

# KØNNERE kommuner **NU!**

## Fra retorik til rutiner

Inspiration og gode råd til dig, der  
ønsker, at din kommune arbejder  
målrettet og professionelt med køn  
og ligestilling

AOF-varenr.: V930038

# Indhold

<b>Forord</b>	Side	3
<b>I. Hvordan kan du arbejde med ligestilling i din kommune?</b>	Side	4
1. Hvordan får du solgt ideen?	Side	4
2. Hvordan kan du anbefale kommunen at komme i gang?	Side	6
2.1. Valg af strategi - mainstreaming	Side	6
2.2. Effektiv organisering af ligestillingsarbejdet	Side	8
2.3. Systematisk opbygning af ligestillingskompetencer	Side	10
2.4. Overvåg udviklingen og inspirer løbende for at fastholde fokus	Side	11
3. Det generelle grundlag: politik, statistik og redegørelser	Side	12
3.1. Ligestillingspolitik	Side	12
3.2. Ligestillingsstatistik	Side	13
3.3. Ligestillingsredegørelser	Side	13
<b>II. Hvordan kan du arbejde med mainstreaming på forskellige områder?</b>	Side	15
1. Generelt - opstartsmøder, planer og politikker	Side	15
2. Børn og unge	Side	16
2.1. Rekruttering og ansættelse	Side	16
2.2. Skoler	Side	16
2.3. Uddannelsesvejledning	Side	17
2.4. Fritidsaktiviteter	Side	18
3. Voksne - beskæftigelsesområdet, kvindekrisecentre, biblioteker	Side	19
4. Ældre - rekruttering og ansættelse, aktiviteter	Side	21
5. Teknik og miljø - fysisk planlægning, faciliteter for personalet	Side	22
6. Udlicitering	Side	22
7. Personalepolitik	Side	23
7.1. Rekruttering og ansættelse	Side	24
7.2. Medarbejderudvikling og forfremmelse	Side	25
7.3. Lønpolitik	Side	26
7.4. Familievenlige arbejdsvilkår - orlov, deltid, psykisk arbejdsmiljø	Side	27
8. Tværgående områder	Side	28
8.1. Politiske indstillinger	Side	28
8.2. Budget	Side	29
8.3. Tilfredshedsundersøgelser	Side	29
<b>III. Hvor kan du finde flere oplysninger?</b>	Side	30
1. Lovgivning	Side	30
2. Ligestillingsministeren	Side	30
3. KL	Side	31
4. Andre kommuner	Side	31
5. Andre relevante hjemmesider	Side	31
6. Publikationer	Side	31

**NB!** Vi bruger betegnelserne "kommune" og "kommunalbestyrelse", men hvis du erstatter dem med "region" og "regionsråd", kan du også bruge pjecens gode råd som inspiration til ligestillingsarbejde i regionerne.

## Forord

I 1908 fik kvinder valgret til kommunerne. Det har betydet meget, at der er kommet kvinder med i kommunalpolitik. Men kvinder har fortsat langt fra en ligelig repræsentation. Og ligestillingsredegørelserne viser, at kommunerne slet ikke lever op til ligestillingslovens krav om at indtænke et kønsaspekt i al planlægning og forvaltning.

Vi tror, tiden er kommet til at give den formelle ligestilling fra 1908 et mere reelt indhold. Kommunerne skal i de kommende år tackle den dobbelte udfordring at skaffe kvalificerede medarbejdere samtidig med, at de med få ressourcer skal udvikle kvaliteten af egne serviceydelser. At arbejde systematisk med at konsekvensvurdere sine rutiner og beslutninger mht. hvordan de påvirker de to køn, er et oplagt middel til at tackle disse to udfordringer på samme tid. Det kaldes mainstreaming. Men det er lettere sagt end gjort. Der er brug for, at mange påpeger gevinsterne ved, at der arbejdes professionelt med ligestilling i kommunens mange led. Det skal op på den kommunalpolitiske dagsorden, så effektivt at de øverste ledelsesniveauer både politisk og administrativt engagerer sig aktivt.

FIU-ligestilling håber, at dette hæfte vil bidrage hertil. Vi sigter på, at tillidsvalgte i kommuner og regioner kan hente gode ideer til spørgsmål i medudvalg/samarbejdsudvalg m.m.

Hæftet er til dig, der gerne vil gøre noget for at få mere ligestilling i din kommune. Hvordan griber du det an? Og hvordan får du de andre med?

Vi er overbevist om, at arbejdet med ligestilling vil være til gavn for begge køn. En kommune med en aktiv ligestillingspolitik bliver en bedre kommune både for borgerne, for de ansatte og for kommunalbestyrelsen.

God fornøjelse med læsningen - og dit fremtidige ligestillingsarbejde!

Redaktion og tekst: Helle Skjerbæk og Margot Torp.

FIU-ligestilling  
November 2007

Susanne Fast Jensen

# I. Hvordan kan du arbejde med ligestilling i din kommune?

## 1. Hvordan får du solgt ideen om et mere professionelt ligestillingsarbejde til din kommunalbestyrelse?

1. Undersøg status for ligestillingsarbejdet i kommunen:

- Er der et ligestillingsudvalg, hvilke opgaver har det, og hvordan er det sammensat? Er der politisk opbakning til dette udvalgsarbejde, eller er det lidt proforma? Hvad laver udvalget?
- Hvad siger kommunens ligestillingsredegørelser om indsatsen i kommunen?

2. Hvem vil bakke dig op?

- Hvem kan du evt. få til at tage initiativet?
- Kan borgmesteren evt. bringes til at se lyset og være bannerfører?
- Kan dit parti evt. lave et spændende offentligt møde, en happening eller lign.?
- Må du evt. ty til et tværpolitisk initiativ ... evt. et kvindeinitiativ?

3. Skal der evt. startes med synliggørelse af temaet i de lokale medier (inkl. lokalradioer) især med fokus på gevinsterne og betydningen af, at der opbygges kompetencer om køn og ligestilling i både kommunalbestyrelse og forvaltning? Hvilke lokale journalister kan du få til at engagere sig i sagen?

4. Hvornår er det bedst at starte? Timing er vigtig! Gode anledninger kunne være kvindernes internationale kampdag (8. marts), 100 års jubilæet for kvinders kommunale valgret (2008), aflevering af ligestillingsredegørelsen, op til et kommunalvalg etc.

5. Vil det være lettere, hvis du kobler køn med etnicitet, alder, handicap etc.? Eller drukner kønnet så i alle de andre parametre?

---

6. Vær konkret i forhold til, hvad du regner med, at kommunen får ud af det.

7. Stil konkrete spørgsmål til kommunen med udgangspunkt i den seneste ligestillingsredegørelse.

8. Sammenlign evt. din kommune med en kommune, der er mere professionel.

9. Udarbejd evt. et forslag til, hvordan din kommune kan implementere ligestillingslovens § 4 og bed politikerne drøfte forslaget.

10. Følg med i beslutningerne i et bestemt udvalg, stil kønnede spørgsmål til processen og beslutningerne. Få flere til at gøre det samme. Og fortæl pressen om det.

11. Som tillidsvalgt kan du overveje, hvilke punkter på medudvalgets/samarbejdsudvalgets dagsorden der rummer et oplagt kønsaspekt. Tag dette op. Få på forhånd flere til at bakke dig op i, at kønsaspektet inddrages. Kan der f.eks. rejses krav om, at kommunens ledere opbygger kompetencer om køn og ligestilling?

12. Stil spørgsmål til konkrete sager i spørgetiden, eller gå i deputation, hvis din kommunalbestyrelse har åbnet op for disse muligheder. Husk at orientere pressen i god tid forud.

## 2. Hvordan kan du anbefale din kommune at komme i gang med at arbejde professionelt med ligestilling?

### *En professionel kommunalbestyrelse:*

- Formulerer en ligestillingspolitik med klare tidsbestemte mål og delmål
- Vælger strategi – gerne mainstreamingstrategien
- Organiserer indsatsen effektivt og afsætter de fornødne ressourcer
- Opbygger ligestillingskompetencer systematisk... startende med ledelseniveauerne
- Overvåger udviklingen og inspirerer løbende for at fastholde fokus.

Hvordan du bedst griber det an, beror i høj grad på de lokale forhold i din kommune. Men der er nogle generelle værktøjer, som kan hjælpe kommunen med at komme i gang, både vedr. proces/metoder og indhold. Nedenstående værktøjer kan du bruge, uanset om du arbejder med ligestilling i selve kommunalbestyrelsen eller i et af fagudvalgene.

### 2.1. Valg af strategi – mainstreaming

Der findes adskillige strategier f.eks.:

- Benchmarking, hvor institutioner, forvaltninger, kommuner måles i forhold til hinanden på konkrete indsatsområder
- Best practice, hvor der videreformidles gode resultater og ideer
- Ligestillingsprojekter på konkrete afgrænsede områder
- Mainstreaming – se nærmere nedenfor

Disse strategier eller metoder kan supplere hinanden. Mange steder er man startet med konkrete projekter, f.eks. på personaleområdet. Men mainstreamingstrategien er bedst egnet og mest effektiv, hvis du vil arbejde mere professionelt og brede ligestillingsarbejdet ud til flere områder i kommunen. Derfor koncentrerer vi os om at beskrive den her.

### *Hvad betyder ordet mainstreaming? Og hvorfor bruger vi det begreb?*

“Mainstreaming” er engelsk og betyder direkte oversat til dansk: At noget skal føres ind i hovedstrømmen.

Når man bruger ordet “mainstreaming” eller “kønsmainstreaming” om en strategi for ligestillingsarbejde, betyder *mainstreaming, at ligestilling skal indarbejdes / indtænkes / integreres i alle politikker, planer og handlinger på alle niveauer og områder – også på områder, som traditionelt ikke forbindes med ligestilling. Overvejelser om ligestilling skal være en del af både planlægning og det daglige arbejde.*

Målet er at få ligestilling ind i “hovedstrømmen”. Det skal være med i processen der, hvor tingene sker – indarbejdes i beslutninger og rutiner som en del af det ordinære arbejde.

Baggrunden for at bruge et engelsk ord er, at mainstreaming er en international strategi og forpligtelse på ligestillingsområdet, som Danmark har tilsluttet sig på Verdenskvindekonferencen i Beijing i 1995 og senere i EU, Europarådet og Nordisk Ministerråd.

### *Hvorfor skal vi arbejde med mainstreaming? Hvorfor er det en effektiv strategi?*

Ligestillingslovens § 4 indeholder følgende regel: "Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning". Loven gør det altså til en pligt for kommunerne (og alle andre offentlige myndigheder) at bruge mainstreamingstrategien.

Men kommunerne skal ikke kun arbejde med mainstreaming, fordi det står i loven, men også fordi det kan give bedre arbejdsresultater og større tilfredshed både hos borgerne, de ansatte og politikerne.

Strategien giver dobbelt gevinst: Forbedring af ligestillingen og et generelt kvalitetsløft i arbejdet i kommunen. Det lyder næsten for godt til at være sandt, men det er hverken mystisk eller eksotisk, men udtryk for sund fornuft. I begyndelsen skal der afsættes ekstra ressourcer, men på sigt peger meget på, at der vil være en økonomisk gevinst, fordi kommunen får bedre kvalitet for pengene.

Når det alligevel står ret sløjt til i mange kommuner, skyldes det bl.a., at meget få kommunalbestyrelser ved, hvor meget der er at hente ved at arbejde systematisk med køn og ligestilling. Hvordan der kan arbejdes konkret med mainstreamingstrategien på forskellige politikområder, kan du læse om i afsnit II.

Du kan stille forslag om:

- At kommunen beslutter, at man vil arbejde med mainstreamingstrategien
- At der afholdes introduktionskurser i anvendelse af strategien for de ansatte, specielt i ledelsen.

## 2.2. Effektiv organisering af ligestillingsarbejdet

Uanset hvilke(n) strategi(er) kommunen vælger, er der brug for, at "nogen" har et ansvar for ligestillingsområdet. Det er uhyre vigtigt, at det overordnede ansvar placeres højt både politisk og administrativt for at give indsatsen den altafgørende prestige og gennemslagskraft.

Du kan stille forslag om:

- At kommunalbestyrelsen placerer det politiske ansvar for kommunens ligestillingspolitik i et af de stående udvalg, så der holdes øje med, at målene nås, helst i økonomiudvalget under borgmesteren – gerne ved en bestemmelse i styrelsesvedtægten.
- At kommunens øverste administrative ledelse får til opgave at gå forrest og motivere øvrige ledere og alle andre ansatte.
- At opgaven forankres hos en ligestillingsansvarlig med en central placering i forvaltningen og med let adgang til ledelsen og derfor med stor gennemslagskraft, samt at den ligestillingsansvarlige får ressourcer (tid og penge) til arbejdet.
- At kommunen opretter et ligestillingsudvalg, se nedenfor
- At kommunen får en ligestillingskonsulent, se nedenfor
- At der afsættes ressourcer, navnlig i indkøringsfasen, f.eks. en årlig bevilling til ligestillingsudvalgets arbejde og/eller til opkvalificering af alle chefer.

### *Ligestillingsudvalg og ligestillingskonsulenter*

De kommuner, der hidtil har opnået de bedste resultater, har et *ligestillingsudvalg* og i nogle kommuner også en *ligestillingskonsulent*. Konsulenter findes i dag i København og Aarhus.

Det er vigtigt, at udvalget og en evt. konsulent får opmærksomhed og opbakning fra den øverste politiske og administrative ledelse. Ledelsen skal give arbejdet status og markere, at kommunen "vil" ligestilling.

Hvis din kommune ikke har et ligestillingsudvalg, kan du stille forslag om, at der oprettes et ligestillingsudvalg.

F.eks. efter følgende retningslinier:

### *Sammensætning af ligestillingsudvalg*

- Der bør sidde både mænd og kvinder i udvalget.
- Udvalget kan være rent administrativt eller have politisk repræsentation, typisk med et kommunalbestyrelsesmedlem som formand. En eller flere politikere i udvalget giver som udgangspunkt større prestige og gennemslagskraft, men kan være mere sårbart, hvis det politiske flertal skifter efter et valg.
- Der bør være repræsentanter både for ledelsen og de menige medarbejdere, og både fra rådhuset og den eksterne organisation.
- Udvalgets tovholder skal være en medarbejder, som er placeret tæt på ledelsen og som kan – og har tid til – at yde en reel indsats. Den ligestillingsansvarlige kan være sekretær eller formand, hvis der ikke sidder politikere i udvalget.



### Målsætning og opgaver

Udvalgets målsætning og opgaver bør fastsættes i et kommissorium, der vedtages af kommunalbestyrelsen. Du kan f.eks. foreslå følgende opgavebeskrivelse (som kan udbygges):

Ligestillingsudvalgets hovedopgaver er:

- at fremsætte forslag, der forbedrer ligestillingen i kommunen
- at følge ligestillingsarbejdet i forvaltningerne (mainstreaming)
- at afgive ligestillingsredegørelse til kommunalbestyrelsen og ligestillingsministeren hvert andet år i henhold til ligestillingsloven

Ligestillingsudvalget skal desuden:

- inspirere, komme med ideer og forslag, f.eks. til en ligestillingspolitik, og uddannelse af de ansatte i mainstreamingstrategien
- overvåge, at der sker noget i forvaltningerne, og følge op på, at ligestillingsbeslutninger gennemføres
- informere og synliggøre ligestillingsarbejdet, f.eks. ved afgivelse af ligestillingsredegørelsen, ved at holde temamøder, artikler i personaleblade og/eller elektroniske nyhedsbreve og oplysninger på kommunens hjemmeside.

Nogle ligestillingsudvalg beskæftiger sig også med etnisk ligestilling og ligestilling af handicappede. Det kan gøre det lettere at etablere et udvalg. Men omvendt kan det betyde en overlappning, fordi andre instanser i kom-

munen ofte tager sig af integration og handicappedes forhold. Ligesom disse områder nemt "skygger for" den kønsmæssige ligestilling.

### Ligestillingskonsulent

Erfaringer fra DR, DSB, TDC og enkelte større kommuner har vist, at det kan være meget effektivt at ansætte/udpege en egentlig ligestillingskonsulent. En person, der kan kombinere ligestillingskompetencer med en grundig indsigt i kommunens virksomhed og politiske beslutningsproces, kan bringe kommunen langt ligestillingsmæssigt. Ud over at være en effektiv tovholder for et ligestillingsudvalg vil ligestillingskonsulenten kunne stå for meget af den konkrete kompetenceopbygning i kommunen, som er afgørende for, at køns- og ligestillingsaspektet implementeres i de daglige rutiner.

Men en ligestillingskonsulent/ekspert kan kun virke effektivt, hvis vedkommende er placeret højt i organisationen med reference til den øverste ledelse og med dennes tydelige opbakning. Uden tilstrækkelig prestige, tid og ressourcer har ligestillingskonsulenten ikke den fornødne gennemslagskraft til at påvirke organisationen effektivt.

Du kan stille forslag om ansættelse/udpegning af en ligestillingskonsulent, der referer til den øverste politiske og administrative ledelse og understøttes med tid og ressourcer til at virke effektivt.

### 2.3. Systematisk opbygning af ligestillingskompetencer

Det er vigtigt, at de øverste ledelsesniveauer bliver kompetente til:

- At medtænke kønsaspektet i forhold til betjeningen af kommunalbestyrelsen og fagudvalgene
- At stille krav til de øvrige lederniveauer i kommunen (og øvrige ansatte) om at medtænke køn og ligestilling i de borgerrettede serviceydelser og i personalepolitikken
- At arbejde professionelt med projektledelse og organisationsudvikling i almindelighed, så de har de nødvendige kvalifikationer til at føre ligestillingsprojekter ud i livet.

Du kan stille forslag om:

- At kommunen ansætter/udpeger en ligestillingsansvarlig
- At der indbydes eksterne eksperter til at give politikerne en basisviden om køn, ligestilling og mainstreaming – gerne i forbindelse med ordinære møder, f.eks. lige før eller efter de ordinære kommunalbestyrelsesmøder eller udvalgs møder, eller i forbindelse med seminarer, f.eks. et budgetseminar. Dette øger chancerne for politikernes deltagelse.
- At der tilsvarende holdes oplæg på ledermøder for de administrative ledere.
- At der for øvrige ansatte holdes korte kurser/møder, eller at der via KL og/eller KOC (Center for offentlig kompetenceudvikling) søges udviklet kursusforløb til forskellige typer af ansatte.
- *Eller* at man i startfasen afholder fælles møder/seminarer, hvor formålet er at give kommunalbestyrelsen, udvalgene og forvaltningernes ledelse en grundlæggende fælles forståelse for mainstreamingsbegrebet og arbejdet med strategien. Disse opstartsmøder bør også helst holdes i forbindelse med møder om andre emner, hvor kredsen af politikere eller ledere alligevel er samlet. Hvis der kun står ligestilling på dagsordenen, er der risiko for ringe fremmøde.

## 2.4. Overvåg udviklingen og inspirer løbende for at fastholde fokus

Intet er lettere end at starte en hel masse op. Men det rykker først rigtigt, når tingene for alvor føres ud i livet. Om det sker, afhænger i høj grad af, om der løbende følges op og vurderes på resultaterne.

Det er vigtigt, at de, der skal forsøge at få tingene omsat fra retorik til rutiner, føler, at indsatsen værdsættes. Det nytter ikke noget, at man måler indsatsen på en hel masse andre områder, men ikke på ligestillingsområdet. Det er det samme som at sige, at det er mindre vigtigt.

Ikke mindst her kommer den centrale nøgleperson placeret tæt på ledelsen ind i billedet. Erfaringerne med centralt placerede ligestillingskonsulenter/tovholdere er helt entydigt, at de på det nærmeste er uundværlige i forhold til den løbende opfølgning, der sikrer fokus og formidler gode resultater i kommunen og også gerne fra andre aktører (f.eks. andre kommuner). Men også et velfungerede ligestillingsudvalg kan spille en vigtig rolle her.

Under alle omstændigheder skal kommunen hvert andet år redegøre for indsatsen i ligestillingsredegørelserne. Det er dog for sjældent at følge op, hvis det for alvor skal batte.

### 3. Det generelle grundlag: ligestillingspolitik, statistik og redegørelser

#### 3.1. En ligestillingspolitik med klare mål og delmål

En ligestillingspolitik sender et godt signal om, at kommunen tager arbejdet med ligestilling alvorligt. I politikken fastsættes mål og retningslinier for arbejdet. Det er vigtigt, at mål og metoder drøftes på forhånd i kommunalbestyrelsen, så der ikke kun bliver tale om pæne ord på papir.

Nogle kommuner har en selvstændig ligestillingspolitik. Andre har indarbejdet bestemmelser om ligestilling i personalepolitikken og i planer og politikker på andre områder. Ofte kan en kombination være den bedste vej til at sikre, at der sker noget.

Hvis din kommune ikke har en ligestillingspolitik, kan du stille forslag herom.

Du kan foreslå, at ligestillingspolitikken kommer til at indeholde klare mål og delmål.

Målsætningerne kan være overordnede, f.eks.:

- Kommunen vil være blandt de ti bedste kommuner i de ligestillingsredegørelser, der skal udfærdiges i 2009
- Kommunen vil være markeret med grønt på ligestillingsministerens ligestillingslandkort i 2009

Og/eller de kan være mere konkrete (delmål), f.eks.:

- Kommunen vil iværksætte mainstreamingstrategien på børn og ungeområdet fra 2008 og på teknik og miljøområdet fra 2009
- Kommunen vil mainstreame sin personalepolitik inden udgangen af 2008
- Mindst 30 % af indstillingerne til fagudvalg/kommunalbestyrelse skal i første halvår af 2008 vurderes/screenes for køn. Resultatet vedhæftes den enkelte sag før fremlæggelse i fagudvalget
- Kommunens ledere og centralt placerede medarbejdere skal have gennemgået kurser/ efteruddannelse i mainstreaming inden udgangen af 2008.

Ligestillingspolitikken bør desuden (mindst) indeholde bestemmelser om:

- Brug af mainstreamingstrategien, dvs. at ligestilling skal indarbejdes i alle planer og politikker og i det daglige arbejde på alle niveauer og områder (se side 6)
- Organisering af arbejdet (se side 8)
- Løbende evaluering (se side 11)
- Personalepolitik og lønpolitik (se side 23 ff.)

Ligestillingspolitikken skal revideres jævnligt, f.eks. hvert 2. år i forbindelse med ligestillingsredegørelsen.

Du kan hente inspiration i nogle af de mere succesfulde kommuner på området, f.eks. København, Aarhus og Vejle.

### 3.2. Ligestillingsstatistik

Gode statistiske oplysninger er nødvendige for at kunne dokumentere behovet for ændringer.

Ligestillingsredegørelsen skal indeholde statistiske oplysninger, som opfylder bestemte minimumskrav, der er fastsat af ligestillingsministeren. Kommunedata (KMD) kan levere de fleste af disse data. Flere statistiske oplysninger kan fås i Det Fælleskommunale Løndatakontor. De obligatoriske oplysninger fra Kommunedata giver imidlertid kun et ufuldstændigt billede af ligestillingen i kommunen.

Du kan stille forslag om forklaringer og om flere statistikker, f.eks. i ligestillingsredegørelsen.

### 3.3. Ligestillingsredegørelsen

Efter ligestillingslovens § 5a skal kommunerne udarbejde en ligestillingsredegørelse hvert andet år (ulige år inden 1. november, næste gang 1.11.2009). Ligestillingsredegørelsen kan være et godt sted at starte med at prioritere ligestillingsarbejdet.

Ligestillingsredegørelsen skal efter loven indeholde oplysninger om:

- hvorvidt kommunen har en ligestillingspolitik og i givet fald det nærmere indhold af denne
- den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier (ligestillingsstatistik)
- andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af kommunens indsats på ligestillingsområdet.

Ligestillingspolitik og -statistik er omtalt under pkt. 3.1. og 3.2. "Andre forhold" kan f.eks. være, om kommunen har et ligestillingsudvalg, om der indarbejdes bestemmelser om ligestilling, når kommunen laver planer og politikker, om der er gjort en indsats for at få flere kvindelige ledere, om kommunen arbejder systematisk med mainstreaming osv.

Siden 2003 har ligestillingsredegørelserne skullet indberettes elektronisk til ligestillingsministeren. Der skal udfyldes et spørgeskema med afkrydsningsrubrikker og tekst ved nogle spørgsmål. Ministeren udsender en vejledning herom.

En samlet oversigt over kommunernes ligestillingsredegørelser kan ses på en særlig hjemmeside, som ligestillingsministeren har oprettet:

[www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk)

Denne fremgangsmåde giver mulighed for at sammenligne indsatsen i kommunerne (benchmarking), og det er naturligvis spændende og relevant. Men den elektroniske redegørelse er ikke særlig brugervenlig i forhold til kommunalbestyrelsen eller de ansatte. Den skemamæssige udformning gør den hverken indbydende eller let at læse.

Du kan stille forslag om, at der også udarbejdes en traditionel redegørelse på papir, hvor der kan skrives mere frit og forståeligt, og hvor minimumskravene og de tørre facts kan suppleres med:

- oplysninger om de resultater, som kommunen har opnået i de forløbne 2 år
- evaluering af indsatsen
- målsætninger for den kommende to års periode
- forklaring på tabellerne i statistikken, gerne illustreret med grafer – lagkager, søjler el.lign., som kan være lettere at forstå og læse
- flere og mere detaljerede statistiske oplysninger, f.eks. om ansættelser (f.eks. hvor mange mænd og kvinder ansøger, indkaldes, og ansættes i lederstillinger og andre stillinger og som kontorelever), ligeløn, orlov og deltid.

Det kan være en god idé at revidere ligestillingspolitikken hver gang, der udarbejdes en ligestillingsredegørelse. I redegørelsen kan arbejdet i den forløbne 2 års periode evalueres, og der kan opstilles nye mål, som skal gennemføres i den kommende 2 års periode. Det giver en passende tidshorisont for nye projekter.

## II. Hvordan kan du arbejde med mainstreaming på forskellige områder?

Dette afsnit indeholder eksempler på, hvordan mainstreamingstrategien kan anvendes på vidt forskellige områder. Opdelingen i afsnit svarer til en traditionel opdeling af opgaver mellem en kommunes stående udvalg.

### 1. Generelt

Uanset hvilket fagområde du arbejder med, har nedenstående generelle forslag betydning.

#### 1.1. Opstartsmøder - kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at især politikerne og den administrative ledelse (og meget gerne også andre medarbejdere) har en grundlæggende forståelse af mainstreamingstrategien.

Du kan stille forslag om, at der afholdes møder/kurser, hvor strategien præsenteres, og det drøftes, hvordan den kan anvendes i forvaltningen.

Mødet/kurset kan bl.a. indeholde:

- Orientering om mainstreamingbegrebet og forpligtelsen i ligestillingslovens § 4
- Opmærksomhed på, hvad et kønsperspektiv indebærer konkret for den ansattes opgaver i hverdagen
- Inspiration til at åbne de ansattes øjne for gevinsterne ved at medtænke kønsaspektet mere konsekvent
- Forslag om, at det sker i både planlægning og gennemførelse af ydelser og andre aktiviteter
- Orientering og træning i vurdering af politiske indstillinger virkning for henholdsvis mænd og kvinder/piger og drenge.

#### 1.2. Planer og politikker

De fleste kommuner har planer og politikker på mange fagområder, f.eks. for daginstitutioner, skoler, biblioteker, sundhed, beskæftigelse. Planerne indeholder visioner og mål for kommunens arbejde på området. Det er vigtigt, at ligestilling kommer med i planer og politikker for at synliggøre og huske på ligestillingen, når planerne skal omsættes til praksis.

Du kan stille forslag om:

- At der indarbejdes bestemmelser om ligestilling i alle planer, hvor det kan være relevant. Formuleringen afhænger af den enkelte plans indhold og detaljeringsgrad.
- At der i de forskellige planer og i en evt. overordnet politik på området indgår en fælles vision/værdi/målsætning med relation til ligestilling.

F.eks. på børn og ungeområdet: "Børn og unge opfatter andre som ligeværdige uanset køn og andre forskelle, og ser mangfoldighed mellem mennesker som en ressource."

## 2. Børn og unge

Om *opstartsmøder* henvises til side 15.

### 2.1. Rekruttering og ansættelse

Der er brug for både mandlige og kvindelige lærere og pædagoger, så alle børn har rollemønstre af begge køn.

Du kan stille forslag om, at køn og ligestilling indtænkes i hele ansættelsesproceduren. Se side 23 ff. om personalepolitik.

### 2.2. Skoler

#### *Lærerteams*

Alle elever bør have kontakt til både mandlige og kvindelige lærere for at udvikle sig bedst muligt. Derfor bør køn og ligestilling indgå ved sammensætning af lærerteams, dvs. den gruppe lærere, som underviser de enkelte klasser.

Du kan stille forslag om at indsætte en bestemmelse i skolens regler om lærerteams, f.eks.: "Det tilstræbes, at alle klasser har lærere af begge køn".

#### *Undervisningsmaterialer og undervisning*

Indholdet i skolebøger og andet undervisningsmateriale bør ikke bidrage til at fastholde eleverne i traditionelle kønsrollemønstre eller give dem forældede opfattelser af de to køns evner og muligheder. Det samme gælder lærernes undervisning.

Du kan foreslå f.eks.:

- At der påbegyndes en kønsvurdering af eksisterende undervisningsmateriale
- At alt nyt materiale før indkøb vurderes med hensyn til, hvordan køn indgår
- At der udarbejdes en strategi for, hvorledes dette kan gennemføres.

#### *Læseplaner*

Ligestilling bør inddrages i undervisningen på alle klassetrin. Det kan f.eks. ske under emnet "Uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedsorientering." Emnerne tilpasses elevernes alder.

På de yngste trin kan der f.eks. arbejdes med "Familien, familiemønstre, forældrenes arbejdsliv, drenge/pigeroller, sociale netværk".

På mellemniveau kan eleverne bl.a. arbejde med "Familieliv, fritidsliv, arbejdsliv og samfundsliv".

På de øverste klassetrin kan eleverne bl.a. arbejde med: "Ligestillings- og ligestillingsproblemer, de møder i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i samfundet."



Du kan forlange oplysninger om kommunens indsats. Hvis den ikke er god nok, kan du foreslå ændringer. F.eks.:

- kurser for lærere og pædagoger om kønnets betydning
- nye lærebøger, der lever op til målsætningen om at nedbryde kønsstereotyper
- inddragelse af køn og ligestilling i læseplanerne og undervisningen

Du kan stille forslag om:

- At både vejlederne på skolerne og på vejledningscentre – ledelsen og medarbejdere – uddannes i kønnets betydning i vejledning af unge
- At viden om køn gøres til et specifikt kvalifikationskrav i stillingsopslag og et tema ved ansættelsessamtaler.

### 2.3. Uddannelsesvejledning

Undersøgelser har vist, at erhvervsvejledere ofte er "kønsblinde", eller at de ligefrem tilskynder de unge til at træffe kønsstereotype uddannelsesvalg og fraråder uddannelser på "det andet køns" område. F.eks. er nogle modstandere af overhovedet at omtale køn, mens andre fraråder piger at blive politibetjente, eller drenge at blive balletdansere – for "så vil de bare få det svært".

Uddannelsesvejledningen ligger i dag i fælleskommunale centre (UU: Ungdommens Uddannelsesvejledning). Men kommunalbestyrelsen må kunne henstille, at der i arbejdet gøres op med gamle fordomme om drenge og pigers evner og interesser. Det vil være til gavn for den enkelte unge, som får mulighed for at vælge sin fremtid mere frit uden at være begrænset af kønsbaserede fordomme. Det vil også være en fordel for kommunen, hvis flere vælger uddannelse og job inden for de områder, hvor kønsfordelingen i dag er meget skæv, f.eks. flere mænd på det sociale område og flere kvinder på det tekniske område.

## 2.4. Fritidsaktiviteter for børn og unge

Både piger og drenge har brug for at dyrke deres interesser og udvikle deres evner i fritiden. Piger og drenge kan have forskellige ønsker om aktiviteter. Derfor er det vigtigt at tænke på køn og ligestilling ved planlægning af udbud og indhold af fritidstilbud.

### Eksempel 1:

En analyse viste, at der kom langt flere drenge end piger i en fritidsklub. Efter en rundspørge til brugerne om problemer og ønsker ændrede personalet aktiviteterne, så de blev mere attraktive for både piger og drenge (bl.a. blev bordtennis forbeholdt for piger nogle timer om ugen, så de undgik konkurrence og drillerier fra drengene). Desuden indrettede man en hygge- og snakkekrog for pigerne. En ny analyse nogle måneder senere viste, at der nu kom næsten lige mange drenge og piger – og at begge køn var mere tilfredse. Samtidig opnåede man en kvalitetsforbedring af det pædagogiske arbejde. Mainstreaming førte altså til kvalitetsforbedringer ud over det kønsspecifikke.

### Eksempel 2:

En undersøgelse i en ungdomsskole viste store køns-skævheder i 3 af ungdomsskolens 4 afdelinger. Den skæve kønsfordeling skyldtes, at undervisningen primært henvendte sig til det ene køn. På denne baggrund blev det anbefalet at sikre, at både drenge og piger fremover tilgodeses ved planlægning af fagudbud.

### Eksempel 3:

Bibliotekerne i en kommune er opmærksomme på drenges og pigers forskellige interesser, og har derfor arrangementer med emner, som særligt retter sig mod enten piger eller drenge.

### Eksempel 4:

Ved etablering af idrætshaller og andre sportsfaciliteter bør man ikke kun favorisere idrætsgrene, som primært benyttes af det ene køn. Ofte har drengenes interesse for fodbold fået bedre vilkår end pigernes interesser for ridning og dans.

Du kan bede om oplysninger om kommunens indsats på fritidsområdet. Hvor mange ressourcer bruges der på aktiviteter, der primært tiltrækker hhv. drenge og piger? Hvis de to køn ikke tilgodeses nogenlunde ligeligt, kan du bede forvaltningen overveje, hvordan der kan skabes bedre balance. Kan nogle aktiviteter gøres mere attraktive for det køn, der bliver "snydt", eller kan de på anden måde opnå mere lige vilkår?

Du kan stille forslag om:

- mere ligelige vilkår for drenge og piger
- efteruddannelse af personalet

## 3. Voksne

### 3.1. Opstartsmøder - kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at især politikerne og den administrative ledelse (og helst andre medarbejdere) har en grundlæggende forståelse af mainstreamingstrategien.

Du kan stille forslag om, at der afholdes møder, hvor strategien præsenteres, og det drøftes, hvordan den kan anvendes i forvaltningen og på de enkelte institutioner. Se forslag til indhold af møderne side 15.

### 3.2. Beskæftigelsesområdet

Kommunernes opgaver på beskæftigelsesområdet blev væsentligt udvidet ved strukturreformen, hvor kommunerne overtog Arbejdsformidlingens opgaver, så alle opgaverne nu er placeret i kommunale jobcentre.

Kvinder rammes oftere og længere af arbejdsløshed end mænd. Sandsynligvis kan man hjælpe flere tilbage på arbejdsmarkedet hurtigere ved at være bevidst om kønnets betydning. Det vil give både menneskelige og økonomiske gevinster.

#### Eksempel

Et stort mainstreamingsprojekt, som Arbejdsmarkedsstyrelsen og Arbejdsformidlingen har gennemført, viste, at de ansatte ofte tænkte meget traditionelt, når de skulle finde jobs til hhv. mænd og kvinder. Da de blev

mere opmærksomme på, at ledige kunne have bredere kvalifikationer, herunder kvalifikationer, som "normalt" blev tilskrevet det andet køn, gav det bedre resultater - til gavn både for den enkelte ledige, som kom hurtigere i arbejde, for de ansatte, som fik en hurtigere og lettere sagsbehandling, for samfundet, som sparede arbejdsløshedsunderstøttelse, og for arbejdsgiverne, som fik en kvalificeret medarbejder hurtigere.

Meget af denne ekspertise kan gå tabt i forbindelse med omstruktureringen af beskæftigelsesindsatsen, hvis kommunerne ikke er opmærksomme på kønsaspektet.

Du kan bede om oplysninger om, hvordan jobcentret i din kommune lever op til sin ligestillingsforpligtelse. Hvor meget er de ansatte blevet undervist i, hvorledes de kan modvirke det kønsopdelte arbejdsmarked ved vejledning og formidling af jobs og i det virksomhedsopsøgende arbejde?

Spørg også om, hvordan det lokale beskæftigelsesråd arbejder med at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked i forbindelse med flaskehalsbekæmpelsen.

### 3.3. Kvindekrisecentre

Dette område har kommunerne overtaget ved struktur-reformen. Det har medført mange bekymringer om, hvordan det skal gå i økonomisk trængte kommuner. Vil der fortsat kunne ske en udvikling af de tilbud, der gives til kvinder (og mænd) udsat for partnervold?

Du kan bede om oplysninger om:

- Hvordan er kommunens kvindekrisecentre finansieret?
- Hvor mange lønnede medarbejdere og hvor mange frivillige sammenholdt med antallet af henvendelser?
- Hvor mange kvinder må afvises pga. pladsmangel, eller hvor ofte er dette tilfældet?
- Arbejder centret med par, der ønsker at lære, hvordan de undgår voldelige episoder?
- Hvordan tages der hånd om børnene på krisecentret?
- Får de f.eks. tilbudt samtaler med en psykolog?
- Er der overvejelser om et krisecenter for mænd?

Bed evt. om et oplæg fra lederen af kvindekrisecentret i forbindelse med et møde i fagudvalget eller kommunalbestyrelsen.

### 3.4. Biblioteksområdet

Undersøgelser har vist, at kvinder traditionelt bruger bibliotekerne mere end mænd. Mens kvinder låner flere bøger, er der flere mænd, som læser aviser og tidsskrifter.

#### Eksempel

En udbygget samling af aviser og tidsskrifter kan øge både antallet og tilfredsheden hos mandlige brugere af kommunens biblioteker.

Du kan bede om en oversigt over din kommunes indsats på disse områder. Hvis indsatsen er utilfredsstillende, kan du stille forslag om ændringer.

## 4. Ældre

### 4.1. Opstartsmøder - kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at især politikerne og den administrative ledelse (og også gerne andre medarbejdere) har en grundlæggende forståelse af mainstreamingstrategien.

Du kan stille forslag om, at der afholdes møder, hvor strategien præsenteres, og det drøftes, hvordan den kan anvendes i forvaltningen og på institutionerne. Se om forslag til indhold af møderne side 15.

### 4.2. Rekruttering og ansættelse

Køn og ligestilling bør inddrages som en ressource ved ansættelser.

#### Eksempel

Ældre mænd kan føle sig bedre tilpas ved at tale med og modtage personlig pleje af en person af samme køn. Derfor bør man gennem kommunens ansættelsespolitik søge at tiltrække flere mænd til stillinger som hjemmehjælper, social- og sundhedsassistent, hjemmesygeplejer og andre ansatte på plejehjemmene.

Du kan stille forslag om, at køn og ligestilling indtænkes i alle led i ansættelsesproceduren. Se side 23 ff. om personalepolitik.

### 4.3. Aktiviteter

De mange kvindelige ansatte og den "kvindelige tankegang", som præger ældreområdet, møder ikke altid de ældre mænds behov.

#### Eksempel

På mange plejehjem er der flest aktiviteter for kvinder. Mænd er sjældent interesserede i syning, julehjerteklip o.lign. For at fremme mændenes trivsel vil det være relevant at have flere aktiviteter for mænd, f.eks. kortspil og billard og evt. en "tipsklub" el.lign. Det vil også forbedre forholdene for personalet, hvis mændene trives bedre.

Du kan spørge om, hvilke aktiviteter der findes på plejehjemmene i din kommune. Stil forslag om flere aktiviteter for mænd, hvis de mangler.

## 5. Teknik og miljø

### 5.1. Opstartsmøder - kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at især politikerne og den administrative ledelse (og også gerne andre medarbejdere) har en grundlæggende forståelse af mainstreamingstrategien.

Du kan stille forslag om, at der afholdes møder, hvor strategien præsenteres, og det drøftes, hvordan den kan anvendes i forvaltningen og den eksterne organisation. Se om forslag til indhold af møderne side 15.

### 5.2. Fysisk planlægning

At tænke på køn og ligestilling i fysisk planlægning vil give kvinder lettelser i det daglige arbejde og dermed frigøre ressourcer til familieliv og andre aktiviteter.

#### Eksempel

Analyser har vist, at det i højere grad er kvinder end mænd, der opholder sig i boligområderne i dagtimerne, f.eks. kvinder på barselsorlov, arbejdsledige, indvandrere og ældre kvinder. Mange af disse kvinder har ikke bil til rådighed.

Du kan stille forslag om, at der ved lokal- og trafikplanlægning tages højde for dette, f.eks. ved placering af indkøbsmuligheder, daginstitutioner og kollektiv transport, cykelstier, og stisystemer til cykler og gående.

### 5.3. Faciliteter for personalet

Manglende bade- og omklædningsfaciliteter mv. bør ikke hindre ansættelse af kvinder i udeorganisationen.

Du kan bede om en oversigt over kommunens faciliteter og stille forslag om ændringer, hvis der er problemer.

## 6. Udlicitering (Økonomiudvalget)

Ved udbud og efterfølgende udlicitering overgår en opgave fra kommunen til en privat leverandør, f.eks. rengøring i kommunale bygninger, hjemmehjælp/hjemmepleje og levering af mad til pensionister. Den private leverandør er ikke uden videre underkastet den kommunale personalepolitik eller andre kommunale regler.

Du kan stille forslag om en udbudspolitik, som indeholder bestemmelser om disse forhold, så det sikres, at kommunen i alle udbud stiller bestemte krav til leverandøren, bl.a.:

- Sociale klausuler, dvs. et krav ved udbud om, at den, der får opgaven, skal påtage sig en nærmere angivet social forpligtelse over for svage grupper på arbejdsmarkedet.
- Krav til leverandørens personalepolitik, f.eks. at grundlæggende principper i kommunens egen personalepolitik, bl.a. om ligestilling, skal overholdes.

Ligestillingslovens regler om forbud mod kønsdiskrimination gælder også for private leverandører.

## 7. Personalepolitik (Økonomiudvalget)

Den kønsmæssige sammensætning af kommunernes personale er meget skæv. Ca. 78 % af de ansatte er kvinder. Flere kommunale arbejdspladser er endnu mere kønsopdelt. F.eks. er der næsten udelukkende kvindelige ansatte i dagplejen, mens mændene dominerer helt inden for f.eks. vejvæsen, beredskab og håndværk.

Undersøgelser har vist, at kønsblandede arbejdspladser giver mere dynamik og større arbejdsglæde. Det betyder færre sygedage og mindre personalegennemtræk. Alt i alt større effektivitet og bedre kvalitet til gavn for både borgerne, de ansatte, og kommunen.

På ledelsesplan er kønsfordelingen omvendt. Kun 8 % af kommunaldirektørerne er kvinder. Der er kun ca. 20 % kvinder på de øverste ledelsesposter (forvaltningschefer og lederlaget lige under).

Også på ledelsesplan er det gavnligt, at de to køn kan supplere hinanden. Derfor er det vigtigt at få flere kvindelige ledere.

### Eksempel:

En kommune afholdt mini-seminarer for alle ledere i de forskellige forvaltninger. Formålet var at tiltrække bedre medarbejdere ved at forbedre kommunens stillingsannoncer, bl.a. ved at blive bedre til at tiltrække ansøgere af det "underrepræsenterede" køn (f.eks. mandlige pædagoger eller kvindelige ledere). Formålet med møderne var altså både at fremme ligestillingen og mere generelt at lære teknikker til at skrive gode annoncer. De fleste møder blev afholdt som en del af ordinære ledermøder, hvor lederne havde mødepligt.

Du kan stille forslag om:

- At køn og ligestilling tillægges vægt i kommunens personalepolitik i de generelle afsnit, f.eks. med følgende formulering: Kommunen vil arbejde på at få en bedre kønsbalance både på ledelsesniveau og i de forskellige jobfunktioner.
- At køn og ligestilling indarbejdes i de specifikke afsnit om ledelse, rekruttering, medarbejderudvikling, lønpolitik, familievenlige arbejdsvilkår, psykisk arbejdsmiljø m.m.
- At indsigt i køn, ligestilling og mainstreaming indgår som en kvalifikation ved lederansættelser.

Virkelige forbedringer vil kræve uddannelse af ledere og ansatte.

## 7.1. Rekruttering og ansættelse

Ved nyansættelser og forfremmelser er der mulighed for at rette op på kønsfordelingen. Derfor er det vigtigt med procedurer for hele rekrutteringsprocessen, der bidrager til at få kvalificerede ansøgere af begge køn, og som modvirker forskelsbehandling af mænd og kvinder i forløbet.

Du kan f.eks. stille følgende forslag til kommunens personalepolitik:

- At der nedsættes et *ansættelsesudvalg* ved alle ansættelser - så vidt muligt med begge køn.
- At *stillingsannoncer* formuleres, så de også tiltrækker det underrepræsenterede køn. Nogle ord og vendinger appellerer især til det ene køn. Mest effektivt er en opfordring som f.eks. "Kommunen ønsker en mere ligelig kønsfordeling og opfordrer derfor begge køn til at søge stillingen". Eller "Kommunen betragter forskellighed som en ressource og opfordrer derfor alle uanset køn eller etnisk tilhørsforhold til at søge stillingen." Stillingsannoncerne skal måske også bringes i andre medier end normalt, hvis man skal opnå en utraditionel rekruttering. Ligesom utraditionelle illustrationer kan gøre underværker.
- At der *indkaldes* både mænd og kvinder til jobsamtalen. Hvis der kun er kvalificerede ansøgere af det ene køn, bør det overvejes, om annonceringen har været professionel nok.

- At ansøgere behandles ligeligt under *jobsamtalen*. Kvinder får ofte ja/nej spørgsmål, medens mænd ofte får åbne spørgsmål, som starter med "hvorfor" eller "hvad". Kvinder får også oftere end mænd spørgsmål om deres privatliv, børn osv. Disse forskelle giver et skævt bedømmelsesgrundlag. Der må kun stilles spørgsmål om ansøgernes familieliv, som er relevante for jobbet, og mænd og kvinder bør have de samme spørgsmål.
- At *vurdering* af ansøgerne efter samtalen skal ske på grundlag af evner og kvalifikationer – ikke på grundlag af fordomme eller vanetænkning om mænds og kvinders kompetencer.
- At man i *udvælgelsen* undgår "Rip- Rap- og Rupp-effekten" = den, der ligner mig, er nok den bedst kvalificerede. Den "bedst kvalificerede" skal naturligvis ansættes, men kvalifikationer er et bredt begreb, og der indgår mange skønsmæssige faktorer.
- At det tilstræbes, at begge køn er repræsenteret på de enkelte arbejdspladser, både som ledere og medarbejdere.
- At der i ligestillingsstatistikken følges op på, om reglerne overholdes.



## 7.2. Medarbejderudvikling og forfremmelse

Flere kvinder i lederstillinger betyder bedre udnyttelse af den samlede talentmasse, bedre kompetence- og resourceudnyttelse og større effektivitet. Undersøgelser både i udlandet og i Danmark viser, at virksomheder, der har både mænd og kvinder i ledelsen, opnår bedre resultater.

Det meste af, hvad der gælder ved ansættelser generelt, gælder også for forfremmelser og ansættelse i lederstillinger. Ved annoncering er det lovligt at opfordre kvinder til at søge lederstillinger.

Du kan foreslå:

- At kommunens annoncer udtrykkeligt efterspørger kvindelige ansøgere. F.eks. med følgende formulering i annoncen: "Med henblik på at opnå en mere ligelig kønsfordeling blandt kommunens ledelse opfordres kvinder til at søge stillingen."

Der kan anvendes mange former for medarbejderudvikling, som kan bidrage til at få flere kvindelige ledere. En del af disse er rettet mod kvinderne, en del mod de generelle vilkår på arbejdspladsen.

Du kan stille forslag om, at din kommune arbejder med følgende områder:

- Førlederkurser mv. for at udvikle ledertalenter med henblik på at få flere kvalificerede kvinder.
- Støtte til ledertalenter og nye ledere – mentorordninger, hvor en erfaren leder hjælper den nye.
- Bedre arbejdsvilkår i lederstillinger – mere familievenlig arbejdsplads, f.eks. fleksibel arbejdstid, mulighed for hjemmearbejde, fremme mænds brug af barselsorlov.
- Fokus på kvalitet i arbejdet frem for udholdenhed.
- Synliggøre og sætte fokus på kvinder og ledelse i målsætninger og handlingsplaner. F.eks. krav om en vis procent kvindelige ledere i kommunen i løbet af en kortere årrække.
- Uddanne ledelsen og de ansatte, som deltager i ansættelsesudvalg, så de bliver bevidste om de kønsmæssige aspekter, der indgår ved ansættelser og forfremmelser.
- Bonus til ledere, der er dygtige til at spotte og udvikle nye kvindelige lederemner.

### 7.3. Lønpolitik

Selv om ligelønsloven trådte i kraft for mere end 25 år siden, er der stadig ikke ligeløn. Undersøgelser viser, at kvinder i det offentlige får 12 % mindre end mænd og i den private sektor hele 17 % mindre. Selv hvis man korrigerer tallene for, at mænd har længere uddannelse, bestrider større stillinger mv., er der lønforskelle, som ikke kan forklares med andet end kønnet. Derfor bør kommunen i sin lønpolitik søge at modvirke disse forskelle.

Kommunen har ingen indflydelse på den del af lønnen (grundløn), som fastsættes centralt ved de generelle overenskomstforhandlinger. Indsatsen må derfor koncentrereres om den del af lønnen, som fastsættes lokalt (Ny Løn): funktionsløn og kvalifikationsløn.

Begge parter i lønforhandlingerne bør huske på køn og ligeløn, når der forhandles Ny Løn. Ligestillingsproblematikken bør dog søges inddraget på et tidligere tidspunkt end lønforhandlingerne – nemlig allerede når forudsætningerne skabes for at opnå løntillæg. F.eks. når der udpeges medarbejdere til nye, meritgivende funktioner, og når medarbejdere opfordres til/ får tilladelse til efteruddannelse. Her er det vigtigt ikke at fordele det ene køn.

Du kan bede om oplysninger om principperne i kommunens lønforhandlinger.

Du kan også spørge til kommunens politik vedr. efteruddannelse/opkvalificering.

Du kan stille forslag om, at der fastsættes bestemmelser om køn og ligestilling i kommunens lønpolitik.

#### 7.4. Familievenlige arbejdsvilkår - orlov, deltid, psykisk arbejdsmiljø (sexchikane)

##### *Familie og fritid*

De små ungdomsårgange giver kommunerne stigende problemer med at tiltrække nye medarbejdere. Derfor kan en familievenlig personalepolitik være nyttig at lokke med. Samtidig fremmer det fædres og mødres mulighed for at kunne kombinere arbejde og familieliv fornuftigt.

Du kan stille forslag om en generel bestemmelse, som signalerer, at kommunen er en familievenlig arbejdsplads.

F.eks. følgende formulering:

"Kommunen lægger vægt på at være en familievenlig arbejdsplads, der giver de ansatte mulighed for at kombinere et godt familie- og fritidsliv med et effektivt arbejdsliv.

Kommunen ønsker at skabe lige muligheder for både kvinder og mænd for at deltage i karriere- og familieliv. Sammenhængen mellem familieliv og arbejdsliv sikres bl.a. ved:

- arbejdstidens tilrettelæggelse
- hensyn ved tilrettelæggelse af ferier
- nedsat arbejdstid
- barselsorlov for både mænd og kvinder".

Der findes bestemmelser i lovgivningen og diverse overenskomster om disse områder.

##### *Barselsorlov*

I nogle virksomheder går en mandlig leder forrest og tilkendegiver, at virksomheden værdsætter den udvikling af de empatiske kvalifikationer, som omsorgen for et lille barn medfører. Undersøgelser har vist, at parforhold, hvor parret deles om omsorgsopgaven, har en større holdbarhed. Stabile familieforhold er alt andet lige fremmende for den enkeltes produktivitet. TDC har understøttet dette med en kampagne kaldet "Fars Kram", med gaver til fædre der holder orlov. Det har betydet, at flere mænd har turdet tage barselsorlov. Københavns Kommune har i 2007 gennemført en kampagne med sloganet "Far Forever" for at forøge mænds brug af barselsorlov.

Du kan stille forslag om, at mænd tilskyndes til at tage mere del i barselsorloven.

## Deltid

Du kan stille forslag om:

- Flexibilitet over for ansatte, som i en periode ønsker deltid for at prioritere familielivet
- At de pågældende får ret til at vende tilbage til en fuldtidsstilling på et senere tidspunkt.

## Psykisk arbejdsmiljø

Du kan f. eks. stille forslag om:

- At kommunens regler om psykisk arbejdsmiljø skal omfatte bestemmelser, der modvirker seksuel chikane. Dvs. beskrivelse af, hvordan sager vil blive behandlet, samt en klar definition af, hvad kønskrænkende adfærd er.

F.eks. "Seksuel chikane er uønsket og anstødelig adfærd som: Komplimenter med seksuelt indhold, seksuelle berøringer og sprogbug, seksuelle vittigheder og tilråb, tvungen fysisk kontakt, krav om seksuelle ydelser med trusler om arbejdsmæssige konsekvenser. Dvs. al ikke gensidigt velkommen seksualitet."

## 8. Tværgående områder

### 8.1. Politiske indstillinger

Mainstreaming af politiske indstillinger betyder, at forvaltningen skal vurdere, hvilke konsekvenser en given indstilling vil få for hhv. kvinder og mænd. Kønsopdelte data øger kvaliteten af vurderingerne.

Ligestillingsministeren udgiver en guide til de kommunale forvaltninger om emnet. Aarhus Kommune har holdt kurser for de ansatte og indleder et 3 års forsøg fra 1.1.2008. Københavns Kommune går evt. i gang på udvalgte områder i starten af 2008.

Du kan stille forslag om, at kommunen ligestillingsvurderer politiske indstillinger, evt. som pilotprojekt på udvalgte områder.

## 8.2. Budgettet

At mainstreame budgettet betyder at tænke på køn i forbindelse med allokering af ressourcer til alle kommunens opgaver.

Du kan foreslå, at der startes med et pilotprojekt, hvor der mainstreames et par områder, f.eks. skole- og fritidsområdet.

## 8.3. Tilfredshedsundersøgelser

Tilfredshedsundersøgelser benyttes i stigende grad til at udvikle kvaliteten af kommunernes service til borgerne.

Diskriminering bunder ofte kun i manglende opmærksomhed.

### Eksempel

Gøteborg Kommune valgte at mainstreame sine serviceydelser. Bl.a. kønsopdelte man alle tilfredshedsundersøgelser. Stor var overraskelsen, da kvinderne var meget mere utilfredse med ambulanceberedskabet end mændene. De angav langt flere smerter og længere responstid.

Gisninger om kvinders større sårhed blev gjort til skamme, da en undersøgelse viste, at forskellen lå i den oversigt, som alarmcentralen havde over sygdomme og

ulykker, der krævede udrykning. Oversigten dækkede de alvorlige sygdomme og ulykker, som mænd typisk er udsat for, langt bedre end kvinders typiske sygdomme og ulykker. Det betød, at mænd oftere fik en ambulance med udrykning. Så kvinder ventede reelt længere end mænd, og oplevede derfor også flere smerter. Kun manglende blik for køn førte til dårlig kvalitet for kvinderne.

Du kan stille forslag om:

- At svarene angiver køn og alder. Det giver mulighed for at afdække, om kommunen i lige stor udstrækning imødekommer forskellige borgeres behov.
- At resultaterne efterfølgende opgøres på køn og alder m.m., gerne trukket ud, så de forskellige parametre krydses på flere måder.
- At resultaterne analyseres grundigt for at afdække årsager til forskellig tilfredshed.

## III. Hvor kan du finde flere oplysninger?

### 1. Lovgivning

Folketinget har vedtaget en række love om ligestilling. De vigtigste er:

- Lov om ligestilling af kvinder og mænd. Loven indeholder i § 4 forpligtelsen til mainstreaming: "Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning." Lovens § 5a pålægger kommunerne at udarbejde ligestillingsredegørelser hvert andet år og fastsætter krav til redegørelsernes indhold.
- Lov om lige løn til mænd og kvinder. Loven indeholder bestemmelser om arbejdsgiverens forpligtelse til at yde lige løn og lige lønvilkår for samme arbejde og arbejde af samme værdi.
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. Loven fastslår, at der ikke må forskelsbehandles på grund af køn ved ansættelser, forflytninger, forfremmelser, afskedigelser, barselsorlov m.v.
- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Loven forbyder forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

- Vejledning om kommuners og amtskommuners redegørelser for ligestilling er udarbejdet af ligestillingsministeren. Vejledningen indeholder nærmere bestemmelser om indholdet i ligestillingsredegørelserne og giver mulighed for elektronisk indberetning.

Se [www.folketinget.dk](http://www.folketinget.dk) eller [www.lige.dk](http://www.lige.dk) under lovgivning, hvor du kan finde de seneste lovbekendtgørelser.

### 2. Ligestillingsministeren

Ligestillingsministeren har det overordnede ansvar for at sikre overholdelsen af ligestillingslovene. På de fleste områder er ansvaret dog placeret i det ministerium, som varetager den pågældende opgave. F.eks. har beskæftigelsesministeren ansvaret for at sikre ligestilling på beskæftigelsesområdet. Ligestillingsministeren laver en årlig perspektiv- og handlingsplan for ligestilling, som debatteres i Folketinget. Kommunernes ligestillingsredegørelser skal hvert andet år indsendes til ligestillingsministeren, som udarbejder en samlet oversigt, der er tilgængelig på internettet. Socialministeren er pt. også ligestillingsminister. Det ministerielle arbejde varetages af en særlig *ligestillingsafdeling* i Socialministeriet.

Se [www.lige.dk](http://www.lige.dk) og [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) (samlet oversigt over ligestillingsredegørelserne med resultater og nøgletal)

### 3. Kommunernes Landsforening (KL) og de andre nordiske lande

KL har en ligestillingskonsulent. Der arbejdes for tiden især med ligestilling i forhold til etnicitet.

Se evt. [www.kl.dk](http://www.kl.dk)

Vedr. kønsligestilling er der langt mere inspiration at hente hos søsterorganisationerne i Sverige og Norge. For Sverige søg på [www.skl.se](http://www.skl.se) og vælg først "verksamheter" og så "jämsällhet".

I forhold til Norge er de bedste sider:

[www.likestillingsaktiviteter.no](http://www.likestillingsaktiviteter.no) og [www.ks.no](http://www.ks.no)

### 4. Andre kommuner

Nogle kommuner har arbejdet aktivt med ligestilling i kortere eller længere tid og har opnået gode resultater.

Se f.eks. Københavns Kommune:

[www.kk.dk](http://www.kk.dk) og [www.farforever.dk](http://www.farforever.dk) (om mænds barselsorlov)

Aarhus Kommune: [www.aarhuskommune.dk](http://www.aarhuskommune.dk)

Ålborg Kommune: [www.ligestilling.dk](http://www.ligestilling.dk)

Lyngby-Taarbæk Kommune: [www.ltk.dk](http://www.ltk.dk)

### 5. Andre relevante hjemmesider

[www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk) med bl.a. eksempler fra Københavns Kommune

[www.cok.dk](http://www.cok.dk): Center for offentlig kompetenceudvikling

### 6. Publikationer

Pjecer fra FIU, som kan ses og downloades på hjemmesiden [www.loli.dk](http://www.loli.dk), eller bestilles hos AOF, tlf. 39296066:

- 25 spørgsmål og svar om ligestilling, 2006. AOF-varenr.: V930040
- De nye herskertechnikker, 2007. AOF-varenr.: V930041
- Tjek lige lønnen, 2007. AOF-varenr.: V930043

Publikationer fra ligestillingsministeren, som kan fås i Ligestillingsafdelingen. Kan også bestilles på ministerens hjemmeside [www.lige.dk](http://www.lige.dk):

- Ministerens årlige perspektiv- og handlingsplan.
- Tjek på Ligestilling 2005 om strukturreformen.
- Fakta om ligestilling 2006.
- Lige muligheder for alle, udgivet til EU's år for lige muligheder i 2007.

Andre:

- Sanne Udsen: Mainstreaming i kommuner i økonomisk belysning. LO, 2000.
- Midt i strømmen – om ligestilling, mainstreaming og mangfoldighed. Redigeret af Helle Skjerbæk. Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2001.
- Cecilie Nørgaard og Bonnie Vittrup: Skolens bog om køn og ligestilling, Informations forlag 2006. (Undervisningsmateriale til danskundervisningen i 1. - 10. klasse.)
- Agnete Andersen og Ruth Nielsen: Mainstreaming i et juridisk perspektiv. Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2007.



**FIU**

KØNSLIGESTILLING

