

Cafédialogmøde – fra KIM til MIK **- viden, inspiration og dialog**

Dato: Torsdag den 27. maj 2010

Tid: Kl. 10.00 - 16.00

Sted: 3F, Kampmannsgade 4, 1790 København V.

Målgruppe: Tillids- og Sikkerhedsrepræsentanter indenfor LO-området.
Eventuelle andre ligestillingsaktører.

Mål: Målet er først og fremmest at klæde arbejdspladsernes tillidsvalgte på til at modtage og fastholde mænd på "kvindearbejdspladser" og sekundært arbejde med kvinder i mandefag.

Målet er ligeledes blive bekendte med de positive erfaringer fra KIM samt tilgangsvinkler mænd fra etniske minoritetsgrupper har til jobs i omsorgssektoren, og gøre disse anvendelige i for hold til, at ændre synet på kønnet i arbejdet i f.eks. omsorgssektoren.

Endelig er det målet at dialogmødets viden og pointer samles i en guide til tillidsvalgte med henblik på udgivelse af en guide "Fra KIM til MIK – gode råd til TR om fastholdelse af mænd i kvindejobs" (arbejdstitel).

Program over dagen:

10.00 - 10.15: **Velkomst, indledning, dokumentation og præsentation v/Jane Korczak, 3F.**

10.15 - 11.30: **"10 ting vi lærte af "Mandefagsstrategien" og hvordan de kan informere vores indsats i dag i forhold til at få mænd i kvindejobs – og fastholde dem dér" - Oplæg om 1980'ernes Kvinder i Mandefag-strategi v/Helle Holt, Seniorforsker ved SFI.**

Helle Holt vil afkode det man lærte af de mangfoldige evalueringer af KIM-strategien og undersøge, om det kan omsættes så vi kan lade os vejlede af og handle på det i dag.

Spørgsmål og diskussion ved cafébordene

11.30 - 11.45: **Pause**

- 11.45 - 13.00:** **Mænd i kvindefag – ekskluderende mekanismer og tiltag til integration v/ Lotte Bloksgaard**
At vi har et kønsopdelt arbejdsmarked skyldes ikke kun, at mænd og kvinder fra barnsben lærer, at bestemte fag er for dem, mens andre er for det andet køn. Der er også konkrete forhold som eksempelvis arbejdsplads- og virksomhedskultur som har indflydelse på en kønsminoritets integration og fastholdelse på en normalt monokønnet arbejdsplads. Kønsforsker Lotte Bloksgaards indlæg vil handle om netop disse barrierer og komme med forskningsbaserede perspektiver på, hvordan disse kan nedbrydes og omgås.
Spørgsmål, diskussion v. cafébordene
- 13.00 - 13.30:** **Frokost**
- 13.30 - 14.15:** **Nyere forskning i MIK v/ Kenn Warming,**
Warming skriver phd-projekt i samarbejde med FOA og undersøger vilkårene for mænd i typiske kvindejobs. I oplægget vil han komme omkring nyere aktuelle tendenser og foreløbige resultater på forskningsprojektet og lægge op til diskussion om, hvordan de kan omarbejdes til konkrete redskaber og handlinger.
- 14.15 - 14.25:** **Pause**
- 14.25 - 15.00:** **Oplæg v. personer som arbejder i jobs der typisk varetages af det andet køn:**
v/Hanne Nielsen, TIB., som har mange års erfaring med at være kvinde i tømrerfaget
v/Susan Lindberg, DEF., har arbejdet som elektriker i mange år.
v/Bjarne Sørensen, FOA, er mangeårig tillidsrepræsentant indenfor rengøringsområdet

Alle har personlige erfaringer med at være minoriteter i et kønsmærket job. De vil bringe deres erfaringer i spil i en række *Gode råd til en TR og en arbejdsplads der gerne vil have flere mænd ind i et kvindefag!*
- 15.00 - 16.00:** Arbejde med guiden; summedrøftelser v/borde; afslutning

Baggrund:

På grund af finanskrisen og de mange afskedigelser i industrien og i byggebranchen bliver flere mænd end kvinder ledige. Nogle søger ind i traditionelle kvindejobs. Flere skulle gøre det for at undgå langtidsledighed?

Fra evalueringer af 1980'ernes KIM-strategi (*Kvinder i Mandefag*) ved vi, at der var mange barrierer for at "det andet køn" kunne falde til på arbejdspladser, som traditionelt befolkedes af det andet køn.

Spørgsmålet er derfor, om vi kan bruge de godt analyserede problemer der var med KIM-strategien, til at få MIK (*Mænd i Kvindefag*) til at fungere - og hvordan?

Der er en historisk mulighed for at få nedbrudt det kønsopdelte arbejdsmarked, hvis vi proaktive.

Én af de ting, vi bl.a. kan forudse som en fremtidig udfordring, er fastholdelsen af de mænd, som på nuværende tidspunkt søger ind til omsorgsfag og andre "kvindejob", når konjunkturerne igen vender.

Her har arbejdspladsens tillidsvalgte en opgave i for det første at have sikret at mandlige ansatte er faldet så godt til i omsorgsarbejdet, at de fastholdes i samme grad som de kvindelige ansatte. Når rekrutteringen til byggebranchen m.v. igen accelererer, da forestår en øvelse i at forberede branchen og de tillidsvalgte til at rekruttere kvinder.

Det er ikke nemt at ændre på strukturelle kønsproblemer på arbejdsmarkedet, men vi har pt. en unik mulighed for at komme nedbrydelsen af det kønsopdelte arbejdsmarked et skridt nærmere.

Med dette dialogmøde håber vi at komme det positive udfald i møde. Vi vil evaluere, analysere og diskutere hvilke muligheder der er, hvilke strategier der kan benyttes og hvilke barrierer der skal overkommes for at MIK kan lykkes.

Dialogen munder ud i kvalificering af guiden "Fra KIM til MIK – gode råd til TR om fastholdelse af mænd i kvindejobs", som FIU-Ligestilling forestår og udgiver.

Der vedlægges notat fra Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd, samt artikel fra Berlingske Tidende.

Pris.: Kr. 950,00.

Tilmelding: Du kan søge om tilmelding gennem din fagforening og tilmeldes på FIU-kursusnr.: **5207 10 00 70.**

Såfremt du selv sørger for betaling kan tilmelding ske til:
pih@danskmetal.dk