



GUIDE TIL MAINSTREAMING AF FOU-KURSER
2002



Guide til mainstreaming af FIU-kurser

Fagbevægelsens Interne Uddannelser

December 2001

Indhold

Forord 3

Mainstreaming – en kort introduktion 4

Ligestilling og køn 5

Ungdomssekretariatet Mindscope som eksempel 6

Værdigrundlag 6

”Kvindekultur” og ”mandekultur” i Mindscope 6

Kønsfordelingen på Mindsopes kurser 7

Observationer 8

Rekruttering til kurset ”Hjemløs for en dag” 8

Observation 1 9

Observation 2 10

Unge forestillinger om køn og ligestilling 11

Noter 14

Litteraturliste 16

Guide til mainstreaming af FIU-kurser

Udgivet af
Fagbevægelsens Interne Uddannelser
Landsorganisationen i Danmark
Rosenørns Allé 12
1634 København V
Tlf.: 3524 6000
www.fiu.dk

Teksten er udarbejdet af Nina Roth,
Esbjerg Højskoles Ligestillingssekretariat

Illustration: Dorte Karrebæk

Tryk: Jydsk Centraltrykkeri

December 2001

ISBN: 87-7735-586-5

FIU-varenr.: 930030

Forord

Denne guide er tænkt som inspiration til undervisere i FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelser), der vil arbejde med mainstreaming af køn og ligestilling, når det gælder udvikling af kurser og undervisningspraksis. Det er tredje gang guiden bliver revideret. Den skal fremover revideres løbende efterhånden som ligestillingssekretariatet opsamler viden og erfaring på området.

Denne udgave af guiden bygger først og fremmest på erfaringerne med at mainstreame Mindscope (ungdomssekretariatet på Esbjerg Højskole) i andet halvår af 2001, men trækker ligeledes på erfaringerne med at mainstreame FIU-kurser på samfundsgrenen i 2000.

Guiden henvender sig ikke kun til undervisere, der allerede har arbejdet med mainstreaming af køn, men i lige så høj grad til undervisere, der ikke tidligere har arbejdet med det i deres undervisningspraksis, men som gerne vil begynde og mangler eksempler, ideer og værktøjer. Guiden starter derfor med at ridse main-

streamings- og ligestillingsbegrebet op uden dog at give endegyldige svar. Den forsøger at formulere nogle ideer til måder, den enkelte underviser kan gribe mainstreaming af kursusudvikling og undervisning an på.

Mainstreaming af undervisningspraksis er stadig et stykke pionerarbejde, der først og fremmest skal udvikles hos underviserne gennem deres undervisningspraksis. Ligestillingssekretariatets opgave er at indsamle viden og formidle den videre. Da guiden løbende er under udvikling, håber vi derfor, at underviserne vil ringe eller maile eventuelle kommentarer til os og meget gerne komme med eksempler fra deres egen undervisning. Ligestillingssekretariatet vil også kunne fungere som sparringspartner i forhold til udvikling af kurser.

Nina Roth,
Esbjerg Højskoles Ligestillingssekretariat
Tlf.: 7913 7400
E-mail: Nina_Roth@net.dialog.dk

Mainstreaming – en kort introduktion

4

Mainstreaming kan ses som en strategi eller en hensigtserklæring, hvis mål i politisk henseende er at gøre ligestilling og køn til ukontroversielle politikområder, i modsætning til den hidtidige praksis hvor ligestilling er blevet betragtet som et vedhæng til andre veletablerede politikområder og som et kvindeanliggende – for kvinder og varetaget af kvinder. Mainstreamingstrategien tager udgangspunkt i begge køn og kan blandt andet bruges til at skabe bevidsthed om, at et lovforslag eller en personalepolitik, der ser kønsneutral ud, ikke nødvendigvis er det.

Det engelske udtryk "mainstream" bruges i engelsktalende lande til at betegne det almindelige, det gængse og det fremherskende. Man kan tale om kultur som værende "mainstream" i modsætning til f.eks. smalle film eller undergrundsmusik eller om holdninger og ideer som værende "mainstream" i modsætning til yderliggående og revolutionerende.

Mainstreamingstrategiens mål er således, at ligestilling mellem mænd og kvinder bliver en del af den brede politiske samfundsdebat, og at beslutninger, love og regler bliver vurderet i et kønsperspektiv, før de bliver gennemført og vedtaget. Indførelsen af børnepasningsorloven i 1994 er et eksempel på en lov, der før den blev vedtaget, ikke blev mainstreamet med hensyn til køn. Var loven blevet vurderet med henblik på kønskonsekvenserne, ville politikerne have erkendt, at der var en økonomisk pris at betale for mere tid sammen med børnene, nemlig en lavere livsindkomst og dårligere pensionsopsparinger. Eftersom det overvejende har været kvinder (omkring 93 %), der har taget børnepasningsorlov, er det kvinders livsindkomst og pensionsopsparinger, der er blevet hårdest ramt (*Lov til Orlov, 2001*).

Der findes ikke noget dansk ord for "mainstreaming", men det engelske ord er valgt i dansk sammenhæng, fordi mainstreaming

bliver brugt internationalt. Mainstreaming er således det begreb, som FN har benyttet siden 1986, og som blev slået fast ved den 4. Verdenskonference for kvinder i Beijing. I EU-regi blev forpligtelsen til at mainstreame skrevet ind i Amsterdam-traktaten (artikel 2 og 3), som Danmark tiltrådte i 1995.

Med den nye Ligestillingslov nr. 388 (maj 2000) blev mainstreamingstrategien gjort til det bærende princip i ligestillingen mellem mænd og kvinder i Danmark: §4 "Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning." Det vil sige, at ligestillingsperspektivet skal indgå i al planlægning og på alle niveauer.

LO og FIU har taget mainstreamingstrategien til sig. På LO-kongressen i 1999 og i LO's handlingsplan 1999-2001 blev det vedtaget, at mainstreaming skulle være den bærende ligestillingsstrategi i fagbevægelsen. I følge handlingsplanen vil "LO ... i samarbejde med forbund og karteller arbejde for, at kønnet tænkes ind i alle politiktiltag og andre typer af initiativer".

LO har sendt et klart signal, men det er lige så klart, at der er langt fra handlingsplaner til handling, og at en ændret praksis på arbejdspladserne og i fagbevægelsens egne rækker begynder med hvert enkelt medlem og hver enkel tillidsvalgte. Her kan FIU-underviseren inden for sit eget fagområde vælge at spille en vigtig rolle ved at sætte ligeværdighed mellem mænd og kvinder på dagsordenen i sin undervisningspraksis.

Den samme strategi kan bruges med hensyn til at integrere etniske minoriteter på arbejdspladserne eller i fagbevægelsen. Mainstreaming kan ses som en strategi til at skabe mere ligeværdige forhold mellem mennesker på arbejdspladsen, i undervisningsrummet, i det politiske liv osv.

Ligestilling og køn

Hvordan mainstreamingstrategien bliver ført ud i livet afhænger i høj grad af, hvordan ligestilling bliver defineret, og hvordan køn bliver anskuet. I en undervisnings-sammenhæng betyder det, at underviseren skal være bevidst om egne holdninger, erfaringer og egen viden. Lovgivningen på området forholder sig udelukkende til formel ligestilling mellem kønnene, der som udgangspunkt er kønsneutral, men at ligestilling og køn ikke er konsensusområder, kan blandt andet aflæses i *Betænkningen om det fremtidige ligestillingsarbejde og dets organisering*, hvor udvalget ikke kunne nå til enighed om en definition af ligestilling: "Udvalget finder det ikke muligt at lægge sig fast på én bestemt opfattelse af ligestillingsbegrebet, men ser det tværtimod som et meget nuanceret idegrundlag med mange aspekter og definitionsmuligheder"(s. 179).

Grundlæggende findes der to opfattelser af ligestilling. Den ene bygger på en antagelse af kønnenes særart. Argumentet er, at mænd og kvinder er grundlæggende uens, fordi de er to forskellige biologiske væsner med hver deres psykologiske kønsidentitet. Denne opfattelse fremhæver særlige kvindelige og mandlige værdier og benytter ofte begrebet "ligestilling" frem for "ligestilling". Ligestillingsargumentet har tendens til at understøtte stereotyper og skygge for de indbyrdes forskelle mellem mænd som gruppe og kvinder som gruppe.

Særartopfattelsen tager udgangspunkt i en essentialistisk forståelse af køn. Forsker Steen Baagø Nielsen forklarer den essentialistiske forståelse af køn således:

"Det vil sige et forsøg på at fastholde, at det at 'have' et køn – for eksempel det at være mand – også indebærer besiddelsen af en særlig kerne eller 'essens' af uforanderlig maskulinitet. Denne essensforståelse indebærer, at

'det maskuline' ses som modsatrettet og komplementært til 'det feminine' på en sådan særegen måde, at de to køn via en 'arbejdsdeling' tilsammen 'går op' i en harmonisk helhed, der er solidt kulturelt eller 'naturligt' forankret.¹

I en essentialistisk forståelse af køn er "kvindelighed" og "mandlighed" historisk set blevet konstrueret ved hjælp af teorier om kvinders og mænds biologiske skæbne, hvor mandlig dominans er blevet retfærdiggjort i biologien.

Den anden opfattelse af ligestilling bygger på en antagelse af kønnenes lighed. Det vil sige, at mænd og kvinder er grundlæggende ens og derfor bør ligestilles politisk, socialt og økonomisk. Denne ligestillingsideologi tager udgangspunkt i menneskerettighederne og satser hovedsageligt på formel lovgivningsmæssig ligestilling.

Den socialkonstruktionistiske og postmoderne kønsforskning i 1990'erne har sat spørgsmålstegn ved en fastholdelse af særartopfattelsen som en modsætning til lighedsopfattelsen. I stedet anskuer disse forskere køn som en social proces, hvor kønnet hele tiden skabes gennem handling og forhandling. De hævder derfor, at det ikke er hensigtsmæssigt at opretholde en analytisk skelnen mellem et biologisk og et socialt køn. Her kan man tale om et "anti-essentialistisk" perspektiv på køn og ligestilling.²

Ungdomssekretariatet Mindscope som eksempel

6

Ungdomssekretariatet Mindscope er i 2001 i gang med en mainstreamingproces både internt i sekretariatet og i forhold til deres kursusudvikling, rekrutteringsmateriale og undervisningspraksis. Målgruppen for Mindscopes aktiviteter er unge under 30 år.

Mainstreamingen af Mindscopes undervisningspraksis har taget udgangspunkt i en analyse af målgruppens forestillinger om køn og ligestilling og observationer af undervisningspraksis. Anskuelser af køn og holdninger til ligestilling er sjældent konsensusområde, og der vil ofte være forskelle, der hænger sammen med faktorer som alder, køn og social klasse. Udfordringen er, hvordan man kan snakke ligestilling og køn til Mindscope deltagerne, så det bliver vedkommende og flytter holdninger.

Værdigrundlag

Det interne udviklingsarbejde har vist, at sekretariatet er delt med hensyn til arbejdet med mainstreaming af køn og ligestilling.³ Flere forskellige opfattelser af køn og ligestilling er på spil, og de interne modsætninger har forsinket arbejdet med at mainstream selve kursusudviklingen og undervisningspraksis. Der har været modstand mod mainstreamingprojektet, der bunder i forskellige opfattelser af ligestilling og i fornemmelsen af at få mainstreaming trukket ned over hovedet. Medarbejderne (projektagerne) har bl.a. skullet deltage i en ligestillingsunderviseruddannelsen.⁴ Der er enighed i Mindscope om, at deltagelsen i uddannelsen ikke kan stå alene, blandt andet fordi projektagerne ikke har deltaget samtidig. Det – sammenholdt med den relativt store gennemstrømning af medarbejdere og brug af freelance undervisere – gør, at det er svært at fastholde viden om ligestilling og undervisningspraksis i sekretariatet. Den erkendelse har ført til en aftale mellem Ligestillingssekretariat og Mindscope om, at der i 2001 skal udarbejdes et Mindscope papir,

der i kort form skal beskrive sekretariatets værdigrundlag og holdninger til mainstreaming.

En aftale om mainstreaming af Mindscope:

Der skal udarbejdes et Mindscope-papir, hvor sekretariatets værdigrundlag og holdninger til mainstreaming af ligestilling skal nedfældes sammen med forslag til, hvordan man som underviser kan mainstream i praksis. Papiret skal løbende revideres i samarbejde med Ligestillingssekretariatet og være udtryk for en intern aftale om værdier, samarbejde, kommunikation og holdninger til bl.a. ligestilling og køn. Papiret bliver til i en dialog med alle Mindscope medarbejdere og udleveres til nye medarbejdere og freelance undervisere.

”Kvdekultur” og ”mandekultur” i Mindscope

I en række interview med medarbejderne (4 projektager, 1 leder og 1 administrativ medarbejder) i Mindscope tegnede der sig et billede af forskellige måder at kommunikere og være sammen på, hvor kønnet blev tolket som værende af betydning. En kvindelig projektager fortalte, hvordan det gav anledning til ironi fra nogle af de mandlige medarbejdere, at der skulle sættes fokus på mainstreaming, og at ”der er en overvejende mandehørm både på den måde vi arbejder på, og den måde vi sender vores budskaber ud.” Hun fortalte videre, hvordan hun opfattede, at kønnet spillede en rolle i den måde, de var sammen på:

”Den måde vi er sammen på, det er på drengenes præmisser – oftest fordi de er i flertal.det er en måde at være sammen på, der er meget mandlig. Så går vi i baren. Det kan

være vi skal sidde og hygge os, men så går vi ind og spiller dart i stedet for. Det er lidt nemmere at forholde sig til ... vi andre ... vi vil gerne snakke eller få nogle af de der problemstillinger vi har – pædagogiske – op.”

En anden kvindelig projektleder understøttede opfattelsen af to forskellige kulturer på spil – en mandekultur, der sætter dagsordenen og en kvindekultur, der har sværere ved at trænge igennem på nogle punkter:

”...det er svært at arbejde med mainstreaming og det synes jeg ikke vi har gjort. Det bærer meget præg af mandekultur også i Mindscope. - *Hvordan kommer det til udtryk?* At så snart vi kommer til at tale om de måske mere bløde ting, som værdier og begreber, så har der været en tendens til, at man bliver skævet til med sådan en lidt latterlig undertone ... så er det kvindeligt, ik’. Det er ikke velhørt, synes jeg ikke ... det har været delt op i, at mændene har kørt deres retning, og så har vi kvinder, som vi har været få af, kørt en anden retning.”

De kvindelige projektledere mente, at der blev indgået alliancer mellem nogle mænd på arbejdspladsen, og at ”mandlige” værdier i en traditionel forståelse blev tillagt større værdi end traditionelle ”kvindelige” værdier. De mandlige projektledere var generelt mere forbeholdne overfor mainstreamingstrategien, men anerkendte nødvendigheden af den for at tiltrække flere kvinder til Mindsopes kurser. En af de mandlige projektlederes forbehold var delvist begrundet i en anskuelse af køn, der var biologisk betinget. Han svarede på spørgsmålet, om han savnede viden eller metoder til arbejdet med mainstreaming:

”Jeg mener godt, jeg kan fungere, hvor der både er mænd og kvinder, og heldigvis er der forskel på mænd og kvinder. Det synes jeg stadigvæk, at man skal bevare et langt stykke hen ad vejen. Jeg mener ikke, at der kommer noget godt ud af, at det skal være et stort sammensurium.”

Det foreløbige udviklingsarbejde har vist, at den manglende dialog mellem mandlige og kvindelige projektledere om ligestilling og samarbejde har været med til at bibeholde og bekræfte en række stereotype opfattelser af, hvad mandlige og kvindelige værdier er, hvor disse værdier entydigt er blevet kædet sammen med det biologiske køn. Det har været medvirkende til at skygge for andre forståelser af kommunikation og samarbejde, der i mindre grad trækker på forståelsen af ”mandlige” og ”kvindelige” kulturer som modsatrettede og gensidig afhængige.

Ide til mainstreaming af Mindscope

Der kunne med fordel sættes tid af til at arbejde kritisk med forestillinger om køn, ligestilling, handlemuligheder og nye fælles forståelser af kommunikation og samarbejde på gruppeniveau.

I øvrigt

Vær bevidst om egne anskuelser og holdninger – hvad forstår jeg ved ligestilling mellem mænd og kvinder, og hvordan anskuer jeg køn?

Kønsfordelingen på Mindsopes kurser

Der er en overvægt af mandlige deltagere på Mindsopes kurser i forhold til antallet af unge kvindelige medlemmer af fagforbund under LO. Hvis man opgør kønsfordelingen på kurserne på baggrund af an-

tallet af cpr. numre på Mindscope kurser siden 1998, så er 63,2% af kursisterne mænd og 36,8% kvinder. Det skal sammenholdes med, at andelen af mænd og kvinder under 30 år, der er medlemmer af fagforbund under LO, er på henholdsvis 54% og 46%. Det vil sige en forskel på omkring 9%. Men hvis man ser på kønsfordelingen i forhold til aktivitetsniveauet på Mindscope kurserne, er kønsfordelingen dårligere – henholdsvis 69,13 % mænd og 30,87 % kvinder.⁵ Groft sagt betyder det, at de samme unge mænd deltager på flere kurser end de unge kvinder. En analyse af Mindsopes markedsføringsstrategi foretaget af V&P Analyse viste, at hovedparten af rekrutteringen til kurserne foregår via personlige kontakter, og at der ”i fokusgrupperne kunne opfanges en holdning om, at Mindscope primært tiltrak mænd og i mindre grad kvinder.” Mindscope arbejder allerede bevidst med sit rekrutteringsmateriale for at tiltrække en bredere sammensat deltager-skare, men den store udfordring ligger i at få kurserne til at appellere både til flere kvinder, men også til nye grupper af unge mandlige fagforeningsmedlemmer.

Observationer

I udviklingsarbejdet indgik en række observationer af Mindsopes kursusaktivitet for at kunne danne sig et billede af, hvordan intentionen om at mainstreame køn og ligestilling kom til udtryk i praksis.⁶ Kurset ”Hjemløs for en dag” foregik i København henholdsvis i De Hjemløses Hus, på Planeten (nedlagt fabrik, der bl.a. huser en ungdomsuddannelse) og ude i byen. Metodisk er der valgt en rolle som ”observatøren som deltager”, der er karakteriseret ved, at kontakten til kursisterne er kortvarig og formel. De ved, at man er tilstede som observatør og får forklaret, hvad formålet med observationen er.⁷

Rekruttering til kurset ”Hjemløs for en dag”

Mindscope har igennem længere tid forsøgt at tiltrække flere kvinder til deres kurser ved bl.a. at arbejde målrettet med rekrutteringsmaterialet. Den største grad af mainstreaming er således sket i forhold til materialet, idet sekretariatet systematisk har arbejdet med den visuelle præsentation og indholdet primært for at tiltrække flere kvindelige deltagere. Det kan dog endnu ikke aflæses i statistikken.

Mindscope har haft stor indflydelse på udarbejdelsen af rekrutteringsmaterialet til kurset og har bevidst arbejdet med et kønsperspektiv, fordi de tidligere er blevet gjort opmærksom på, at materialet har haft en tendens til at reproducere stereotype forestillinger om mænd og kvinder. Desuden ønsker Mindscope generelt at appellere til en bredere målgruppe for at få flere unge kvinder og flere nye deltagere på deres kurser.

Rekrutteringsmaterialet til kurset havde postkortet som sin form og en formidlingsstrategi, der byggede på identifikation med de unge medlemmer af fagbevægelsen, der var portrætteret på forsiden af postkortet. På forsiden af postkortet var en ung mand afbilledet med børn. Han arbejder som pædagogmedhjælper og udstråler sjov og omsorg. På bagsiden er en invitation til kurset ”Hjemløs for en dag”. Her er en tegning af en papkasse og et sprog, der signalerer omsorg, solidaritet og engagement. Mindscope har på deres postkort-kalender valgt at synliggøre mænd og kvinder, der har valgt fag, der traditionelt er domineret af det modsatte køn. Den visuelle fremstilling af det utraditionelle valg står stærkt og signalerer, at der er plads til forskellighed i fagbevægelsen. Valget kommenteres ikke eller sættes ind i en samfundsmæssig sammenhæng, men fremstår som et individuelt valg.

Ide til mainstreaming

Vær bevidst om visuelle fremstillinger af mænd og kvinder og forholdet mellem de to køn i valget af undervisningsmateriale – bliver stereotype opfattelser af mænd og kvinder understøttet eller udfordret?

Observation 1

Ni deltagere ankommer ved 20-tiden (syv mænd og to kvinder), plus de to mandlige kursusledere. Vi bliver modtaget af formanden for S.A.N.D. (sammenslutningen af nærudvalg i Danmark, paraplyorganisation stiftet marts 2001 – en brugerorganisation for hjemløse og tidligere hjemløse) Formanden Jan, hans sekretær Gitte, en medarbejder Pelle Voigt, den mandlige kok og mandlige køkkenmedhjælper. Senere ved 21-tiden ankommer Arne Jacobsen, lederen af bostedet Kollegiet, Gl. Køgelandsvej og to mandlige deltagere.

Jan svarer på spørgsmål fra Mindscope deltagerne stående. Vi sætter os til bords og spiser kartofler og svinekam. Efter madden siddende ved bordet besvarer Jan og Pelle spørgsmål fra deltagerne. For bordenden sidder Pelle, Gitte, Jan og senere Arne. Dernæst jeg, Mindscope kursusleder, et par Mindscope deltagere, Mindscopes kursusleder, og resten af deltagerne. De to piger sidder ved siden af hinanden.

Under spørgerunden forsøger Gitte adskillige gange (4-5 gange) at komme på banen med sin viden, men bliver hver gang afbrudt og sat på plads af Jan. Hun spørger flere gange, om hun nu må sige noget, men får hver gang at vide af Jan, at det må hun ikke. Hun får også at vide, at hun er sekretær og ikke skal blande sig efter kl. 15. Jans og Pelles fortællinger handler udelukkende om hjemløse mænd. Ingen reagerer på, at hun får at vide, at hun ikke må tale. Den ene kursusleder hvisker til mig, at her burde jeg blande mig – underforstået at ef-

tersom jeg repræsenterer ligestillingsområdet, burde jeg blande mig. Jeg svarer, at det ikke er min rolle, da jeg er her for at observere.

Da Arne fra bostedet holder sit oplæg, prøver Gitte igen at tale om hjemløse kvinder og henvendt direkte til Arne, fortæller hun, at hun har skrevet til ham om hjemløse kvinder. Her bliver hun af Pelle bedt om ikke at tale, fordi Mindscope deltagerne skal videre i programmet. Heller ikke her er der nogen der reagerer. Kursuslederen beder folk om at gøre sig klar til afgang. Vi forlader De Hjemløses Hus og begiver os til "Planeten", hvor resten af kurset skal udgå fra.

Det er tydeligt, at den kvindelige sekretær ikke får lov til at ytre sig, og at mændene, der alle indtager en overordnet position i forhold til hende – som formand, leder, kursusleder – er med til at forhindre, at hun kommer til orde. Det betyder ikke, at man nødvendigvis kan konkludere, at kvinder generelt ikke kan komme til orde i forsamlinger, fordi de bliver holdt nede af mænd, men dette situationsbillede giver anledning til at stille spørgsmål ved egen kursuspraksis. I hvor høj grad vil en kursusleder tillade, at en deltager eller tilhører ikke kommer til orde? Hvordan sikrer man som kursusleder, at alle (uanset køn, alder, social position osv.) kan få plads til at ytre sig.

En ide til mainstreaming af Mindscope:

Opstil interne retningslinjer for hvilke krav, der bør stilles til eksterne undervisere og oplægsholdere på Mindscopes kurser.

En afklaring af i hvor høj grad en kursusleder skal blande sig i adfærd og sprog, der nedvurderer det ene køn på bekostning af det andet eller forhindrer deltagere i at komme til orde. Denne bevidsthed om egen kursusle-

delse gælder naturligvis ikke kun, når der er køn på spil, men for alle former for bevidst eller ubevidst usynliggørelse af nogle deltagere frem for andre.

I øvrigt

Udøv kønsbevidst kursusledelse – vær bevidst om, hvem kommer til orde, hvordan fordelingen af mænd og kvinder er, hvilket køn underviseren har.

Desuden kommer hjemløshed til at fremstå som udelukkende et mandeproblem. En mainstreaming af oplæggene kunne potentielt have medført en mere nuanceret forståelse af hjemløshed som socialt fænomen. Man kunne f.eks. have spurgt, hvorfor langt flere mænd end kvinder er hjemløse, eller om der er særlige vilkår for eller grunde til henholdsvis mandlig og kvindelig hjemløshed.⁸ Eksemplet viser, at mainstreaming af køn og ligestilling kræver viden indenfor fagspecifikke områder, som man ikke nødvendigvis kan forlange, at den enkelte underviser besidder, men som vedkommende ideelt set burde kunne op-søge gennem et tværfaglig samarbejde med sine kolleger.

En ide til mainstreaming af Mindscope

Opsøg en større grad af tværfagligt samarbejde på tværs af sekretariaterne og undervisergruppen når det gælder viden om fagspecifikke områder herunder køn og ligestilling.

I øvrigt

Opsøg viden om køn og ligestilling når det skønnes nødvendigt.

Observation 2

Her starter kursuslederen med at byde velkommen og introducere aftenens program.

Derefter bliver jeg introduceret. Jeg står overfor kursisterne i et stort rum (nedlagt fabrik). Tilstede udover kursisterne er de to mandlige kursusledere og et par fyre fra de hjemløses avis og radio. Jeg starter med at fortælle, hvad jeg hedder, og at jeg skal observere og i morgen interviewe dem om ligestilling. Det afføder en række tilråb, hvoraf flere er af seksuel karakter. En kursist prøver især at overtage. Jeg må afbryde ham med ”nu er det mig, der snakker”. En anden kursist siger, at han ikke kan forstå, at der bliver lavet kurser kun for kvinder, hvor er ligestillingen henne her. Det er tydeligt, at ordet ”ligestilling” ikke er et neutralt begreb, men giver grobund for latter, ironi og seksuelle vittigheder. På et tidspunkt bryder kursuslederen ind og prøver at dæmpe tilråbene. De to piger kommenterer ikke. Den ene pige spørger til sidst, om interviewet skal handle om ligestilling. Jeg svarer bekræftende. Jeg går og kommer først igen næste aften, hvor jeg spiser med. Derefter går jeg i gang med to gruppeinterview i et tilstødende lokale. To kursister bliver ikke interviewet, heraf den kursist der reagerede kraftigst på ligestillingssnakken.

Ligestilling var tilsyneladende ikke et neutralt begreb for deltagerne, da det affødte kraftige reaktioner fra de mandlige deltagere at bringe emnet på bane. Min manglende position som kursusleder og de uformelle rammer har muligvis bidraget til at deltagerne tillod sig at reagere så åbenlyst. I de efterfølgende gruppeinterview var tonen meget mere afdæmpet og åben, da det blev muligt at møde observatøren/intervieweren ansigt til ansigt. Formålet med gruppeinterviewet var at finde nogle tendenser i forhold til Mindscope deltagernes forestillinger om køn og ligestilling. Deltagerne på Mindsopes kurser tilhører en anden målgruppe end deltagerne på de almindelige FIU-kurser. Det er unge mellem

18-30, der er medlem af en fagforening, men ikke nødvendigvis faglig aktiv. Den typiske deltager er 20-25 år og er oftest en mand. Socialt samvær og oplevelser prioriteres højt af deltagerne. I interviewet blev de bl.a. spurgt om deres faglige engagement og hvad de tænkte, når de hørte ordet ligestilling og fagbevægelsen.

Unge forestillinger om køn og ligestilling

Tendensen var, at de mandlige Mindscope kursister havde svært ved at forholde sig til ligestilling, og at de generelt havde en meget traditionel opfattelse af deres egen rolle i en fremtidig familie og på arbejdsmarkedet.

”Jeg er måske af den gamle skole. Jeg kan slet ikke se, at hvis jeg havde en rigtig god kæreste, der boede sammen med mig, så ville jeg gerne gå på arbejde, men hvis hun også gjorde det, ville jeg stadig væk have mere i posen end hun fik, uanset om vi havde det samme job. Muligvis laver hun stadig maden og handler ind, men jeg vil godt sige, at det er mig, der tjener til den store husleje osv. Så jeg er meget gammeldags på den måde.” (*mand, 20 år, tømrer*)

Forestillingen om manden som den traditionelle forsørger, der bringer hovedparten af lønnen hjem og kvinden, der måske arbejder, men ikke tjener det samme som sin mandlige kollega, vandt genklang hos flere af deltagerne, der mente, at tanken om ligeløn var urealistisk og gennemtvunget af politikerne, der ikke viste noget om virkeligheden.

”Når de snakker om ligestilling i fjernsyn og radioen, kommer de meget ind på løn, og jeg tror ikke på det område, at der bliver ligestilling ... Jeg har på fornemmelsen også, at

hvis vi går ind i Folketinget og snakker ligestilling, så vil de jo så gerne, at der skal være så meget, der skal være ligestilling og ligeløn ... de spænder ben for sig selv, for de ved egentlig talt ikke, hvad de taler om. De vedtager en regel om, at der skal være ligestilling, de gør alt muligt for, at kvinder skal få lige så meget i løn som manden, der har det samme job, selv om det er direktør eller slagter. Det bliver helt umuligt. Det kan de ikke.” (*mand, 30 år, slagteriarbejder*)

Holdningen hos de unge mandlige Mindscopedeltagere falder i tråd med en undersøgelse ”Konsekvenserne af det husmorløse samfund” foretaget af forsker Birgitte Simonsen, hvor hun interviewede 16-19 årige unge kvinder og mænd (født i 1970'erne). Hun undersøgte forventningerne til arbejds- og familieliv hos den generation af unge, der for de flestes vedkommende er vokset op uden en hjemmegående husmor i en tid, hvor de traditionelle kønsroller har været i opbrud. Undersøgelsen viste, at unge kvinder og mænd har forskellige forventninger til deres liv. Unge mænd er generelt mere traditionelle i deres syn på deres fremtidige familie- og arbejdsliv og ser i højere grad sig selv som forsørgere, hvor imod unge kvinder i højere grad frasiger sig det traditionelle familiemønster og orienterer sig mod en placering på arbejdsmarkedet. Skulle det ikke lykkes, forventer de unge piger, at staten skal træde til som forsørger og ikke en eventuel partner (Simonsen, 1994).

En af de mandlige Mindscope-kursister havde dog en meget anderledes holdning til ligestilling, der hovedsageligt udsprang af lighedstanken:

”Jeg vil godt sige, at jeg er lidt mere moderne ... Jeg har den holdning, at

kvindedominerede fag, der skal flere mænd ind, og håndværksfagene, der skal også flere kvinder ind. Militæret der skal kvinderne også have værnepligt. De skal have de samme muligheder som mænd. De vil have lige så meget i løn som mændene, så skal de også tage de tjanser, som bliver pålagt de unge mænd.”
(*mand, 22 år, flyttemand*)

Han var involveret i et ligestillingsprojekt for at få flere kvindelige lærlinge ind i en TIB (Træ-Industri-Byg) afdeling sammen med en kvindelig tømrer. Hans forklaring på det lave antal kvinder i håndværksfagene var, at de blev mobbet ud af mandsh Chauvinistisk humor, mens de andre mandlige kursister mente, at det var fordi, det var fysisk for hårdt for kvinder. Den manglende konsensus viser, at der blandt unge i fagbevægelsen er flere forskellige fortællinger og forståelser af køn, ligestilling og fagbevægelsens rolle. Her kunne Mindscope måske spille en større rolle i forhold til at tage nogle af emnerne op på kursisternes egne præmisser.

En ide til mainstreaming af Mindscope:

Tag konkrete ligestillingsproblematikker som f.eks. ligeløn eller chikane op med udgangspunkt i kursisternes egen situation, når situationen indbyder til det – brug gerne statistikker og undersøgelser.

På spørgsmålet om ligestilling og fagbevægelsen var der enighed om, at der var færre kvinder på topposterne, men ikke enighed om årsagen. Flere af de mandlige kursister mente, at det bundede i manglende engagement fra kvindernes side, mens en af de kvindelige kursister, der havde været faglig aktiv i syv år og var stoppet, mente:

”Jamen, det har også noget at gøre med hvad der er i kønsrollerne, fordi det ligger lidt til, at vi som kvinder, vi må ikke have for store ambitioner. Sådan har det været, og sådan er mange desværre stadig opdraget. Og har man så store ambitioner, så bliver man som regel også tværet lidt ud af en eller anden, der sidder i hierarkiet lidt højere oppe ... Hvis man har ambitioner, så tager man dem et andet sted hen. Det er sgu’ ikke i fagbevægelsen.

– Er det noget, du har oplevet?

Ja.” (kvinde, 25 år, sekretær)

Hendes oplevelse af fagbevægelsen tyder på, at der stadig er strukturelle og historisk betingede barrierer, der gør det svært at bryde igennem ”glasloftet” for kvinder. Men frustrationen over fagbevægelsens hierarki og konservatisme findes også hos de unge mandlige faglige aktive. I V&P’s analyse af Mindscope fandt de også en udbredt holdning af at ”mødet med Mindsopes meget fleksible organisation og struktur gør..., at deltagerne i endnu højere grad føler, at de løber panden mod en mur i den lokale fagforeningsafdeling (s.10).”

Flere undersøgelser har desuden vist, at der er forskelle i unge mænds og kvinders politiske orientering og holdninger til kønspolitiske spørgsmål som f.eks. ligestilling, ligeløn og kønskvotering. I en vurdering af om der er reel ligestilling mellem kønnene på lønområdet, mente kun 23% af unge kvinder mellem 18-29, at der er reel ligeløn, mens 63% af de unge mænd mente det samme.⁹ Denne undersøgelse og interview med Mindscope deltagere peger på, at der i højere grad er behov for at italesætte uligeløn, chikane, repræsentation i fagbevægelsen osv. Udfordringen bliver at præs-

entere emnerne, så de vækker genklang hos kursisterne. Forsker Ann-Dorte Christensen har i forhold til unge foreslået, at der bliver satset på en differentieret ligestillingsstrategi for unge, der ”tager hensyn til de to grundlæggende tendenser blandt de unge, der fungerer side om side:

I. At ’spille kønnet ud’ i fuld offentlighed (primært de helt unge omkring 15-20 år)

Fokus på de unges orientering mod kønsidentitet og skabelse af kvinde- og manderoller. Det er mere end tidligere både tilladt og muligt at gøre kønnet meget synligt ... De sætter fokus på autonomi og selvrealisering, som har et stort spillerum i det moderne samfund. Det er afgørende, at de unge ikke oplever ligestillingspolitikken som begrænsende for deres udfoldelsesmuligheder på dette område. Problemerne opleves sjældent som ligestillingsproblemer, men man når ikke gruppen med et ensidigt fokus på uligheder, men snarere ved at udvikle en aktiv og dialog-orienteret politik, der spiller med på kønnets centrale og aktive rolle i de unges identitetsarbejde. II. Den ’kønnede’ modsætning mellem arbejde og familieliv (Primært de ’voksne unge’ mellem 20-30 år). I livsafsnittet mellem 20-30 år færdiggør de unge ofte deres uddannelse, de får sandsynligvis lønarbejde og de stifter muligvis familie og får børn. Det er en ’fortættet’ livsfase med afgørende valg for fremtiden. Køn spiller en stor rolle og en afgørende rolle. Udfordringen for ligestillingspolitikken er her, at formulere en nærværende og aktiv politik. Fx må situationen som ’nye kønnede’ individer i både familie og på arbejdsmarkedet være synlig i en ligestillingsstrategi, der i forhold til denne

gruppe fx kunne betone: kønsbestemte uligheder i uddannelsessystemet (hierarkier, rollemodeller, indhold); kønsbestemte uligheder på arbejdsmarkedet (kønsarbejdsdeling, hierarkier, lønforskelle); kønsbestemte uligheder i familien (arbejdsdeling, forælderroller og omsorgsforpligtelser)”.

Mindscope kunne måske arbejde endnu mere med en differentieret strategi overfor kursusedtagerne både med hensyn til at tale ligestilling og i forhold til kursusaktiviteterne generelt.

En ide til mainstreaming af Mindscope:

Foretag analyser af målgruppens forestillinger om køn og ligestilling gennem brug af livshistorier, interview og forskningsundersøgelser på udvalgte kurser.

Mainstreaming af sekretariater og kursusaktiviteter kræver tid og vedholdenhed, men selv små ændringer kan være effektive og skabe bevidsthed om ligestilling og køn. Mindsopes arbejde med at mainstreamere deres rekrutteringsmateriale havde hos alle projektugerne ført til en øget bevidsthed om, hvordan de fremstillede køn og har haft en effekt på deres undervisningspraksis.

Med andre ord kan man som underviser starte der, hvor man føler sig fagligt stærkest med mindre ændringer i valg af kursusmateriale eller i undervisningspraksis. Mainstreamingens nøgleord er:

viden - vilje - vedholdenhed

Noter

14

1) Steen Baagøe Nielsen, "Rigtige mænd er en mangelvare' – om ligestilling og daginstitutioner i 90erne", s. 73. I *Mænd på vej*.

2) Mette Lykke og Signe Lehn skitserer den socialkonstruktionistiske kønforskning især med udgangspunkt i Chantal Mouffe, "Feminism, Citizenship and radical Democratic Politics", Judith Butler og Joan Scott (red.), *Feminists Theorize the Political*. (London: Routledge, 1992). De forklarer: "Hendes videnskabsteoretiske udgangspunkt kaldes for 'antiessentialistisk', dette er ikke foreneligt med hverken ligheds- eller særartspositionen. Anskues køn ud fra en antiessentialistisk position giver det ikke mening at stille kategorien 'kvinder' imodsætning til kategorien 'mænd', idet kønnet anskues som en social konstruktion, som i princippet hele tider er til forhandling og derfor potentielt foranderlig. Hverken 'mænd' eller 'kvinder' kan derfor anskues som stabile eller faste kategorier, ligesom man må være bevidst om, at der kan være et utal af variationer indenfor kategorierne 'mand' og 'kvinde'. Dette betyder, at opretholdelsen af kategorierne ikke er meningsgivende at arbejde ud fra – heller ikke i et ligestillingsperspektiv" (*Analyserapport*, s. 17).

3) For en forløbig status på udviklingsarbejdet se, *Intern statusrapport: Mainstreaming af Mindscope* (september 2001) udarbejdet af Nina Roth. Det interne udviklingsarbejde i Mindscope med mainstreaming bygger på interview med medarbejderne (6 medarbejdere, hvor en har forladt sekretariatet og en anden er blevet ansat); deltagelse på stammemøde, samtaler med nye leder, arbejdsrapport "Forestillinger om køn" udarbejdet af Jo Krøjer, FIU statistik, analyse af rekrutteringsmateriale, V&P analyse, *Mindscope: Evaluering af profil og markedsføring* (marts 2001).

4) I september da udviklingsarbejdet gik i gang havde 3 ud af 6 projektmagere deltaget i ligestillingsunderviseruddannelsen. Det største forbehold overfor uddannelsen (3 x 3 dage) har været, at den bød på for få metoder og praktiske handlingsanvisninger, men at den har været god til at øge bevidstheden ligestillingsproblematikken og anskuelser af køn.

5) Tallene stammer fra V&P analyse, *Mindscope: Evaluering af profil og markedsføringsstrategi* (marts 2001).

6) I den oprindelige aftale mellem FIUs ligestillingsstyregruppe var det aftalt, at der skulle laves observationer af tre kursusforløb, men to af dem blev aflyst. Der er således kun gennemført observationer af et kursus. Det gør naturligvis observationsmaterialet meget spinkelt. Analysen kan således udelukkende give et fingerpeg om nogle tendenser og skal ikke betragtes som repræsentativ for alle Mindscope kurser.

7) Jeg har brugt samme metode som Mette Lykke og Signe Lehn skitserer i deres *Analyserapport: Mainstreaming af kurset mennesker og borgere i samfundet*, kapitel 4. Deres metode er baseret på Søren Kristiansen og Hanne Kathrine Krogstrup, *Deltagende observation – introduktion til en forskningsmetode* (Hans Reitzels Forlag, 1999). I De Hjemløses Hus var min rolle nærmere "den totale deltager", idet hverken kursisterne eller medarbejderne i De Hjemløses Hus vidste, hvorfor jeg var der.

8) John Andersen og Jørgen Elm Larsen, der har beskæftiget sig med social udstødning og marginalisering, hævder i "Social polarisering og køn": "Hjemløshed og i særdeleshed ensomhed er ikke kun betinget af manglende ressourcer. Den udprægede mandlige profil i hjemløsheds- og ensomhedsbilledet hænger også ... sammen med

kønnenes forskellige måder og sociale ressourcer til at håndtere sociale ændringer på. Men hjemløshed og ensomhed hænger, på det strukturelle plan, også sammen med kønsopdelingen af arbejdsmarkedet og i familien. Familien og sociale netværk udgør et sikkerhedsnet under kvinder, som rustet dem bedre til at imødegå ensomhed og hjemløshed. Når mænd derimod ekskluderes fra arbejdsmarkedet, er de i højrisikozonen for også at blive ekskluderet fra familien og de sociale netværk" (*Mænd på vej*, s. 38).

9) For en gennemgang af hvad forskellige undersøgelser siger om kønsforskelle i politisk orientering og holdninger til kønspolitiske spørgsmål se, Birte Siim og Ann-Dorte Christensen, "Demokratiske normer, medborgerværdier og kønspolitiske holdninger" i *Køn, Demokrati og Modernitet: Mod nye politiske identiteter*. For en undersøgelse af "Unge Politiske univers" se kap. 8 af Ulla Højmark Jensen i *Køn, Demokrati og Modernitet*.

Litteraturliste

16

Alvesson, Mats og Yvonne Due Billing.
Kön och organisation.
Lund: Studentlitteratur, 1999.

Betænkning om det fremtidige ligestillingsarbejde og dets organisering. Betænkning nr. 1370.
København: Statens information, 1999.

Christensen, Ann-Dorte og Birte Siim
(med bidrag af Ulla Højmark Jensen,
Yvonne Mørck, Jens Ulrich):
Kön, demokrati og modernitet. Mod nye politiske identiteter.
København: Hans Reitzels Forlag, 2001.

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

Ervø, Søren (m.fl., red.):
Mænd på Vej.
København: Ligestillingsrådet, 1999.

Guide til ligeværdige forandringsprocesser. Mainstreaming på arbejdspladsen.
LO's FIU sekretariat. Fagbevægelsens Interne Uddannelser, 2001.

Mainstreaming – fra strategi til praksis.
København. Videnscenter for Ligestilling, 2001.

Metoder til mainstreaming.
København. Videnscenter for Ligestilling, 2001.

Kirkegaard, Lene:
Guide til mainstreaming af FIU-kurser.
LO's FIU-sekretariat. Fagbevægelsens Interne Uddannelser, 1999.

Lov til Orlov.
København. Videnscenter for Ligestilling, 2001.

Lykke, Mette og Signe Lehn:
Guide til mainstreaming af FIU-kurser. LO's FIU sekretariat.
Fagbevægelsens Interne Uddannelser, 2000.

Lykke, Mette og Signe Lehn.
Analyserapport: Mainstreaming af kurset mennesker og borgere i samfundet.
FIU's Ligestillingssekretariat, august 2000.

Rømer, Hilda (red.):
Kön og læreprocesser.
Tidsskrift for Kvinder, kön og forskning Nr. 1, 2000.

Simonsen, Birgitte:
Unge forhold til familieliv og kønsroller: konsekvenser af det husmorløse samfund. Rapport 3.
Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter, 1994.

Skjerbæk, Helle (red.):
Midt i Strømmen. Om ligestilling, mainstreaming og mangfoldighed.
København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2001.

Weber, Kirsten:
Ambivalens og erfaring: Mod et kønsdifferentieret læringsbegreb – en analyse af kvinders læreprocesser i Fagbevægelsen Interne Uddannelsessystem.
Roskilde Universitetscenter: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, 1995.

FIU

FIU
Fagbevægelsens Interne Uddannelser
Landsorganisationen i Danmark
Rosenørns Allé 12
1634 København V.
Tlf.: 3524 6000
www.fiu.dk

ISBN: 87 7735 580 6
FIU-varenr.: 930026