaringer

Mainstreaming “oversættes” ofte med “at tænke et bestemt perspektiv med ind i alt arbejde”.

Konkret oversat betyder det “at hovedstrømme”, dvs. at føre noget ind i hovedstrømmen. På engelsk kan man, i modsætning til på dansk, gøre et navneord til et udsagnsord, hvilket ikke gør det enklere at oversætte begrebet. Desuden er “hovedstrøm” heller ikke et ord, der giver megen mening på dansk uden for geografis område. Men “mainstream” betyder, at det er det almindelige, eller det populære. Mainstreammusik er således hverken avantgardejazz, hip-hopmusik eller techno, men ganske almindelig pop eller rockmusik – sådan noget, som vi alle sammen lytter til. At mainstreamere i forhold til ligestilling vil altså sige, at kønnet og ligestilling tænkes ind i det helt almindelige arbejde, og ikke er noget fjernt eksotisk, som en ligestillingsenhed vil tvinge ned over hovedet på folk.

Til sammenligning kan man sige, at miljø allerede bliver mainstreamet i det danske lovgivningsarbejde. Miljøministeriet skal mainstreamere/vurdere lovforslagenes betydning for miljøets bæredygtighed.

Lidt filosofisk kan man måske sammenligne med, at der er en forskel på at gøre det rigtige

og at gøre tingene rigtigt. Det sidste er selvfølgelig for så vidt udmærket, men at gøre tingene rigtigt er ingen garanti for at gøre det rigtige. Det kan være, det er det forkerte, man “gør rigtigt”. Det vigtige er at gøre det rigtige – rigtigt. Mainstreaming er en metode til dette.

Mainstreaming begyndte at indgå i den danske ligestillingsdiskussion i starten af 90’erne, og var nytænkning på ligestillingsområdet. Ligestillingsarbejdet havde tidligere især udmøntet sig i særlige projekter, særlige politikker, egne konsulenter, specifikke uddannelses tiltag, særlige kapitler i bøger og rapporter, egne overskrifter, m.m. Ligestillingsarbejde har tidligere især bestået i at “stå på sidelinien” og prøve at påvirke det eksisterende.

Ligestillingsarbejdets isolerede rolle - som observatør af – og “given gode råd” til det ordinære arbejde kan være konfliktfyldt og har ofte ikke givet de ønskede resultater. Dette synes at være tilfældet overalt i verden, og det er sandsynligvis derfor, at “mainstreamingsideen” opstod. Ligestillingstankegangen skulle ind tidligere og mere grundlæggende, ligestillingsarbejde skulle ikke mere være “reparationsarbejde”, som kommer bagefter, men integreres i det almindelige

arbejde af dem, som udfører det.

På FN’s 4. kvindekongres i Beijing i 1995 blev det besluttet, at mainstreaming skulle være den nye internationale ligestillingsstrategi. Det afsluttende dokument “Platform for action” indeholder i næsten alle kapitler en paragraf, som pålægger regeringerne at mainstreamere et ligestillingsperspektiv i de forskellige politikområder. Processen var startet allerede ved FN’s tredje verdenskvindekonference i Nairobi i 1985. Det var beslutningen fra Beijing i 1995, Danmark tilsluttede sig den 12. maj 1993.

Den konkrete definition er lidt forskellig, alt efter hvem der har beskrevet det. I Beijing var det “At fremme en aktiv og synlig politik ved at mainstreamere et kønsperspektiv i alle politikker og programmer, så en analyse af virkningerne for mænd og kvinder udføres, inden beslutninger træffes.”

Der er i denne guide arbejdet ud fra definitionen (som brugt af Europarådet):

“Mainstreaming er reorganiseringen, forbedringen, udviklingen, implementeringen og evalueringen af politiske processer, så ligestillingsperspektivet bliver indarbejdet i alle politikker på alle niveauer og på alle stader, af de normalt implicerede parter i beslutningsprocessen.”

Nyttige adresser

Cekvina

Center for Europæisk
Kulturstudier med Afdeling for
Kønsforskning Aarhus
Universitet
Bygning 463, Nobelparken
Jens Chr. Skous Vej 5
8000 Århus C
Tlf. 89 42 11 11
www.cek@au.dk

Center for Kvinde- og Kønsforskning

Københavns Universitet
Njalsgade 80
2300 København S
Tlf. 35 32 88 11
www.nordisk.ku.dk/koensforsk-
ning/index.htm

Center for Kvinde- og Kønsstudier

Odense Universitet
Campusvej 55
5230 Odense M
Tlf. 65 50 33 88
www.sdu.dk/hum/studier/kstudi-
er

Dansk Kvindesamfund

Niels Hemmingsensgade 10
1153 København K
Tlf. 33 15 78 37
www.kvindesamfund.dk

FIU's Ligestillingssekretariat

Esbjerg Højskole
Stormgade 200
6700 Esbjerg
Tlf. 79 13 74 00

Folketinget

Christiansborg
1240 København K
Tlf. 33 37 55 00
www.folketinget.dk

FREIA. Center for Kvinde- og Kønsforskning

Ålborg Universitet
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Ø
Tlf. 96 35 83 10
www.i4.auc.dk/freia

Kvindehistorisk Samling

Statsbiblioteket
Universitetsparken
8000 Århus C
Tlf. 89 46 20 22
www.statsbiblioteket.dk

Kvinder på tværs

Institut for Historie og
Samfundsforhold
Hus 03.2.1
Roskilde Universitetscenter
Postboks 260
4000 Roskilde
Tlf. 46 74 21 72
www.hist.ruc.dk

Kvinfo

Christians Brygge 3
1219 København K
Tlf. 33 13 50 88
www.kvinfo.dk

Ligestillingsafdelingen,

By- og Boligministeriet
Tordenskjoldsgade 27, 3
1020 København K
Tlf. 33 92 33 11
www.lige.dk

Ligestillingsnævnet

Ligestillingsafdelingen,
By- og Boligministeriet
Tordenskjoldsgade 27, 3
1020 København K
Tlf. 33 92 33 11
www.lige.dk

LO

Rosenørns Allé 12
1634 København V
Tlf. 35 24 60 00
www.lo.dk

Videnscenter for Ligestilling

Frederiksberggade 24, 2. sal
1459 København K
Tlf. 33 95 10 60
Fax 33 95 10 70
E-mail info@vidlige.dk
www.vidlige.dk

Litteraturhenvisninger

Andersen, Svend Aage, Niels Finn Christiansen m.fl.: Årbog for arbejderbevægelsens historie 1993, Selskabet til forskning i arbejderbevægelsens historie, 1993. Tema: Køn og klasse

Carlsen, Søren og Jørgen Elm Larsen: Den ufuldstændige ligestilling, Selskabet til fremme af social kritik, Social Kritik, nr. 27, oktober 1993

Christensen, Anne-Dorte, Anna-Birte Ravn og Iris Rittenhofer (red.): Det kønnede samfund. Aalborg Universitetsforlag, 1997

Dahlerup, Drude og Kristian Hvidt (red.): Kvinder på tinge: Kvinder i landspolitik i 75 år. Udgivet af Folketingets præsidium, Rosinante/Munksgaard, 1990

Emerek, Ruth, Vibeke Kold, Sanne Ipsen, Helle Holt (red.): Brydninger: Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked. Arbejdsmarkedsstyrelsen, Statens Information, 1997

Flensted-Jensen, Elisabeth, m.fl.: Køn og kultur i organisationer. Odense Universitetsforlag, 1995

Gender mainstreaming: Internal trade union training.

Text: Sine Lehn and Mette Lykke Nielsen. FIU/LO, 2001

Goleman, Daniel: Følelsernes intelligens. Borgen, 2000

Goth, Anita Frank m.fl. (red.): Nu er det nok – så er det sagt. Rosinante, 2000

Grundbog for tillidsvalgte: Klædt på til arbejdet. Sanne Udsen og Vibeke Rittmann Petersen, Karen Brygmann. LO's FIU-Udvalg, 1998

Guide til mainstreaming af FIU-kurser: Ligestillingsvurdering ved udvikling af FIU. Tekst: Lene Kirkegaard/Styringsgruppen for FIU's Ligestillingsindsats. Fagbevægelsens Interne Uddannelser, 1999

Guide til mainstreaming af FIU-kurser: Ligestillingsvurdering ved udvikling af FIU. Tekst: Sine Lehn og Mette Lykke Nielsen/Sekretariatet for FIU's Ligestillingsindsats. Fagbevægelsens Interne Uddannelser, 2. udgave, 2000

Hansen, Jette: Det bløde punkt: Kvindeidentitet i 90'erne. Tiderne Skifter, 1999

Kvinder & mænd. Danmarks Statistik, Ligestillingsrådet, 1999

Højgaard, Lis: Køn og løn: En analyse af virksomhedskultur og lønforskelle mellem kvinder og mænd i fire private virksomheder. Samfundslitteratur, 1996 (del af Ligestillingsrådets projekt "Ligeløn")

Klaudi Klausen, Kurt: Offentlig organisation, strategi og ledelse. Odense Universitetsforlag, 1999

Kvinder i økonomien. Økonomiministeriet, Schultz Information, 1994

Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark. Lisbeth Pedersen og Mette Deding. Socialforskningsinstituttet, 2000 (00:4)

Mand og mand imellem. Ekstern red. Bo Green Jensen, med bidrag af Hans Bonde m.fl. Aschehoug, 1994

Mainstreaming af FIU-kurser. Tre forskellige guide-udgivelser i tre forskellige år. FIU's Ligestillingssekretariat.

Mainstreaming – fra strategi til praksis. Videnscenter for ligestilling, 2001

Møller Jensen, Elisabeth og Henriette Hald (red.): Kvindeoffentlighed i Europa: En femi-

nistisk nødvendighed. Kvinno, 1996

Pastasalat og gule ærter: Håndbog i integrering af et kønsperspektiv i alle dele af en skole. v/ Ingeborg Østergård/Styregruppen for FIU's ligestillingsindsats. FIU, 2000

Pedersen, Gitte og Erik G.N. Skov (red.): Kønsfilosofi, tradition, etik og erkendelse: Forståelser af køn og social forandring. Munksgaard, 1996

Scheuer, Jann: Den umulige samtale: Sprog, køn og magt i jobsamtaler. Akademisk Forlag, 1998

Seksuel chikane – hvor går grænsen? KAD, 2001

Simonsen, Birgitte: Unges forhold til familieliv og kønsroller: Konsekvenser af det husmørløse samfund rapport 3. Roskilde Universitetscenter, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, 1994 (Skriftserie fra Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen; 24/94)

Søndergaard, Dorte Marie: Køn i formidlingsproces mellem kultur og individ: nogle analytiske greb. Psyke og Logos, nr. 15, 1994

Tannen, Deborah: Kvindesnak & mands tale: hvorfor vi taler forbi hinanden. Munksgaard, 1993

Udsen, Sanne: 25 spørgsmål og

svar om lige løn: i anledning af 25-året for ligelønsloven. LO, 2001

Udsen, Sanne: Jobvurdering og ligeløn. Arbejdsministeriet, 2001

Warring, Anette: Tyskerpiger: under besættelse og retsopgør. Gyldendal, 2. udgave, 1998

Werdelin, Nikoline: Homo Metropolis 3 (tegnserie)

Werdelin, Nikoline: Laura & Nugga (tegnserie)

Åkerstrøm Andersen, Niels og Asmund Born: Diskursive analysestrategier: Foucault, Koselleck, Laclau, Luhmann. Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 1999

Åkerstrøm Andersen, Niels: Kærlighed og omstilling: italesættelsen af den offentligt ansatte.

Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 2001

Bilag

BILAG 1

Margots (tillidsrepræsentant) historie om mainstreaming på en større produktionsvirksomhed:

Opstart på mainstreamingsarbejdet på en stor produktionsvirksomhed med 600-700 medarbejdere i Esbjerg.

Vi var to personer fra forskellige afdelinger, men fra samme virksomhed, som gik ind i mainstreamingsprojektet. En kvinde og en mand. Jeg, kvinden, er tillidsvalgt SU-repræsentant fra rengøringsholdet, manden er tillidsvalgt SU-repræsentant fra produktionen.

Firmaet er traditionelt meget mandsdomineret pga. hårdt, nedslidende arbejde.

Vi havde forskellige grunde og ideer i forhold til at tage del i projektet. Vi havde dog samme formål: At få et godt samarbejde mand og kvinde imellem, samt ønske om et forbedret arbejdsmiljø generelt.

Præsentation af mainstreamingsprojektet til SU-møde

Med mainstreamingspjece i hånden samt intentionen om at få en gruppe etableret under SU, som skulle arbejde med mainstreaming/ligestilling, tog vi efter flere måneders forberedelse til møde i samarbejdsudvalget under SU.

Forberedelserne bestod bl.a. i at have samlet en gruppe af SU-repræsentanter samt sikkerhedsrepræsentanter, som var indstillet på at gå ind i arbejdet med mainstreaming af køn på virksomheden. Vi var seks personer fra B-siden, som var af den mening, at der kunne gøres en masse inden for området i forhold til dette arbejde.

Ved SU-mødet deltog fra A-siden: Produktionsdirektøren, produktionschefen, tre mestre fra afdelingerne, en mester samt en tillidsvalgt fra håndværkersiden.

Fra B-siden deltog: En fællestillidsmand, en tillidsmand, fem tillidsvalgte repræsentanter (en fra hver afdeling).

Kønsfordelingen i SU: fra A-siden er alle mænd. Fra B-siden er der to kvinder og fem mænd.

Mødet varede to timer en tirsdag formiddag fra kl. 10.00-12.00.

Vort punkt kom som det næstsidste under meddelelser fra B-gruppen kl. ca. 11.30. Under dette punkt fik jeg som SU-repræsentant fra rengøringsholdet det første ord. Jeg uddelte vores pjece fra "Mainstreamingsambassørerne". Derefter var der stilhed i to minutter, hvor alle læste det igennem. Derefter kom jeg med forslaget om gruppen af tillidsvalgte, som kunne arbejde med mainstreaming

under SU. Der kom forskellige kommentarer, og punktet blev diskuteret lidt.

Jeg var selv usikker på begrebet mainstreaming, men forklarede, at det ikke kun handler om ligestillingsarbejde, men også mulighed for undersøgelser om forbedringer af fysisk og psykisk arbejdsmiljø, da jeg mener, der er en sammenhæng mellem ligestilling og omgangstonen på arbejdspladsen. Jeg mener, at når der er lige repræsentation af kvinder og mænd, giver det en bedre takt og tone, samt forståelse for hinanden og derigennem bedre arbejdsmiljø.

Diskussionen endte med en udtalelse fra produktionsdirektøren (om SU-formanden), at det var et udmærket forslag at arbejde videre med. Han sagde faktisk, at det var flotte mål at sætte sig. Men produktionschefen fra virksomheden var af den mening, at det skulle bearbejdes med mestrene afdelingsvis. Dvs. SU-repræsentanterne kunne selv arbejde videre med det gennem vore mestre på afdelingerne.

Personligt i min afdeling

Kort fortalt er der på rengøringsholdet en kvindelig mester samt en mandlig mestersvend, som begge er meget mainstreamingsbevidste. Jeg har derfor let ved

samarbejdet med dem vedrørende mainstreaming/ligestilling.

F.eks. kan nævnes, at vi er 35 fastansatte i rengøringsafdelingen. Med ligelig fordeling af mandlige og kvindelige ansatte. For fire år siden, da jeg startede som SU-repræsentant var der højst ansat 5–6 mænd i afdelingen, resten var kvinder. I dag arbejder vi på at få ligelig fordeling af mænd og kvinder. Vi har arbejdet bevidst mod dette, da vi har erfaret, at det giver et godt arbejdsklima, når kønnene er ligeligt fordelte. Folk bliver glade for at være på arbejdspladsen, og det giver mindre sygefravær, som virksomheden prioriterer højt.

Vores mester startede som ansat rengøringsmedarbejder på rengøringsholdet for ca. ni måneder siden, og blev vores leder for ca. tre måneder siden. Hun har den samme indstilling som jeg vedrørende mainstreaming. Inden hun blev leder, deltog hun i et afdelingsmøde om Projekt Vores Mål, som jeg havde sat i gang. Projekt Vores Mål handlede om mainstreaming, ligestilling, fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Jeg udleverede en skrivelse om, hvad jeg havde foretaget mig og hvorfor, under uddannelsen til mainstreamingsambassadør, uddannelsesambassadør samt på kurser i fysisk/psykisk arbejdsmiljø på Esbjerg Højskole. Afdelingsmødet var positivt, og alle arbejder intenst på, at vi kan have det godt med hinanden, både mænd og kvinder, da

det også giver arbejdslyst.

Hvad Mainstreamingsambassadørerne har betydet for mig i forhold til SU-mødet og Projekt Vores Mål:

Da det er en naturlig ting for mig at tænke på ligestilling og mainstreaming, er det i samarbejdet med andre tillidsfolk gået op for mig, at sådan er det ikke i virkeligheden. Jeg har ved Mainstreamingsambassadørerne gennem samtaler og vejledning i projektarbejde fundet en vej frem, hvor jeg kan arbejde med disse ting på min arbejdsplads. Jeg har også opdaget, at jeg ikke står alene med disse problemer og har derfor fået mere mod til at åbne mig, og tale med andre om, hvad man kan gøre for at mainstreame. På virksomheder som min, med en ledelse som har været ansat i mange år, er det svært at komme igennem med mainstreamingstanker, da ledelsen er fastgroet i vante tankegange og har svært ved at blive sporet ind på nytænkning. Jo flere kolleger, du får med ind på tanken, jo stærkere står vi. Personligt har jeg haft utallige samtaler med kolleger om emnet, og har på den måde opbygget et netværk på tværs af afdelingerne. Jeg mener, det er vigtigt at tanken om mainstreaming spredes, og når den ikke kommer fra ledelsen, må den komme nedefra i systemet. Jo flere vi står sammen, jo større pres kan vi lægge på ledelsens forståelse af mainstreaming.

BILAG 2

Margrethes (tillidsrepræsentant) historie om mainstreaming på arbejdspladsen

Hvorfor jeg gik med i projektet

Grunden til at jeg kom med i Mainstreamingsambassadørerne var, at jeg havde meldt mig til et kursus, som hed Ligestil din arbejdsplads fra A-Z. Kurset blev aflyst pga. af for få tilmeldinger, hvorefter jeg blev kontaktet af min lokale afdeling i KAD, hvor de ville høre, om jeg ville være med i et projekt om mainstreaming. Hvilket jeg sagde ja til, da jeg i forvejen havde ligestillingsproblemer på min arbejdsplads.

Præsentation af mig selv og min virksomhed

Jeg har i 14 år været tillidskvinde på en mellemstor produktionsvirksomhed i Esbjerg. Virksomheden er traditionelt præget af en udpræget kønsopdelt arbejdsgang. Mændene har ledende stillinger i forhold til kvinderne, det være sig i produktionen, administrationen og i ledelsen. Mændene i produktionen tjener mere end kvinderne i produktionen. Desuden oplever vi kvinder det sådan, at mændene har mere fordelagtige pauseordninger end vi har, hvilket er et af de punkter, jeg har arbejdet med i mit mainstreamingsprojekt.

Hvordan har jeg oplevet det at være med i projektet

Jeg har oplevet det at være med i projektet som en positiv ting for mig, idet jeg har opnået et

bedre samarbejde med min mandlige tillidsmandskollega fra NNF, som også deltager i projektet.

Ud over at vi har fået et bedre samarbejde, har vi opnået det, at ledelsen ikke længere kan spille os ud mod hinanden, hvilket de kunne og gjorde tidligere.

Disse ting betyder, at det får større betydning for mig personligt at have det tillidsmandshverv, jeg har. Samtidigt er det væsentligt, at vi nu har fået meget mere styr på vort arbejde i SU.

I starten var det hårdt at deltage i projektet, fordi vi havde så mange kontroverser, og vi ikke var enige om, hvad vi ville. Men efter at vi har fået et bedre samarbejde, får jeg en del ud af projektet, fordi jeg har mulighed for at drøfte en del ting med min mandlige tillidsmandskollega.

Hvad har jeg opnået

Dag for dag opnår vi nye ting, men processen går langsomt, ledelsen har fået øjnene op for vort arbejde med mainstreaming. Kollegerne har respekt og kendskab til mainstreamingsbestræbelserne.

Kvinderne er begyndt at indgå i arbejdsfunktioner, som før blev varetaget udelukkende af mænd.

Vi har bl.a. nedsat en arbejdsgruppe, bestående af tre NNF'ere samt tre KAD'ere + en mandlig leder. Arbejdsgruppens mål er at mainstreame både arbejdsområder og arbejdsforhold

på arbejdspladsen, da man mener, dette kan give et bedre arbejdsmiljø.

Arbejdsgruppen

I dag har vi haft vort første møde. Emnet var pausesystemet, hvor vi fik sat kvindernes pausesystem og mændenes pausesystem op i forhold til hinanden, hver for sig. Enden på snakken i dag blev, at begge parter skal gå hjem og tænke over, hvordan et retfærdigt pausesystem kan se ud. Det er jo ikke så langt vi kom, men alting tager tid. Nu skal vi tænke over vore forslag og komme tilbage til gruppen med dem om en måned.

BILAG 3

Notat fra maj 2001 af observatør Jo Krøjer om pilotprojektet: FIU's forsøgsuddannelse i mainstreaming på arbejdspladsen: Et usædvanligt kursusforløb. Der er noget i gære på Esbjerg Højskole ... et FIU-kursus, som har varet i otte måneder og som bliver ved og ved ...

Baggrunden

Siden Mainstreaming af køn er blevet den officielle strategi for at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder, har man forskellige steder i samfundet diskuteret, hvordan strategien – de smukke ord – kan omsættes i praksis. Således har det været diskuteret i FIU siden 1996. De videre diskussioner har mundet ud i flere forskellige indsatser, herunder Mainstreaming af kurserne på samfundsgrenen.

Et stort og vigtigt spørgsmål er imidlertid, hvordan Mainstreaming bliver noget, der får konkret betydning på hver enkelt arbejdsplads. Overvejelserne omkring dette spørgsmål førte til, at FIU udarbejdede en guide til tillidsrepræsentaterne: "Mangfoldighed på arbejdspladsen - en guide til mainstreaming". Der var i sagens natur ingen praktiske erfaringer at bygge på under udarbejdelsen af denne guide, da ideerne om Mainstreaming endnu er så nye. Guiden indeholder derfor nogle forslag til, hvad man kan overveje, hvis man som tillidsrepræsentant vil i gang med at mainstreame.

Men da sådan en guide skal være praktisk anvendelig, besluttede Ligestillingsstyregruppen, at det ville være fornuftigt at få guiden testet, inden den udbredes til arbejdspladserne i det ganske land. Ligestillingssekretariatet på Esbjerg Højskole havde ansvaret for testningen, og der blev taget kontakt til lokale fagforeninger, for at opspore faglige kvinder og mænd, der kunne tænke sig at være testpiloter. I lyset af, at det forinden havde været svært at finde deltagere til FIU-kurser med et køn/ligestillingsindhold, var det spændende, om nogen ville melde sig. Det viste sig at både NNF og KAD havde nogle lokale tillidsvalgte, som var interesserede.

Forskellige motivationer hos deltagerne

Der var tre kvinder og to mænd, der meldte sig som testpiloter. Hvorfor meldte de sig til kurset? En af de mandlige deltagere siger:

Det var en anden kollega, der skulle have været herude. Men han havde så meget omkring ørerne, så han snakkede lidt frem og tilbage med mig om det og viste mig et stykke papir, hvor der stod en masse gyldne ord på og "mainstreaming" – hvad dølen var det? Så af ren nysgerrighed tog jeg så herud første gang og hørte lidt om hvad det var, og så tænkte jeg: nå men det kunne jeg da godt prøve at tage en gang mere. Og så kom jeg til at sidde og snakke

frem og tilbage med de andre, som er på kurset, og jeg kunne genkende nogle af de problemer, de havde på deres arbejdsplads. Jeg kunne se, at jeg egentlig havde noget der lignede på min arbejdsplads. Og det var først dér, det rigtigt gik op for mig, det der med hvor stor betydning det faktisk kunne have, at der ingen kvinder var i min afdeling... Hvor stor betydning det kunne have, at der kunne komme kvinder ind i vores afdeling. Det ville løsne op. Så jeg vidste faktisk ikke, hvad det var, jeg gik ind til, dengang jeg tog herud på det her mainstreaming. Jeg vidste ikke, hvad det var overhovedet. Det er også lidt ordet "mainstreaming", det har jeg meget svært ved at forstå, hvad det egentlig betyder. Det er for mig sådan et mærkeligt ord. (Jan H. Pedersen, NNF)

En af de kvindelige deltagere forklarer det sådan:

Jamen det gjorde jeg, fordi nu har jeg prøvet at mainstreame i nogle år efterhånden, og det er så både omkring vores pauser og omkring kurser. Og jeg har hele tiden følt, at jeg skulle kæmpe tre gange så meget for mine kollegaer, som mændene skulle for at få de samme rettigheder. Så derfor. Jeg synes, det er trist, at kvinder ligesom holdes uden for på den måde... Men jeg tror også, at mange kvinder selv – ikke direkte selv er skyld i det – men de har den der indstilling med, at det er det derhjemme, der tæller, det er det, der skal

hænge sammen. (Margrethe Christensen, KAD)

Som det ses, havde deltagerne vidt forskellige grunde til at blive testpiloter, fra det rent tilfældige til en direkte formuleret interesse for Mainstreaming. Begge de to deltagere er med endnu, og siden starten i oktober 2000 er deltagerantallet blevet fordoblet.

Et anderledes kursus

Det var altså klart fra begyndelsen, at indholdet i dette kursusforløb ville være anderledes end andre FIU-kurser, idet en væsentlig del af indholdet bestod i at teste et nyt FIU-materiale – nemlig guiden. Det blev også besluttet, at selve kursusformen måtte være anderledes. Hvis testpiloterne skulle have lejlighed til at teste, hvad det vil sige at arbejde med Mainstreaming i praksis, kunne det ikke nytte noget, at de sad på Esbjerg Højskole. Dermed var der lagt op til et kursusforløb med en langt større arbejdspladsforankring af kursets indhold end normalt for FIU-kurser.

Deltagerne i Mainstreamingskurset mødes en dag ad gangen med forskellige intervaller. Mødetidene aftales mellem deltagerne og underviseren efterhånden. Denne form er blevet til for at tilgodese både arbejdspladsforankringen, at deltagerne ikke falder fra pga. kursets ambitionsniveau, samt endelig at deltagerne kan passe deres øvrige tillidshverv sideløbende med, at de deltager i kurset.

Alle deltagerne var med vilje rekrutteret fra lokalområdet omkring Esbjerg Højskole, ud fra den antagelse, at det ville være en fordel for deltagerne, hvis de kunne skabe sig et lokalt netværk, hvori der kunne foregå en erfaringsudveksling, som kunne understøtte pionérarbejdet. Uden at det var planlagt, blev deltagerne rekrutteret parvis, så der på kurset deltager to "hold" af en mandlig og en kvindelig tillidsvalgt fra samme arbejdsplads. Det har vist sig at være afgørende for såvel deltagerne fortsatte motivation som for indholdet og udbyttet af kurset.

Da der på den måde var lagt op til et kursusforløb, som var ud over det sædvanlige, blev det aftalt, at forløbet skulle følges af en forsker. FIU havde allerede taget initiativ til iværksættelse af et forskningsprojekt, som skulle undersøge mulighederne for at få FIU-uddannelse til i højere grad at være understøttende for tillidsfolkene (lyst til at) arbejde med kønsproblematikker på arbejdspladserne. Det blev derfor besluttet, at forsøgs-kurset i Mainstreaming på arbejdspladsen blev grundlaget for dette forskningsprojekt. Det føjer endnu et usædvanligt element til kurset.

En forsker fra Institut for Uddannelsesforskning på RUC (som også har skrevet nærværende information) deltager i kurset, observerer og foretager interview med de fem deltagere, som har været med fra begyndelsen.

Noget af det, der vil blive analyseret, er, hvilken betydning interviewene har for deltagerne læreprocesser. Hver enkelt deltager vil blive interviewet to gange i løbet af kursusforløbet og en gang, når de er stoppet med selve kurset. Det betyder, at der skabes et ekstra rum for refleksion over, hvad det er, man som deltager i Mainstreamingkurset er i færd med. Det kan tænkes at have betydning for den enkeltes læreprocesser.

Forskeren rapporterer løbende til FIU's styregruppe for ligestilling, og i sidste ende munder forskningsprojektet ud i en ph.d.-afhandling om FIU, køn og ligestilling. Men følgeforskningen har også en betydning for deltagerne. De har ønsket at være aktivt med i formidlingen af de erfaringer, som de gør sig undervejs i kursusforløbet. Det betyder for eksempel, at deltagerne har været med til at aftale, hvad der står i den undervisningsinformation, du læser nu.

Hvad laver vi?

Som nævnt var en af ideerne med kurset at få konkrete erfaringer fra arbejdspladserne. Samtidigt tog underviseren, der planlagde forløbet i samarbejde med FIU's ligestillingssekretariat og forskeren fra RUC, udgangspunkt i den eksisterende viden i FIU om, at mange af de fagligt aktive ikke opfatter kønsproblematikker som noget, der har en direkte relevans for dem selv og deres arbejdsplads.

Derfor blev det planlagt, at kursusforløbet skulle begynde med, at deltagerne overvejede og formulerede, hvad de opfattede som et aktuelt problem på deres arbejdsplads. Herefter diskuterede vi i fællesskab, om og hvordan kønsaspektet var en del af de pågældende problemer.

Ideen med at formulere problemer, som er relevante i deltagerne hverdag, er desuden, at kurset kan være medvirkende til at håndtere og løse disse problemer. Når vi på kurset inddrager køn som en relevant faktor på arbejdspladserne og i løsningen af problemerne, er mainstreamingen så at sige i gang. På den måde er en kursuspædagogik i form af problemorienteret projektarbejde vokset ud af ønsket om at tage udgangspunkt i de tillidsvalgte hverdag på arbejdspladserne. Og ønsket om at tage udgangspunkt i arbejdspladserne var en direkte følge af hensigten om at få konkrete erfaringer med mainstreaming i praksis.

Deltagerne har taget fat på en række forskellige problemer:

At skabe sammenhold og samarbejde mellem mænd og kvinder på en kønsopdelt arbejdsplads.

At skabe større kønsblanding på en traditionel mandearbejdsplads.

At åbne mulighed for opblødning af kønsbarrierer på en kønsopdelt arbejdsplads.

At etablere et udvalg under SU for ligeværd, fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

At skrive en artikel om Main-

streaming til det lokale fagblad.

Om selve arbejdet med at formulere et problem, som man har lyst at arbejde med, siger en kvindelig deltager:

Jeg er begyndt og gå ind og beskrive lidt om, hvad det er, jeg har snakket med nogle folk om og brugt noget tid på det. Jeg tror da, at det vigtigt, at man går ind og ser på det, for ellers er det jo næsten kun sådan noget som løn, man snakker om i forhold til ligestilling... Jeg synes, at der er mange i ens omgivelser, der har det sådan "årh, du er også lidt rødstrømpe og vil du have ligeberettigelse og hvad er det, du vil?"... - og det er jo slet ikke det, der ligger i det. Det er jo ligeværd, og jeg tror ikke kun, det er kvinder, der kan føle, at de ikke er ligestillede. Jeg tror også, mænd kan føle, at de ikke er ligestillede. Jeg tror også, mænd kan føle, at de bliver domineret af kvinder, ligesom kvinder kan føle, at de bliver domineret af mænd.

Så jeg tror, man kan tage den begge veje. Og derfor synes jeg faktisk, det er meget spændende at arbejde med Mainstreaming. Det er spændende i forhold til, hvad det er, der præger en kvindearbejdsplads og hvad det er, der præger en mandearbejdsplads. (Gitte Nikolajsen, KAD)

Hvad handler ligestilling og Mainstreaming om?

Det er karakteristisk, at deltagerne i forsøgskurset – som Gitte herover – når de snakker om

ligestilling eller mainstreaming, ikke opfatter det som en sag, der kun angår kvinder, eller kun er til gavn for kvinder. Det kommer også til udtryk i valget af projekter, hvilket en kvindelig deltager beskriver her:

Jeg arbejder på at få et udvalg op at stå nede på min arbejdsplads, som skal tage sig af de ting... Både min makker og jeg er enige om, at vi må starte i det små. Men nu har vi så tiden med os, idet at det faktisk er blevet pålagt virksomhederne, at de selv skal til at betale noget for alle de arbejdsskader. Så det er derfor, at vi tager det op. Så Mainstreaming og arbejdsmiljø kommer til at hænge sammen ...

Hvis ens psyke har det skidt, så har du det heller ikke godt på dit arbejde. Og så er du heller ikke med til at arbejde for et godt arbejdsmiljø. Hvis du har det skidt i for eksempel en mandegruppe – som mand – og måske inderst inde ville ønske et kvindearbejde, så skal muligheden være der. Det har noget at gøre med arbejdsmiljø, og så kommer Mainstreaming af sig selv, fordi så blander man mænd og kvinder. Derfor mener jeg, det hænger sammen. (Margot Blicher, NNF)

Lige fra begyndelsen har det været en fælles forståelse på kurset, at vi alle er lige grønne eller lige meget eksperter i forbindelse med, hvad Mainstreaming er. Det har betydet, at hverken underviseren eller andre har holdt foredrag om, hvad ligestilling er, eller hvordan man

kan forstå kønsproblematikker på arbejdet. Der har heller ikke været undervist i, hvorfor arbejdsmarkedet er opdelt som det er, med mænd i nogle fag og kvinder i andre. På den måde har ord som "deltagerstyring" og "erfaringsbaseret undervisning" fået en mere radikal betydning. Indtil nu ser det ikke ud til at forhindre, at kursusforløbet har et sagligt, kønspolitisk indhold.

Hvad synes deltagerne om det?

Generelt synes deltagerne, at det er et interessant og relevant kursusforløb. De fremhæver især to ting som positive:

- At de deltager sammen med en makker fra samme arbejdsplads, så de kan støtte hinanden i hverdagen på arbejdspladsen.
- At kurset bygger meget på gensidige diskussioner og erfaringsudveksling med andre tillidsvalgte fra arbejdspladser, som de kender lidt til.

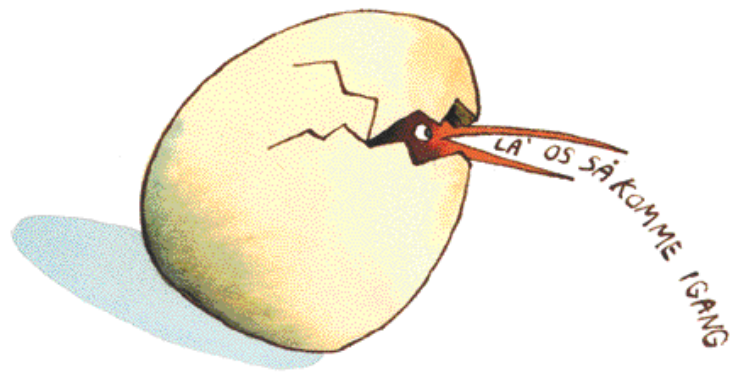
For at styrke særligt det sidste element, har kursusforløbet indeholdt virksomhedsbesøg på deltagerens arbejdspladser. Det har givet en bedre forståelse for, hvad hinanden snakker om, og bedre muligheder for at se løsninger på sine egne og de andres problemer – man bliver gensidigt inspireret af at opleve andre(s) arbejdspladser.

En mandlig deltager fortæller om sin oplevelse af kursusforløbet:

Et kursus som det her, det er

lige efter min smag, for her er ingen underviser, der står oppe ved en tavle og kører undervisningen slavisk frem. Her er vi alle sammen i et forum, hvor vi alle sammen prøver at se, om vi kan få det hele op i en højere enhed. Og det synes jeg er vigtigt, fordi hvis du har det andet, så har du for mange, der sidder og gemmer sig, og der ikke kommer frem med sine ting. Her er det ligesom om, det er alle sammen, vi prøver alle sammen på at påvirke tingene... Jeg siger ikke, at man skal lave alle kurser sådan, men ... Det skal være noget i den her stil. Man skal arbejde herhen af. (Bjarne Madsen, NNF)

Med til den her særlige måde at holde kursus på hører, at det er et langvarigt forløb. Da kurset startede, blev deltagerne gjort opmærksomme på, at de nok skulle regne med at deltage i et halvt års tid, hvis det skulle give mening – for eksempel ved at føre til forandringer. Men samtidig blev det aftalt, at forløbet skal ses som en slags gammeltdags lege-karrusel, hvor man kan hoppe af eller på, når man har lyst, men selv skal være med til at holde den kørende. Deltagerne ser det som betydningsfuldt, at de har mulighed for at stoppe, når eller hvis de ikke længere kan få kursusforløbet til at hænge sammen med deres øvrige liv. I dag har en af de fem oprindelige deltagere netop valgt at holde pause. Men karrusellen snurrer videre.



Guide til ligeværdige forandringsprocesser
Mainstreaming på arbejdspladsen

Udgivet af FIU, Landsorganisationen i Danmark
August 2001

Forfattere: Sanne Udsen og LO

© LO og forfatteren

Illustration: Dorte Karrebæk

Grafisk tilrettelægning: LO's Grafiske Værksted

Tryk: Jydsk Centraltrykkeri a/s

ISBN: 87-7735-553-9

FIU-varenr: 930022

FIU, Fagbevægelsens Interne Uddannelser
Landsorganisationen i Danmark

Rosenørns Alle 12

1634 København V

Tlf.: 3524 6000

Fax: 3524 6300

www.fiu.dk

FIU

ISBN: 87-7735-553-9

FIU-varenr.: 930022