

Hvor der er vilje ...



Sådan integreres
ligestilling i HK's arbejde



Denne håndbog handler om mainstreaming – om at integrere ligestilling i HK's arbejde.

Kært barn har mange navne, og det gælder også for denne pjeces emne. Nogle kalder det kønsvurdering, andre kalder det integrering af køn, andre igen at arbejde med et kønsperspektiv, og nogle kalder det at mainstreame. Indtil vi finder et bedre dansk ord, har vi valgt at bruge ordet mainstreaming. Direkte oversat betyder mainstreaming at være i hovedstrømmen.

Hvis vi bruger billedet med en flod og en række bifloder, har der været tendens til at ligestillingsarbejdet har sejlet af sted i en lille båd på en biflod og engang imellem har studeret trafikken i hovedstrømmen. Mainstreaming handler om at befinde sig i hovedstrømmen hele tiden for at påvirke den almindelige trafik.



TIL ALLE BESTYRELSESMEDLEMMER OG ANSATTE

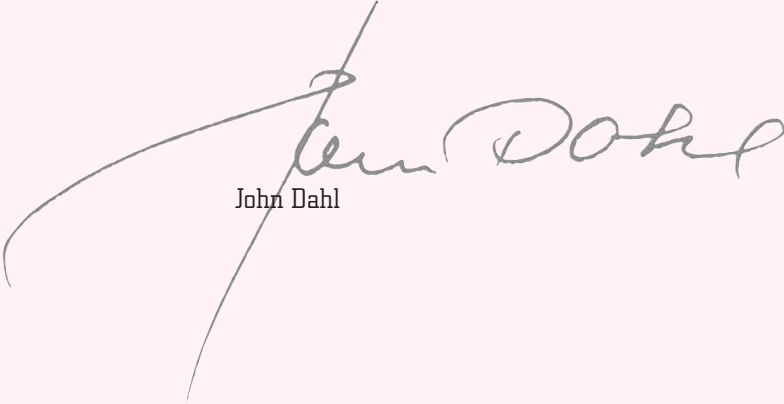
HK har i mange år prioriteret ligestillingsarbejdet højt. Vi har været det første og eneste forbund med et ligestillingssekretariat. Det har dels præget arbejdet i HK, dels har det givet HK en flot ligestillingsprofil i omverdenen.

Det skal ikke være nogen hemmelighed at jeg i sin tid ikke var begejstret for ideen om at oprette et ligestillingssekretariat. Jeg havde hellere set at integrationen var gået i gang med det samme.

Men set i bakspejlet er der nok ingen tvivl om at det arbejde som blev lavet i forbundets ligestillingssekretariat er forudsætningen for at vi nu seriøst kan tage fat på en ny epoke i ligestillingsarbejdet. En epoke hvor vi skal have en ligestillingsvurdering af det faglige arbejde og af alle de projekter vi arbejder med.

Vi har ikke længere et ligestillingssekretariat – nu er ligestilling alles ansvar. At tænke køn gør en forskel, og det er derfor vi skal i gang med mainstreaming – som det hedder på "godt" dansk.

Vi har udarbejdet håndbogen for at give inspiration og støtte til jeres arbejde med at integrere ligestilling i HK's arbejde. På med handsken og rigtig god fornøjelse med arbejdet.



John Dahl

INDHOLDSFORTEGNELSE

- [5] **Tre centrale spørgsmål**
- [6] **Forskellen på
ligestilling og mainstreaming**
- [7] **Vær konkret**
- [8] **Et spørgsmål om nuancer**
- [11] **Kort og godt om mænd og kvinder**
- [13] **Hvad gør vi i praksis**
- [15] **Ressourcer**
Hvad koster det, og hvor lang tid
tager det
- [17] **Repræsentation**
Hvem har indflydelse
- [19] **Realiteter**
Lever vi op til vores egen politik
- [26] **Personalepolitik
smitter af på HK's arbejde**
- [28] **Et eksempel**
Mainstreaming af handlingsplanen
i en afdeling
- [30] **Mainstreaming giver sidegevinster**
- [31] **Et par andre gode eksempler**

TRE CENTRALE SPØRGSMÅL

HK's ligestillingsarbejde er anerkendt og respekteret ikke bare hos os selv, men i store dele af fagbevægelsen og samfundet som helhed. Og vores ligestillingsarbejde har medført en positiv holdning til at diskutere køn i HK. Denne positive holdning er et rigtig godt fundament for at mainstreame.

Det kan lyde enkelt at tænke køn med i HK's arbejde, og det er egentlig også enkelt. For langt hen ad vejen er det et spørgsmål om at tænke sig om. Det drejer sig om – uanset hvilken opgave man står over for – at stille spørgsmålene:

Er kvinders og mænds betingelser på området i dag forskellige?

Er kvinders og mænds interesser på området forskellige?

Vil forskellige løsninger have forskellige konsekvenser for de to køn?

Disse spørgsmål er lige anvendelige uanset om man er i gang med at planlægge et afdelingskursus om museskader, en spørgeskemaundersøgelse blandt tillidsrepræsentanter eller er i gang med at vurdere et lovforslag.

FORSKELLEN PÅ LIGESTILLING OG MAINSTREAMING

Når vi har arbejdet med ligestilling, har der været tale om en ekstra indsats – altså noget arbejde der blev tilføjet til det almindelige arbejde eller den almindelige organisation. Ligestilling har haft sine egne udvalg, sine egne konsulenter, sine egne projekter.

Ligestillingsarbejdet har været sideordnet det øvrige arbejde. Et eksempel er at behandle ligestilling som et særligt emne på TR-kurser frem for at integrere kønsaspektet i alle de emner som bliver behandlet i uddannelsen.

Ligestillingsarbejdet har ført meget godt med sig, men skal man være lidt grov, kan man sige at ligestillingen har fået lov til at leve sit eget liv mens alt andet arbejde er forløbet "som det plejer". Man kan også sige at vi ved at bevilge penge til ligestillingsudvalgene på en bekvem måde har betalt os fra et fælles ansvar.

I forbundets ligestillingsarbejde har det været meget almindeligt at have en særskilt handlingsplan for ligestillingsarbejdet – en plan der indeholdt særlige aktiviteter med eget budget. Når vi mainstreamer, bruger vi kønsaspektet til at vurdere aktiviteterne i den almindelige handlingsplan.

Indtil det er en helt almindelig rutine at mainstreame, vil det imidlertid være en god ide at have personer der er specielt ansvarlige for processen, ligesom det fortsat vil være en del af strategien f.eks. at afholde arrangementer der retter sig mod det ene køn.

VÆR KONKRET

En diskussion af ligestilling bliver ofte almen, og der er jo ingen (eller i hvert fald meget få) mennesker der kan erklære sig uenige i at kvinder og mænd skal være ligestillede. Og når diskussionen bliver almen, er det vanskeligt at bruge den konkret.

Derfor er vi nødt til på et specifikt arbejdsområde at forholde os til kvinders og mænds forskellige behov eller synspunkter på området. Hvis vi arbejder med mainstreaming inden for uddannelse, er vi nødt til at forholde os til hvilke forskellige ønsker og behov kvinder og mænd har til f.eks. kursustidspunkter og kursuslængde.

ET SPØRGSMÅL OM NUANCER

Når man taler om køn og forskelle på køn, kan man let blive stødt over generaliseringerne. Indvendingerne er ofte at ikke alle kvinder – eller alle mænd – er ens. Og det er jo rigtigt.

Men når vi begynder at skelne mellem de to køn og at interessere os for forskelle, er det faktisk det første skridt på vejen til at arbejde med forskelle og nuancer hos medlemmerne – forskelle som også kan dreje sig om f.eks. alder og etnisk oprindelse, om nuancer på kvinder indbyrdes eller på mænd indbyrdes.







Julius Meinert Tomteberg

H. Harper

*Vesterbrogade 43
KJØBENHAVN*

NDRETFCHER.COM



RUIN
PAKCO
ELECTRICIAN
NURSE
SEAMSTRESS
BRICKLAYER
BABYSITTER



KORT OG GODT OM MÆND OG KVINDER

Når vi skal mainstreame, kan det være nyttigt at huske på nogle af de statistiske ting vi ved om kvinder og mænd, nemlig at:

- Kvinder oftere end mænd bliver ramt af arbejdsløshed, oftere er deltidsforsikrede og meget oftere går på børnepasningsorlov.
- Kvinders løn i gennemsnit udgør 80-90 procent af mænds løn.
- Kvinders pensionsopsparing ofte er dårligere end mænds bl.a. fordi kvinder er mere fraværende fra arbejdsmarkedet.
- Der er flere enlige forsørgere blandt kvinder end blandt mænd.

Og det kan også være nyttigt at huske på nogle af de andre ting vi ved om kvinder og mænd, nemlig at:

- Kvinder og mænd ofte foretrækker forskellige arbejdsformer i udvalg, bestyrelser og arbejdsgrupper.
- Kvinder oftere end mænd skal opfordres til at tage en ny udfordring.
- Mænd ofte er gode til at forhandle deres egen løn mens kvinder holder sig lidt tilbage.
- Kvinder og mænd kan opleve arbejdsløshed vidt forskelligt.
- Både kvinder og mænd er forældre og at det ikke kun er kvinder der kan have problemer med børnepasning.
- Kvinder og mænd bruger ny teknologi meget forskelligt.
- Kvinder oftere end mænd synes det er vanskeligt at være væk hjemmefra.
- Kvinder hurtigere end mænd henvender sig med et problem, og at begge køn kan opleve at det er rart at blive rådgivet af sit eget køn.

1

DET FØRSTE R: RESSOURCER

2

DET ANDET R: REPRÆSENTATION

3

DET TREDIE R: REALITETER

HVAD GØR VI I PRAKSIS

I arbejdet med mainstreaming kan vi gå systematisk til værks ved at bruge 3R-metoden. De tre R-er står for: **Ressourcer**, **repræsentation** og **realiteter**.¹

Vi gennemgår her hvert af de tre R-er, og vi giver eksempler på metoder man kan anvende og forslag man kan overveje. Håndbogen indeholder også udsagn fra ledere og medarbejdere. Forslag til metoder, eksempler og udsagn er alle hentet ved interview som er gennemført i HK i efteråret 1998 og ved en konference om mainstreaming som blev gennemført i HK i december 1998.

Erfaringen viser at man bruger de to første "R-er": ressourcer og repræsentation til at få stillet de rigtige spørgsmål. Arbejdet med mainstreaming bliver imidlertid mere interessant jo dybere man kommer ned i arbejdet og finder ud af hvorfor tingene hænger sammen som de gør. Det sker når man når til det tredje "R" – realiteter – fordi det rører ved indholdet i HK's arbejde.

¹ 3R-metoden er oprindeligt udviklet af Gertrud Åström der er ekspert i ligestilling og mainstreaming i Sverige.

1

RESSOURCER

HVAD KOSTER DET, OG HVOR LANG TID TAGER DET

2

REPRÆSENTATION

3

REALITETER

RESSOURCER

HVAD KOSTER DET, OG HVOR LANG TID TAGER DET

Det første R i 3R-analysen drejer sig om at se på hvordan jeres ressourcer bliver brugt. Ressourcer er penge og tid.

- **Penge:** I kan f.eks. interessere jer for hvordan jeres budget bliver brugt i forhold til medlemssammensætningen og de faglige prioriteringer I ønsker at lave.

Når man interesserer sig for penge, kan man også se på hvordan lønstrukturen er blandt de ansatte i afdelingen/sektoren: Hvad får kvinder og mænd i løn, og er fordelingen velbegrunderet i forhold til arbejdsopgaver, erfaringer, ansvar og kompetence?

- **Tid:** Løn er en meget væsentlig del af alle budgetter i HK, og derfor er det en god idé at interessere sig for hvordan de ansattes tid bliver anvendt og om der er overensstemmelse mellem tidsforbruget og medlemssammensætningen.

Vi har ikke lavet statistik over hvordan vi bruger vores tid. Men jeg synes der er en tendens til at kvindelige medlemmer hurtigere henvender sig i afdelingen hvis de har et problem. Derfor bruger vi meget tid på kvindelige medlemmer, men de fleste sager er også hurtigt klaret. Mandlige medlemmer henvender sig ikke så ofte, men når de henvender sig, er sagerne mere komplicerede og tager derfor længere tid.

(Udsagn fra en kvindelig, faglig sekretær)

1

RESSOURCER

2

**REPRÆSENTATION
HVEM HAR INDFLYDELSE**

3

REALITETER

REPRÆSENTATION HVEM HAR INDFLYDELSE

Repræsentation drejer sig om at kortlægge hvor kvinder og mænd er repræsenteret i forskellige dele af organisationen – at se på hvordan magten er fordelt. Det kan også være givtigt at kortlægge kønsfordelingen hos sine samarbejdspartnere – særligt hvis det er samarbejdspartnere som har indflydelse på HK's arbejde.

- At arbejde med repræsentation minder i høj grad om at lave ligestillingsstatistik sådan som HK har gjort gennem flere år. Det er stadig en god idé at lave ligestillingsstatistik fordi statistikken fortæller om kønsfordelingen på forskellige niveauer bevæger sig i den retning vi ønsker. Statistikken kan også være med til at sætte fokus på nogle af de områder det er særlig vigtigt at beskæftige sig med i det daglige arbejde med mainstreaming.
- Når vi kortlægger og laver statistik, kigger vi bagud og fokuserer på hvad vi har gjort. Men repræsentation drejer sig også om at se fremad og være opmærksom på kønsfordelingen når man sammensætter udvalg og arbejdsgrupper: Brug køn som et kriterium på lige linje med f.eks. viden, interesse, alder, sektor- eller afdelings-tilknytning. Vi sikrer dynamikken og en nuanceret diskussion ved at værdsætte forskellighed frem for ensartethed.

Efter den seneste kongres da den nyvalgte hovedbestyrelse skulle nedsætte udvalg, var et kriterium helt fremherskende: HB-medlemmernes interesse. Og der var ingen der nævnte at det kunne være en god idé at alle HB's udvalg er kønsblandede.

(Udsagn fra et mandligt hovedbestyrelsesmedlem)

- Arbejdsformen kan være afgørende for at både kvinder og mænd kommer til orde og bruger deres indflydelse i de udvalg og arbejdsgrupper hvor de sidder. Derfor er det en god idé åbent at diskutere hvilken arbejdsform man ønsker.
- Det kan også være relevant at se på hvem der anvender tiden på interne møder, dvs. hvem bruger taletiden. Man kan gøre det meget systematisk eller ved blot at skærpe sin opmærksomhed over for hvordan taletiden bliver brugt. Under alle omstændigheder skal I have et formål med at registrere hvordan I bruger tiden. Registrering for registreringens egen skyld tjener ikke noget formål.

1

RESSOURCER

2

REPRÆSENTATION

3

REALITETER
LEVER VI OP TIL VORES EGEN POLITIK

REALITETER LEVER VI OP TIL VORES EGEN POLITIK

Realiteter handler om selve indholdet i det faglige arbejde. På de følgende sider gennemgår vi otte områder hvor vi giver ideer til hvordan man kan tænke køn med i HK's arbejde.

1 ANALYSE AF DE GRUNDLÆGGENDE DOKUMENTER

Analysér de grundlæggende dokumenter som styrer organisationen og som udstikker centrale politikker for organisationens arbejde: Læs f.eks. forretningsordenen, kommissorier for udvalg og arbejdsgrupper igennem og diskutér om indholdet er afbalanceret i forhold til de to køn.

Det er paradoksalt at vi har sikret os regler for barselsorlov i alle de overenskomster vi forhandler, men der står ikke noget i HK's egne love om regler for barselsorlov. I praksis finder vi jo nok ud af det hvis en formand skal på barselsorlov, men vi bør også have regler for det i vores love.

(Udsagn fra en arbejdsgruppe på konferencen om mainstreaming)

2 VÆGTNING AF AKTIVITETER

Når I planlægger årets aktiviteter og udarbejder handlingsplaner, diskutér da hvordan de emner I har valgt at prioritere stemmer overens med køns sammensætningen blandt medlemmerne. Er der nogle emner og aktiviteter som tiltaler det ene køn mere end det andet?

Vi har gennem mange år valgt at prioritere arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling. Hvis ikke vi sikrer at vores medlemmer hele tiden udvikler og uddanner sig, risikerer de at miste jobbet, og det vil skabe øget kvindearbejdsløshed fordi så mange af vores medlemmer er kvinder.

(Udsagn fra en af de interviewede i en sektor)

Det er vigtigt at vi ikke kun laver aktiviteter i afdelingen der tiltaler kvinder: Hvis vi har for mange arrangementer med "bløde" emner (farvevalg, selvværdræning, etc.), risikerer vi at de mandlige medlemmer holder sig væk fordi de synes det er en "damefagforening".

(Udsagn fra en kvindelig, faglig sekretær)

I vores afdeling trak et arrangement med titlen "Hvilken betydning har dit nummer i søskendeflokken" udelukkende kvinder. Et arrangement med "Biker-Jens" fra Robinson-ekspeditionen trak hovedsageligt unge og mænd, men også en del kvinder.

(Udsagn fra en afdelingsformand)

3 AFDELINGENS/SEKTORENS PROFIL

Forhold jer til om den måde I præsenterer jer i blade, annoncer og lign. er afbalanceret i forhold til køn.

Jeg synes det er vigtigt at vores sektorblad afspejler medlemssammensætningen i sektoren, f.eks. ved at vi tænker på at have flere billeder af kvinder end af mænd. Det er vigtigt at vores medlemmer kan genkende den virkelighed som bladet beskriver og afbilder.

(Udsagn fra en sektorrepræsentant)

4 RAMMER FOR AKTIVITETERNE

Særligt når det gælder uddannelsesaktiviteter og gå-hjem-møder, er det vigtigt at overveje om de tidspunkter og steder I vælger er valgt bevidst ud fra hensynet til målgruppen for aktiviteten eller om det er sædvanen der får lov til at råde.

Når HK's straks-kurser i dag gennemføres som tre-dages-kurser i stedet for ugekurser, tilgodeser det et behov hos målgruppen. Mange – både kvinder og mænd – synes det er nemmere at være væk fra hjem og arbejde i to-tre dage frem for en hel uge.

Jeg tror vi i højere grad skal tilrettelægge vores kurser som korte forløb der foregår tættest muligt på den enkelte kurssists lokalområde. Vi skal overveje at gennemføre eksternt kurser og evt. lave fjernundervisning.

(Udsagn fra en underviser)

Når vi i afdelingen laver forskellige medlemsarrangementer, har vi registreret en tendens til at kvinder foretrækker at arrangementerne starter kl. 19.00 og at mænd i højere grad foretrækker fyraftensmøder.

(Udsagn fra en afdelingsmedarbejder)

Vi har i HK/KOMMUNAL arbejdet på at få Den kommunale Højskole til at gennemføre deres kurser så lokalt som muligt. Vi har egentlig ikke på det tidspunkt tænkt på det som en kønsspecifik problemstilling, men jeg er ikke i tvivl om at det tilgodeser mange kvindelige medlemmer som synes det er nemmere at gå på efteruddannelse hvis de ikke skal transportere sig langt.

(Udsagn fra bestyrelsesmedlem i HK/KOMMUNAL)

5 FORSKELLIGE SYNSVINKLER OG METODER

Der er ofte forskel på kvinders og mænds vilkår, synsvinkler, interesser og måder at kommunikere på. Uden at forfalde til grove generaliseringer kan vi godt bruge vores viden om og overvejelser over køn i det daglige arbejde. Erfaringerne viser desuden at kvinder og mænd ofte kan have forskellige vurderinger, og det er derfor gavnligt at have både kvinder og mænd ansat som faglige sekretærer/konsulenter og a-kasse-medarbejdere. Det giver mulighed for internt i medarbejdergruppen at bruge de forskellige synsvinkler. Og det giver mulighed for at medlemmer kan tale med en person af deres eget køn. Det er naturligvis vigtigt at den faglige viden også er i orden, og vi skal ikke sætte hensynet til køn over hensynet til en god faglig rådgivning. Men vi skal i højere grad tænke i de muligheder det giver at have medarbejdere af begge køn.

Hvis jeg har en fyringssag for en mand, skal jeg arbejde mere med at få ham til at acceptere at han skal rådgives af mig end hvis det var et kvindeligt medlem. Og det tror jeg hænger sammen med mit køn.

(Udsagn fra en kvindelig, faglig konsulent)

Der kan være store forskelle på hvordan kvinder og mænd oplever arbejdsløshed. Mænd oplever arbejdsløshed som et stort slag fordi det anfægter deres forsørgerrolle. Kvinder oplever det også som et problem, men ser det endvidere som en mulighed for at få mere tid til andre ting end arbejde.

(Udsagn fra en a-kasse-medarbejder)

Jeg skal sommetider gribe mig i ikke at lave skjult diskrimination når jeg gennemfører vejledningssamtaler. Jeg tror jeg som tendens oftere spørger kvinder end mænd om deres mulighed for at få passet børn. Jeg tager det ubevidst for givet at mænd har et velfungerende bagland.

(Udsagn fra en a-kasse-medarbejder)

Der er nok en tendens til at kvinderne i vores uddannelsesudvalg anlægger en "synd for"-betragtning når vi diskuterer. Det indebærer at mange af vores aktiviteter retter sig mod de medlemmer der har det dårligste uddannelsesniveau. Mænd ser måske i højere grad på at skabe karriere-muligheder gennem uddannelse.

(Udsagn fra en sekretær for et sektorudvalg)

Når mænd arbejder med psykisk arbejdsmiljø, præsenterer de løsninger. Kvinder sætter en proces i gang for at få de involverede til selv at løse deres problemer.

(Udsagn fra en kvindelig, faglig konsulent)

Et pluk fra en dialog på mainstreaming-konferencen:

Jeg synes det er meget nemmere at rådgive en mand end en kvinde der er løbet ind i problemer på sin arbejdsplads. Manden vil have et kontant bud på en løsning, kvinden brokker sig meget mere, vælter problemerne ud på bordet.

(Udsagn fra en mandlig, faglig konsulent)

Det er jo fordi du er en mand, og derfor taler du umiddelbart bedre med en mand. Måske tror du at kvinden vil have dig til at tage stilling til alle de ting hun fortæller dig. Det vil hun højst sandsynligt ikke. Hun vil bare have dig til at lægge øre til.

(Udsagn fra en kvindelig, faglig konsulent)

6 UDDANNELSE

Den mest oplagte måde for HK-ere at få ny viden om køn på er at lægge facts og diskussioner ind på uddannelser og kurser. Der er mange muligheder for at arbejde bevidst med køn gennem uddannelse:

- Køn kan tematiseres i de emner hvor der findes viden om kønsforskelle, f.eks. ved forhandlinger, oplevelser af psykisk arbejdsmiljø, lønforhandling og arbejdsløshed, forskellige motivationer for at blive tillidsrepræsentant osv.
- Arbejdsgrupper på kursusholdene kan sammensættes så man udnytter kønnenes erfaringer bevidst i gruppearbejde.

På bestyrelseskurserne kommer vi ofte ind på kønsforskelle i forbindelse med nogle test vi gennemfører – f.eks. af kursisternes lederstil. Og det giver ofte en givtig diskussion som vi kan bruge på holdet. Og jeg er også sikker på at det sætter nogle overvejelser i gang hos deltagerne i forhold til deres egen bestyrelses måde at diskutere på.

(Udsagn fra en mandlig underviser)

- Køns sammensætningen i hele underviserkorpset bør afspejle medlemssammensætningen. Hvis det er muligt, bør kurser med to undervisere varetages af en kvinde og en mand.

I undervisningen synes jeg det er meget givende at være en kvindelig og en mandlig underviser. Jeg kan også mærke at det betyder noget for kursisterne.

(Udsagn fra en mandlig underviser)

7 FACTS OM DE TO KØN

Det er en god idé konsekvent at kønsopdele forskellige undersøgelser som I selv gennemfører eller som I har indflydelse på uden for HK. Tænk på at der altid kan ligge ny information i at kønsopdele lønstatistik, statistik over forskellige typer sager, spørgeskemaundersøgelser, arbejdsmarkedsundersøgelser, tillidsrepræsentant-undersøgelser, kursus-evalueringer osv. som kan bruges til at justere og præcisere arbejdet.

Inden vi udarbejdede HK's pensionsoplæg, havde vi gennem længere tid interesseret os for at afdække forskellene på kvindelige og mandlige medlemmers pensionsopsparing. Dette forarbejde var årsagen til at vi kunne få nogle kønsspecifikke vinkler med i pensionsoplægget som vi ellers ikke ville være blevet opmærksomme på.

(Udsagn fra en medarbejder i HK's politisk/økonomiske sekretariat)

8 DET HANDLER OM NYSGERRIGHED OG VIDEN

At arbejde med mainstreaming handler i høj grad om at være nysgerrig, at diskutere med jeres kolleger hvilke forskelle på kønnene I har kendskab til på jeres arbejdsområde og om at søge ny viden.

Ny viden kan man blandt andet hente hos de personer som gennem de seneste år har arbejdet med ligestilling fordi de ofte og gennem lang tid har interesseret sig for forskelle på kvinder og mænd. Det er vigtigt at I "kun" bruger ligestillingsfolkene som inspiratorer og ikke regner med at de skal gennemføre mainstreaming. Mainstreaming kan kun gennemføres af jer selv fordi I er eksperterne: Det er jer der kender det faglige område til bunds, og derfor har I de bedste muligheder for at tænke køn med så mange steder som muligt.

PERSONALEPOLITIK SMITTER AF PÅ HK'S ARBEJDE

Når vi arbejder med det tredje "R" (Realiteter), arbejder vi både med områder der retter sig mod medlemmerne, dvs. kvaliteten af HK's arbejde, og med områder der i højere grad drejer sig om personalepolitik internt i HK. Disse to områder hænger nøje sammen: En bredt sammensat medarbejdergruppe i HK giver den mest nuancerede indfaldsvinkel til arbejdet og dermed en højere kvalitet i HK's arbejde.





ET EKSEMPEL MAINSTREAMING AF HANDLENDSPLANEN I EN AFDELING

På konferencen om mainstreaming udarbejdede en gruppe et konkret forslag til hvordan man i en afdeling kan lave en handlingsplan hvor man tager højde for køn. Resultatet af gruppens arbejde ser således ud:

- Fagligt arbejde

Afdelingen vil særligt arbejde med arbejdsmiljø, lønudvikling, tillidsrepræsentanten i fokus og uddannelsesplanlægning. Gruppen havde særligt kigget på hvordan de kunne integrere et kønsperspektiv i "TR i fokus", og de foreslår:

- At lave en analyse af hvilke forhold der har betydning for om kvinder henholdsvis mænd bliver TR: Hvilken rolle spiller arbejdspladsens størrelse? Er tillidsrepræsentant-jobbet en karrierevej for at blive leder? Er der et kønsspecifikt mønster i hvordan TR-rollen bliver udfyldt? Er der nogle forskelle på hvordan kvindelige og mandlige TR-er udfylder forhandlerrollen?
- At TR-uddannelsen tilrettelægges så kvinder har de bedste forudsætninger for at deltage, f.eks. gennem flere dagkurser og fjernundervisning.

- A-kassen

Afdelingens a-kasse vil særligt arbejde med arbejdsmarkedsreformen og vejledning af ledige, og gruppen interesserer sig særligt for vejledningen af ledige, og de foreslår:

- At a-kassen rekrutterer flere mænd.
- At a-kassens medlemmer får mulighed for at vælge hvilket køn de ønsker vejledning af hvis der er en reel valgmulighed.
- At a-kassens medarbejdere har særligt fokus på at spørge, lytte, vejlede og rådgive med respekt for den enkeltes eget livsvalg.

- Andre aktiviteter

Afdelingen planlagde tre arrangementer: et arrangement om efterløn, en familieudflugt med et fagligt islæt og et arrangement om IT. Gruppen havde uddybet forslaget om et arrangement om efterløn, og de foreslog at medlemmernes ægtefæller inviteres med, at arrangementet tilrettelægges som en kombination af fælles oplæg og individuelle spørgsmål og vejledning og at der skal være mulighed for at aftale tid til personlig vejledning. Gruppen begrundede modellen med at de fleste ægtefæller har fælles økonomi og at det derfor er vigtigt med fælles information.



lige her er
høringen!



Udd...
ken...
ind...



man tjener
mere, derfor får de
både...



HE KOMMENTAR - kunne måske udvalgt que
her...
er som...
del...
me...
er...



man skal røbe
sig i den andens
sted!

Forståelse skaber
høringen!

MAINSTREAMING GIVER SIDEGEVINSTER

Eksemplet med at indarbejde et kønsperspektiv i en afdelings handlingsplan illustrerer meget tydeligt en sidegevinst ved mainstreaming. Når man systematisk forholder sig til effekten og kvaliteten af sit eget arbejde, dukker der problemstillinger op som ikke nødvendigvis handler om køn, men som det kan være nødvendigt og hensigtsmæssigt at diskutere og gøre noget ved.

Når a-kassens medarbejdere har særligt fokus på at spørge, lytte, vejlede og rådgive med respekt for den enkeltes eget livsvalg, er effekten et generelt bedre vejledningsarbejde – når det drejer sig om køn, alder, forskellige erfaringer osv.

ET PAR ANDRE GODE EKSEMPLER

HK har allerede en række gode eksempler på aktiviteter hvor vi har indarbejdet en kønsvurdering i arbejdet. Her har vi blot medtaget nogle udvalgte eksempler:

- Pjecen "Sæt ord på dit job og dine kvalifikationer": Da vi startede på at lave pjecen, var udgangspunktet at vi skulle gøre en indsats for at fremme ligelønnen ved at arbejde med årsagerne til uligeløn. Det endte med et redskab som medlemmerne kan bruge til at beskrive deres job og kvalifikationer så detaljeret at det giver det nødvendige rygstød til f.eks. at argumentere for højere løn eller nye udfordringer – et rygstød som kvinder oftere end mænd har brug for.
- Uddannelse: På mange af HK's uddannelser bliver køn tematiseret inden for de enkelte emner, og der indgår cases i undervisningen som automatisk lægger op til diskussion om kønsforskelle. Ligestilling er ikke et isoleret emne.
- HK's barselsorlovsforslag: I vores arbejde med forslaget undersøgte vi tal for kvinders og mænds brug af de nuværende barselsorlovsregler og børnepasningsregler. Vi brugte den forskning der beskæftiger sig med årsagerne til de store forskelle på kvinders og mænds brug af orlov. I selve forslaget har vi arbejdet meget på at få konstrueret en orlov der også passer ind i fædrenes behov, at afbalancere den tid som mødre og fædre har mulighed for at bruge og at afbalancere de økonomiske vilkår så også mænd får økonomisk mulighed for at tage orlov.
- HK/KOMMUNALS kvindepolitiske udvalg gennemarbejdede principperne i "Ny løn" med udgangspunkt i to cases: Søren og Mette der begge starter som elever i en kommune. Begge får to børn. Mette tager i forbindelse med sine fødsler mere orlov end Søren og kommer derfor senere i gang med kommunom-uddannelsen som er et væsentligt element i at få løntillæg. Konsekvensen for Søren og Mettes løn bliver at Søren overhaler Mette, og Mettes "livsløn" bliver således væsentlig mindre end Sørens. HK/KOMMUNALS kvindepolitiske udvalgs diskussion af disse cases vil indgå i HK/KOMMUNALS fremtidige arbejde med løn og pension.
- HK/INDUSTRI har arbejdet meget systematisk med ligeløn og har blandt andet kunnet konstatere en udbredt tendens til at medarbejdere ikke får tillagt anciennitet når de er på orlov – og anciennitet er stadig mange steder en central faktor for lønforhøjelse. Det får mere alvorlige konsekvenser for kvinder end for mænd fordi kvinder i gennemsnit er mere på orlov end mænd.

HK/Danmark
Politisk/økonomisk sekretariat
H.C. Andersens Boulevard 50
1780 København V
Telefon 33 30 43 43
www.hk.dk

Design, produktion og tryk:
DataGraf Auning AS

Omslagsillustration:
Mark Airs

Illustration s. 8-9:
Anne-Mette Edeltoft

Illustration s. 10:
Henrik Drescher

Illustration s. 23:
Linda Drescher

Illustration s. 26-27:
Annette Wier

Illustration s. 29:
Peter Gornstein

Denne brochure er produceret på miljørigtigt papir.
Omslaget er trykt på papir, der er miljøcertificeret
efter DS/EN ISO 14001.
Indmaden er trykt på svanemærket papir.

Trykkeriet er miljøcertificeret efter
DS/EN ISO 14001:1996

Lager-nr. 4413050008 ISBN-nr. 87-89049-43-8

GODE SPØRGSMÅL TIL JERES ARBEJDE

Ressourcer

Er vores budget kønsvurderet?

Hvem og hvad anvender vi vores tid på?

Hvem har anvendt de aktiviteter og arrangementer vi har arbejdet med det seneste år, og hvordan vil vi tage hensyn til køn i vores fremtidige aktivitetsplaner?

Hvordan er lønstrukturen i vores enhed? Er lønkronerne rimeligt fordelt på kvinder og mænd i forhold til arbejdsopgaver, erfaring og ansvar?

Repræsentation

Hvilke kønsopdelte statistikker udarbejder vi?

Hvor meget ved vi om kønsfordelingen blandt vores samarbejdspartnere? Hvad har vi evt. behov for at kortlægge?

Hvordan er kønssammensætningen i vores bestyrelser, udvalg og arbejdsgrupper, og hvordan sikrer vi fremover en hensigtsmæssig kønssammensætning?

Hvordan er arbejdsformen i vores bestyrelser, udvalg og arbejdsgrupper? Tilgodeser den begge køn?

Hvem bruger tiden på vores møder?

Realiteter

Har vi kønsvurderet vores forretningsorden, centrale politikker og kommissorier?

Er vores aktivitets- og handlingsplaner kønsvurderet?

I hvilken udstrækning tager vi højde for køn i den måde vi tilrettelægger aktiviteter på, f.eks. tid og sted for uddannelse, gå-hjem-møder og kurser?

Hvilken viden har vi om køn og kønsforskelle? På hvilke områder har vi brug for at få suppleret vores viden?

Hvornår har vi senest – som kolleger – diskuteret vores forskellige synsvinkler i arbejdet?

Hvad har vi gjort, og hvad kan vi gøre for at medlemmerne oplever både kvindelige og mandlige synsvinkler i arbejdet?

Hvordan er vores profil i annoncer, blade og lign. Er den troværdig i forhold til de medlemmer vi servicerer?

I hvilken udstrækning har vi tænkt køn med i de uddannelsesaktiviteter vi gennemfører?

MAINSTREAMING BETALER SIG

Det betaler sig at tænke køn med i arbejdet fordi:

- Vi sikrer os at vores arbejdsindsats kommer både kvinder og mænd til gavn.
- Vi sikrer os at HK's ressourcer bliver brugt i overensstemmelse med medlemmernes behov.
- Vi sikrer os løbende eftertanke om hvad vi gør og hvorfor vi gør som vi gør.
- Vi sikrer os dynamik og bedre løsning af opgaverne når vi har både en kvindelig og en mandlig synsvinkel med i arbejdet.