



LO-DOKUMENTATION

Nr. 1 / 2003

Kønsrepræsentation i fagbevægelsen

Kønne tal i FIU

L0-dokumentation

Nr. 1/2003

Oktober 2003

LO-dokumentation nr. 1/2003

ISSN: 1600-3411

ISBN: 87-7735-617-9

Varenr: 2131

Udgivet af: Landsorganisationen i Danmark, oktober 2003
Redaktionen er afsluttet primo oktober 2003

Oplag: 2.500 stk.

Forside: Jette Lykke

Produktion: KLS Grafisk Hus

Papir: Scandia 2000, 200g./100g.

Layout: LO's grafiske værksted

Sat med: Officina Sans og New Century Schoolbook 10/13

Køn og repræsentation



Kvindes lave repræsentation i fagbevægelsens styrende organer har i mange år interesseret mange meget. Navnlig kvinder måske. Ved forrige LO-kongres i 1999 satte vi stort fokus på repræsentationsgabene, bl.a. ved at udføre en gennemgribende kortlægning ikke bare af kvinders og mænds repræsentation på alle niveauer i fagbevægelsen, men også af kvinders og mænds forskellige fagpolitiske løbebaner. Og de er forskellige!

Tilbage i 1999 blev vi med andre ord mere opmærksomme, navnlig på de barrierer der eksisterer for kvinders større og mere lige repræsentation i LO og forbundene. Vi følger med denne undersøgelse op på den viden, vi fik tilbage i 1999, og vi tjekker tallene for at kunne følge udviklingen over tid.

Er det så gået fremad med kvinders repræsentation i fagbevægelsens top? Næh, det er det desværre ikke. Er det gået fremad på nogen andre niveauer i LO og forbund med hensyn til kvinders større repræsentation? Næh, det er det desværre heller ikke, faktisk er det gået tilbage. Ved vi noget om hvorfor repræsentationsgabene ser nogenlunde konstant ud, måske oven i købet øges en smule? Ja, det ved vi heldigvis en hel del om efterhånden. Vi bilder os ikke ind, vi har kortlagt *alle* barrierer for kvinders større repræsentation, men vi har et meget præcist billede af, hvorfor det ser ud, som det gør. Nok til at intensivere og målrette indsatsen væsentligt fremover.

Bl.a. tror vi i høj grad på, at vi kan bidrage til at lukke repræsentationsgabene gennem at øge det kollektive vidensniveau om køn og ligestilling og ved at målrette særlige lederuddannelsesforløb for kvinder gennem FIU, Fagbevægelsens Interne Uddannelser.

Derfor har vi endvidere i dette nummer af LO-dokumentation valgt at fokusere på de "Kønne tal i FIU", bl.a. ved at se på eventuelle kønsforskelle i kvinders og mænds brug af de faglige uddannelses tilbud.

Nærværende nummer af LO-dokumentation udgør med andre ord et væsentligt vidensgrundlag for den fremadrettede ligestillingsindsats i LO.

God læselyst.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tine Aurvig-Huggenberger'. The signature is fluid and cursive, with the first letter 'T' being particularly large and stylized.

Tine Aurvig-Huggenberger
næstformand, LO

LO-dokumentation 1/2003

Indholdsfortegnelse

Kønsrepræsentation i fagbevægelsen

Af Marianne Malmgren, cand.scient.soc., CASA – Center for Alternativ Samfundsanalyse, og Sanne Ipsen, lic.scient.soc. (ph.d.), CASA – Center for Alternativ Samfundsanalyse

Indledning og sammenfatning	7
Kønsrepræsentationen centralt i forbundene	21
Den lokale kønsrepræsentation og de ansatte i forbundene	35
Lige kønsrepræsentation	40
Barrierer for lige kønsrepræsentation	47
Indsatser og handlemuligheder	57
Bilag	67

Kønne tal i FIU

Af Susanne Fast Jensen, konsulent, LO

Samlet aktivitet	77
Kønnet opdeling på fagbevægelsens skoler	78
Internat/eksternat	79
Kursuslængde	80
Kompetencegivende uddannelse	81
Kønnets opdeling på kursustyper	81
Frafald	82
Underviserne	83
Ligestillingskurser	84
Perspektiv	85

Kønsrepræsentation i fagbevægelsen

Af Marianne Malmgren, cand.scient.soc., CASA – Center for Alternativ Samfundsanalyse, og Sanne Ipsen, lic.scient.soc. (ph.d.), CASA – Center for Alternativ Samfundsanalyse

1. Indledning og sammenfatning

Som led i bestræbelserne på at fremme en lige kønsrepræsentation i fagbevægelsen har Landsorganisationen i Danmark (LO) taget initiativ til denne undersøgelse. Formålet med undersøgelsen er at udarbejde en opfølgende og udbygget statistisk analyse af kønsrepræsentationen i fagbevægelsen, en uddybning af de barrierer, der blev blotlagt i den forrige repræsentationsundersøgelse fra 1999, samt en ajourføring af

forslag til indsats for en mere lige repræsentation.

Undersøgelsen skal for det første dokumentere den konkrete kønsrepræsentationen fra tillidsmandsniveau til LO-niveau. For det andet skal den afdække kønsbarrierer for kvinders repræsentation og for det tredje komme med forslag til den fremtidige indsats.

Både Lov om ligestilling og den seneste ligestillingsredegørelse fra ligestillingsministeren fremhæver,

at der skal gøres en målrettet indsats for at forbedre kønsbalancen både inden for ledelse, politik og forskning. To tredjedele af befolkningen og hele det politiske spektrum mener, at demokrati kræver en lige repræsentation af de to køn (Christensen m.fl., 2001). Det er netop kønsrepræsentationen, som er i fokus i denne undersøgelse, og resultaterne indskrives sig således som en brik i det samlede billede af ligestillingen mellem kvinder og mænd i Danmark.

Tidligere undersøgelser har vist en skæv kønsrepræsentation i fagbevægelsen både vertikalt og horisontalt (LO, 1995 og CASA, 1999). Kvinder er generelt dårligere repræsenteret i de valgte organer i alle LO-forbundene i forhold til deres medlemsantal – bortset fra i Kvindeligt Arbejderforbund (KAD). I mandsdominerede forbund er kvinder stort set fraværende som politisk valgte, og i de øvrige forbund er kvinder, med få undtagelser, underrepræsenteret både centralt og lokalt. Også i de kvindedominerede forbund er det karakteristisk, at det hovedsageligt er mænd, der repræsenterer medlemmerne. Desuden viste undersøgelsen fra 1999, at mændene dominerer de indflydelsesrige udvalg.

Undersøgelsen dokumenterede så-

ledes, at der fortsat var lang vej, hvis målet er, at kvinder og mænd bør være repræsenteret i forhold til deres medlemsandel i fagbevægelsen. (CASA, 1999).

Der er gået fire år siden kønsrepræsentationen i fagbevægelsen sidst blev belyst, og dengang blev der udelukkende fokuseret på de valgte medlemmer fra afdelingsniveau og opefter. Siden har der været iværksat forskellige initiativer i bestræbelserne på at opnå en mere ligelig repræsentation. Det drejer sig bl.a. om uddannelsesprogrammerne Starlet, Victoria og FL. På LO-kongressen i efteråret 2003 er der fokus på ligestilling, og resultaterne fra nærværende repræsentationsundersøgelsen skal formidles her og udgøre en aktuel viden, som kan danne baggrund for den fremtidige indsats på området.

1.1 Deltagelse, repræsentation og indflydelse

Hvad indebærer lige kønsrepræsentation? Hvornår er kvinder og mænd godt nok repræsenteret? Disse spørgsmål står i fokus i dette afsnit, hvor vi på baggrund af relevant litteratur og undersøgelser foretager en begrebsafklaring og således indkredser, hvad vi opfatter som lige kønsrepræsentation, og dermed hvilken forståelse der ligger bag de statistiske analyser i denne undersøgelse.

For at præcisere hvad kønsrepræsentation indebærer, kan det sættes op imod henholdsvis deltagelse og indflydelse.

- deltagelse
- repræsentation
- indflydelse og magt.

Deltagelsen – lige mange kvinder og mænd i LO

Deltagelse handler om, at både kvinder og mænd er til stede i politik både fagpolitisk og generelt. Gennem de seneste 30 år er der sket en udvikling i Norden, hvor kvinder er blevet integreret i den politiske deltagelse, og der kan tales om, at kvinder har bevæget sig fra tilskuere til deltagere i politik (Siim, 1997).

I forbundene under LO udgør kvinderne halvdelen af medlemmerne. Medlemstallet er således lige hvad angår køn, men på grund af det kønsopdelte arbejdsmarked er der stor opdeling af kønnene i de enkelte fag og brancher. Og da fagbevægelsen er struktureret, så den svarer til det kønsopdelte arbejdsmarked, er der også opdeling af kønnene i de enkelte fagforeninger.

Repræsentation – konkret og nødvendig viden og forudsætning for lighed

At kvinder deltager og er medlemmer, er imidlertid kun en del af

spørgsmålet om politisk lighed mellem kvinder og mænd. Fagbevægelsens struktur bygger på demokratiske principper som bl.a. indebærer at medlemmerne vælger de personer, som skal repræsentere deres holdninger i fagforeningsspørgsmål.

Denne undersøgelse af kønsrepræsentation er baseret på en konkret optælling af kvindelige og mandlige repræsentanter for medlemmerne i de forbund, som er med i LO.

Undersøgelser, som har beskæftiget sig med kvinders repræsentation i de politiske partier i et historisk perspektiv, påpeger, at det særligt på nationalt plan er gået fremad med kvinders repræsentation, fx er antallet af kvindelige ministre steget. Derimod er det fortsat mændene, der dominerer på lokalt plan, og kvindeandelen på kommunalt niveau er stagneret på 30 procent (Siim, 1997, Kjær, 2001).

I det fagpolitiske system er billedet anderledes. Her er kvinderne bedst repræsenteret i lokalafdelingerne og dårligst på de centrale poster i forbundene og i LO (CASA, 1999).

Indflydelse og magt

Kønnenes fordeling hvad angår deltagelse og særlig repræsentation er problemstillinger i sig selv.

Desuden er deltagelse og repræsentation en forudsætning for, at begge køn har mulighed for magt og indflydelse. Repræsentation handler om, hvem der er med og har mulighed for at sætte dagsordenen. Men lige kønsrepræsentation ophæver imidlertid ikke uden videre køns-skævheder i det fagpolitiske arbejdes indhold og processer.

Hvad angår kvindernes muligheder for indflydelse og magt, handler det for det første om, hvorvidt de sidder på de indflydelsesrige poster og i de udvalg, som er karakteriseret ved at være magtfulde bl.a. i forhold til at sætte dagsordenen i fagbevægelsen. Men at der sidder kvinder, medfører ikke per automatik, at kvinderne har de samme indflydelsesmuligheder som mændene.

Når kvinder er markant underrepræsenteret, og der samtidig træffes beslutninger som går imod en forbedring af kvinders vilkår på arbejdsmarkedet, er det nærliggende at argumentere med den manglende repræsentation af kvinder, også selv om der ikke nødvendigvis er en sammenhæng.

I en undersøgelse, som KAD har fået udarbejdet for nylig, konkluderer det, at der ikke er lige vilkår for kvindelige og mandlige for-

handlere i overenskomstforhandlingerne, og det fører til at kvindelige forhandlere individuelt må lægge særlige strategier for at håndtere den grundlæggende præmis, at de er i mindretal. Det kræver en særlig strategi at opnå faglig respekt som kvindelig forhandler. De kvindelige forhandlere oplever, at de skal være særlig forberedte og særlig velargumenterende. Hvorimod de mandlige kolleger har større spillerum i forhandlingerne. Desuden har mændene uformelle sammenhænge, som kvinderne er udelukkede fra på grund af deres køn. Dette er problematisk, hvis der træffes beslutninger i de sammenhænge. Kvinderne har for at opnå faglig respekt og råderum på linje med mændene forskellige strategier for, hvordan deres køn kan indgå, men dette giver dem alligevel ikke nødvendigvis mulighed for at deltage i de uformelle beslutningsprocesser (KAD, 2003).

1.2 Lige kønsrepræsentation

Vi har zoomet ind på kønsrepræsentationsbegrebet som det konkrete udtryk for fordelingen af mænd og kvinder og som en af forudsætningerne for ligestilling mellem kønnene, hvad indflydelse og magt angår.

Men hvad betyder ligestilling mere

konkret, og hvornår er kønsbalancen i balance? Det spørgsmål, som blev rejst i LO's kønsrepræsentationsundersøgelse fra 1999, var:

“De politiske beslutninger, som træffes i fagbevægelsen, betyder lige så meget for kvinder som for mænd. Så ud fra en demokratisk tankegang er det selvfølgelig, at såvel kvinder som mænd bør repræsentere medlemmerne i fagbevægelsen. Det er der sandsynligvis ingen, der kan være uenige i. Derimod kan der være forskellige opfattelser af, hvad en mere ligelig repræsentation indebærer. Er der tale om halvt af hver eller kan kvinder kun repræsentere kvinder og mænd kun mænd? Eller kan kvinder også repræsentere mænd?” (CASA, 1999 s. 5).

Vi har valgt at pege på tre forskellige måder at se lige repræsentation på:

- halvt af hvert køn, uanset medlemsgrundlag
- en rimelig andel, som kan være fx en tredjedel
- i forhold til andelen af kvindelige og mandlige medlemmer.

Bag disse forskellige måder at forholde sig til lige repræsentation på, er der nogle bagvedliggende betydninger eller spørgsmål, som melder sig:

Halvt af hvert køn tager afsæt i, at der er lige mange kvinder og mænd samlet set i de forbund, som er med i LO og dette må afspejle sig i repræsentationen. Med denne tilgang kan kvinder godt repræsentere mænd og mænd repræsentere kvinder. Det ene køn kan godt varetage det andet køns interesse og holdninger. Der kan således være majoritet af kvindelig repræsentation i Dansk Metal (Metal) og majoritet af mandlig repræsentation i Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund (Frisørerne). Sammenstilles denne opfattelse med det konkrete statistiske billede i dag, forholder det sig således, at kvinder stort set aldrig repræsenterer mænd, men at mænd ofte repræsenterer kvinder. Og mændene er overrepræsenteret i stor udstrækning i de kvindedominerede forbund. Man kan således spørge, om kvinder kan repræsentere mænd også i mandeforbundene, når mænd tilsyneladende kan repræsentere kvinder i kvindeforbundene?

En anden måde kunne være at sige, at der skal være en rimelig andel af det underrepræsenterede køn, fx en tredjedel, også selv om deres medlemsandel kun udgør 15 procent. Det spørgsmål, som melder sig i forhold til denne opfattelse af lige repræsentation, er, om målet bliver uklart og vanskeligt at holde den

konkrete udvikling op imod. Desuden kan man hævde, at det er en falliterklæring for kønsligestilling, at man fra start sætter et mål, som svarer til en underrepræsentation af det ene køn.

En tredje måde at tale om lige kønsrepræsentation på er med udgangspunkt i det kønsopdelte arbejdsmarked. Afsættet er fordelingen af kønnene i forhold til deres sammensætning i de enkelte forbund – dvs. den andel henholdsvis kvinder og mænd udgør af medlemsantallet. Denne vinkel på repræsentation tager udgangspunkt i, at hvis der ikke var systematiske barrierer for kvinders repræsentation, ville kvinder og mænd udgøre tilnærmelsesvis den samme andel som medlemmerne, med tilfældige udsving i repræsentationen til begge sider.

I denne analyse og i repræsentationsundersøgelsen fra 1999 er der tale om en lige kønsrepræsentation, når kvinder og mænd udgør samme andel af styrende organer og udvalg, som de udgør af medlemmerne i forbundene. Det betyder, at kvinders og mænds repræsentation er målt i forhold til, hvor stor en andel deres køn udgør af medlemsskaren. Udgør kvinderne 75 procent af medlemmerne, bør de således også udgøre 75 procent af

de valgte i hovedbestyrelsen m.m. Sagt på en anden måde skal forsamlingen af repræsentanter svare til den forsamling, som bliver repræsenteret. Med denne forståelse af lige repræsentation repræsenterer kvinder og mænd repræsenterer mænd. Det afspejler arbejdsmarkedets kønsopdeling og fagbevægelsens måde at organisere sig i fag.

Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på betydningen i forhold til det centrale og lokale niveau i de enkelte forbund. På lokalt niveau kan sammensætningen af kvinder og mænd være forskellig fra centralt niveau, fx ved at der er store arbejdspladser, som er domineret af enten mænd eller kvinder.

I den efterfølgende statistiske analyse af kønssammensætningen ses de forskellige niveauer samlet, og der bliver ikke taget højde for eventuelle lokale og geografiske afvigelser. Det er udelukkende den samlede kønsandel repræsentationen ses i forhold til.

1.3 Sammenfatning

I denne analyse og i repræsentationsundersøgelsen fra 1999 er der tale om en lige kønsrepræsentation, når kvinder og mænd udgør samme andel af styrende organer

og udvalg, som de udgør af medlemmerne i forbundene. Det betyder, at kvinders og mænds repræsentation er målt i forhold til, hvor stor en andel deres køn udgør af medlemsskaren.

De kønsopdelte forbund

De 19 forbund i LO er stadig stærkt kønsopdelte i forhold til medlemmerne: kvinderne udgør således 80 procent af medlemmerne i syv forbund (de kvindedominerede forbund), men kun 14 procent af medlemmerne i 10 andre forbund (de mandsdominerede forbund). Kun to forbund har næsten lige mange kvinder og mænd som medlemmer¹.

Det ser ud til, at kvinder har opnået den mest lige repræsentation i de forbund, hvor der er ca. lige mange kvinder og mænd blandt medlemmerne. Teknisk Landsforbund (TL) adskiller sig ved, at kvinder og mænd gennemgående er lige repræsenteret på alle niveauer. Kvinder er generelt dårligst repræsenteret i mandsdominerede forbund, men også i de kvindedominerede forbund er kvinderne gennemgående underrepræsenterede på alle niveauer, bortset fra på tillids- og sikkerhedsrepræsentantniveau.

Siden 1999 er fire forbund lagt sammen med andre: Telekommunikationsforbundet (TKF), der havde 40 procent kvinder blandt medlemmerne, er lagt sammen med Metal, som havde en kvindeandel på 1 procent. Dette viser sig nu ved, at i Metal er kvindeandelen forøget til 6 procent. Men denne ændring afspejler sig ikke i en repræsentation for kvinderne i forbundets ledelse. Bryggeriarbejderforbundet, Grafisk Forbund, Dansk Postforbund er i perioden lagt sammen med Specialarbejderforbundet (SiD), men da der ikke var de store forskelle mellem de fire forbund på kvindeandelen, har det ikke ændret ved SiD's kønsfordeling af medlemmerne.

De centrale organer i forbundene

I de 19 forbund er *formændene* i de 17 mænd, mens to er kvinder. Samlet er andelen af kvinder i alle forbund 48 procent, og hvis kvinder og mænd havde lige adgang til at blive valgt som formænd, ville der være ca. ni kvindelige formænd. Sandsynligheden for en kvindelig formand er størst i de kvindedominerede forbund, men her er fem af de syv formandsposter besat med mænd.

1 KAD, Dansk El-Forbund (DEF), og Blik- og Rørarbejderforbundet (Blik og Rør) er ikke med i den statistiske analyse, fordi de er såkaldt "enkønnede" forbund, og det giver ingen mening at snakke om kønsrepræsentation for et forbund, hvor 0-1 pct. af medlemmerne er af det ene køn.

I forbundenes *hovedbestyrelser* svarer kvindernes underrepræsentation til, at mere end en tredjedel af "deres" pladser er besat med en mand. I de kvindedominerede forbund "mangler" kvinderne 59 pladser, hvilket er 34 procent af de pladser, de skulle have ved lige repræsentation. Og i de mandsdominerede forbund "mangler" kvinderne 33 pladser eller 62 procent af de pladser, der giver lige repræsentation. Kun i TL og Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF) er kvinderne overrepræsenteret i hovedbestyrelserne.

I forhold til 1999 er der sket visse ændringer i kvinderrepræsentationen i hovedbestyrelserne. Således har kvinderne i alle mandsdominerede forbund en lavere repræsentation i 2003 end i 1999. I de kvindedominerede forbund er der ændringer både mod en mere lige repræsentation og mod en lavere repræsentation (mere underrepræsenteret!).

I *forretningsudvalgene* i de forbund, der har et sådant, er kvinderne også generelt underrepræsenteret, bortset fra i TL og RestaurationsBranchens Forbund (RBF). Fem ud af de syv mandsdominerede forbund har ingen kvinder som medlemmer af forretningsudvalget. I de kvindedominerede forbund ligger kvindernes repræsen-

tation på ca. 50 procent af, hvad den ville være ved lige repræsentation.

Fra 1999 til 2003 er ændringerne i forretningsudvalgenes kønssammensætning ændret mod en mere lige repræsentation. Fem af de ni forbund, som har et forretningsudvalg begge år, har forbedret deres kvinderepræsentation. Det er Pædagogisk Medhjælper Forbund (PMF), HK/Danmark (HK), RBF, TL og Dansk Funktionærforbund Serviceforbundet (Funktionærforbundet), og i to af disse forbund har kvinderne nu en lille overrepræsentation. De øvrige fire forbund har en uændret (lav) kvinde-repræsentation.

Kønfordelingen blandt forbundenes *kongresdeltagere* viser, at heller ikke på kongresserne er kvinderne repræsenteret i forhold til deres medlemsandel. Kun TL har lige kønsrepræsentation på kongressen, mens kvinderne i alle de andre forbund er underrepræsenteret. I de kvindedominerede forbund "mangler" kvinderne 299 pladser ved kongresserne svarende til 20 procent af det antal pladser, der ville have givet lige repræsentation. I de mandsdominerede forbund "mangler" kvinderne 188 pladser svarende til 44 procent.

I forbundenes interne udvalg er

kvindernes underrepræsentation mindre entydig. I samtlige 77 udvalg, der er givet oplysninger om, er kvinderne underrepræsenterede i 51 udvalg. De har en lige repræsentation i 18 udvalg og er overrepræsenterede i otte udvalg. I langt de fleste tilfælde drejer både over- og underrepræsentationen sig om en enkelt plads i udvalget. Større overrepræsentation er der kun tale om i et familie- og ligebehandlingsudvalg, hvor 12 ud af 13 medlemmer er kvinder. Større underrepræsentation, her sat til mere end fire personer, er der i syv udvalg, som især drejer sig om overenskomster, løn og økonomi.

LO's kønsrepræsentation

Samlet udgør kvinderne næsten 50 procent af alle medlemmerne i forbundene, og ved en lige repræsentation skulle der således være 50 procent kvinder i LO's forskellige styrende organer. Men også LO er præget af, at kvinder er underrepræsenteret. I hovedbestyrelsen udgør kvinderne syv ud af de 36 medlemmer, som kommer fra forbundene eller mindre end 20 procent. En lige repræsentation ville betyde, at der var 17 kvindelige medlemmer fra forbundene. På LO's ekstraordinære kongres i februar 2003 udgjorde kvinderne 34 procent af deltagerne. Ved en lige repræsentation ville der have været

128 flere kvindelige deltagere end der faktisk var.

Kvindernes underrepræsentation i LO er et resultat af den ulige repræsentation i de enkelte forbund. Dette sætter fokus på det dilemma i spørgsmålet om den lige repræsentation, at kvinderne gennemgående er dårligst repræsenteret i de mandsdominerede forbund, men at det er kvindeforbundenes manglende kvinderepræsentation, der især slår igennem i toppen af forbundene – og i LO. Det er i de kvindedominerede forbund, kvinder burde have størst sandsynlighed for at deltage på alle niveauer, og derfra de især burde kunne rekrutteres til LO.

Kvinderepræsentationen på lokalt niveau

I de kvindedominerede forbund ligger kvindernes repræsentation blandt *afdelingsformændene* på ca. 80 procent af hvad den ville være ved lige repræsentation. I de mandsdominerede forbund er kvinderne generelt stærkt underrepræsenterede på dette niveau, og samtidig varierer repræsentationen meget fra forbund til forbund. Funktionærforbundet har således næsten en lige repræsentation, mens Nærings- og Nydelsesmiddel Arbejderforbundet (NNF), som har den største kvindeandel af de

mandsdominerede forbund kun har en repræsentation på fem procent. Tre forbund har ingen kvindelige afdelingsformænd.

På *tillids- og sikkerhedsrepræsentantniveau* er der en klart mere lige kønsrepræsentation i forbundene end på de mere centrale niveauer, specielt i de kvindedominerede forbund. Men kun et forbund, TL, har en overrepræsentation af kvinder blandt de tillidsvalgte. At kvinderne er bedre repræsenteret på det lokale niveau kunne konstateres allerede i 1999, hvor undersøgelsen også viste, at dette skyldtes, dels at mange kvinder foretrak at arbejde i det lokale område, dels at der var en række barrierer for, at kvinderne kom videre i fagbevægelsens struktur.

Også på *det lokale niveau* i LO er kvinderne underrepræsenteret. Formændene for LO-amterne og -sektionerne er typisk formænd i en lokal afdeling af en fagforening, og kønsfordelingen blandt afdelingsformændene viser, at der er en vis underrepræsentation af kvinder blandt afdelingsformændene. Men dette kan ikke alene forklare repræsentationen i de lokale LO, som er langt mere ulige end fordelingen af formændene i de lokale foreninger. Der må således også være tale om en systematisk køns-

skæv rekruttering ved valg til LO-posterne.

Kønsfordelingen blandt de ansatte

I to stillingskategorier, administrations- og servicepersonale, er kvinderne i alle forbund i stort overtal. Dette afspejler i høj grad det kønsopdelte arbejdsmarked. Derimod udgør kvinderne i de fleste forbund kun en mindre del af personalet med faglige eller specialistfunktioner, såsom faglige sekretærer, konsulenter, jurister mv.

Lige kønsrepræsentation

Andelen af kvinder og mænd blandt medlemmerne definerer lige kønsrepræsentation. Dette er den entydige holdning fra de interviewede. Matematisk akkuratelse er ikke nødvendig, men medlemsandelen er pejlemærke, og der skal være en rimelig kønsandel blandt repræsentanterne i forhold til, hvordan medlemmernes kønsfordeling er.

En vis andel af begge køn er afgørende, hvis kønnene skal have mulighed for at præge kulturen og arbejdsmåden. Erfaringerne viser, at en enkelt kvinde eller to i fx en hovedbestyrelse ikke er nok til at gøre sin indflydelse gældende. Som enlig repræsentant for kvinder vil man altid blive behandlet som en minoritet. Det handler ikke kun om konkrete poster, men også om

at kvinderne har mulighed for indflydelse og regnes for ligeværdige parter i det faglige arbejde og i beslutningsprocesserne. Kvindelige afdelingsformænd har oplevet ikke altid at være accepteret på grund af deres køn.

Ingen tror at lige kønsrepræsentation kommer af sig selv. Der er enighed om, at der skal gøres noget aktivt for at få flere kvinder rekrutteret til de fagpolitiske poster, og for at fastholde dem som allerede er valgt. Nogle mener, at LO skal gå foran og melde ud i forhold til lige kønsrepræsentation, være foregangsbillede og stille krav. Andre mener, at de enkelte forbund må begynde at interessere sig for problemstillingen og selv gøre noget aktivt for at få flere kvindelige repræsentanter.

Organisatoriske barrierer for lige kønsrepræsentation

Selve måden, som valgene foregår på og kulturen i fagbevægelsen, er en barriere for kvinders repræsentation. Der kan for eksempel være op til 600 delegerede på forbundskongressen, og her skal man op på en talerstol og tale, mens lysspotten stråler på en. Denne form appellerer ikke til mange kvinder. Fagbevægelsens organisationskultur karakteriseres som en hierarkisk mandeverden. Og der bliver

stillet spørgsmålstegn ved, om man skal kunne deltage i de sociale arrangementer, drikke øl og rødvin for at være med og få indflydelse? Samt hvilken position man overhovedet har som kvinde på møderne – bliver man hørt, og har man indflydelse?

Et handlingsforslag om færre og mere effektive møder tager afsæt i en kritik af møde- og udvalgskulturen. Erfaringerne viser, at der foregår en del mødeaktivitet, som de valgte oplever som tidsrøveri.

Sammenlægninger af forbund ses som en barriere for kvindernes repræsentation. Det viser for eksempel erfaringerne fra sammenlægningerne af Dansk Kommunal Arbejderforbund og Husligt Arbejder Forbund, hvor kvindernes indflydelse blev mindsket, og mændene fik ledelsen og magten i et større forbund. I denne undersøgelse er der også et eksempel på dette i sammenlægningen af TKF og Metal.

Der er behov for, at LO og forbundene sætter fokus på den ulige kønsrepræsentation og tilvejebringer viden om ulighedens karakter, samt hvad man vil gøre fra centralt hold, og hvad man kan gøre lokalt for at gøre det attraktivt for begge køn at blive valgt og sidde i de politiske organer.

Barrierer og handlingsforslag

Strukturen i fagbevægelsen kunne blødes op, og der kunne være mere åbenhed om arbejdet. Selvfølgelig kunne arbejdsformen kunne trænge til at blive revideret, så den blev mindre formel. I stedet skulle der gives plads til åbne diskussioner med fx muligheder for at stille dogmer i tvivl. Der peges på et opgør med udvalgsstrukturen, således at der ikke absolut skal rekrutteres medlemmer til faste udvalg, men en mere fleksibel struktur med ad hoc udvalg. I forhold til det ubrudte karriereforløb i fagbevægelsen kunne der arbejdes på at etablere muligheder for, at det at være forbundsvalgt i højere grad er noget, man er i en periode. Desuden bør det være legitimt at skulle lære og kvalificere sig løbende, mens man er på tillidsposterne.

Tillidsrepræsentantens rolle er bred og sammensat og lokalt forankret. Det appellerer mest til kvinderne. I forbindelse med rekruttering til TR-hvervet skulle de brede sociale værdier, som er en del af arbejdet, fremhæves ligesom de personlige og faglige kvalifikationer og den udvikling, som hvervet bringer. Arbejdet i afdelingerne bliver mere og mere teknisk og arbejdsopgaverne bliver professionaliseret og teknisk prægede, og det appellerer mindre til kvinderne.

Barrierer for rekruttering og fastholdelse handler om, at der eksisterer en forestilling om, at arbejdet griber om sig, og at der kan være forventninger om, at det er opgaver, som man skal lave i fritiden. "Det sluger ens privatliv og fritid". Men tillidshvervet bliver ikke betragtet som en fritidsinteresse, men som en opgave, der må kunne foregå i arbejdstiden. Derfor er det centralt med ordentlig refusion i forhold til tid og udgifter i forbindelse med hvervet. Aftalerne om frikøb skulle tage højde for, at der også bruges tid på forberedelse af dagsordener m.m. Et konkret forslag går på, at forbundene kunne stå til rådighed for tillidsrepræsentanterne i arbejdstiden/dagtimerne. Medlemmerne skulle inddrages bedre og mere: fx skulle kurser være mere åbne også for medlemmer. På den måde kunne man også rekruttere kommende tillidsrepræsentanter.

Køn er en usynlig parameter, når der bliver indstillet til de faglige poster. Køn er ét blandt flere kriterier, når man tænker repræsentation i forhold til medlemmerne. Og lokalt kan det være vanskeligt at fastholde køn som synligt tema, når der også er faglighed, etnisk baggrund og alder at tage hensyn til ved repræsentation. Og man vil heller ikke forhindre de personer,

der “viser lyst til at lægge et stykke fagligt arbejde”.

Især kvinderne fremhæver, at der er et stort spring fra fritidsvalgt til fuldtidsvalgt, bl.a. fordi man på en måde fravælger sit fag og tilvælger en karriere i fagbevægelsen, som man imidlertid kun er sikret inden for samme valgperiode.

Mænd promoverer sig selv, og det gør kvinderne ikke i samme grad. Det kan være svært for de personer, som skal støtte og motivere nye i fagbevægelsens arbejde, at få øje på kvinders interesse. Nogle mener, at de kunne blive bedre til at få blik for, hvordan kvinder viser deres interesse.

Kønsarbejdsdelingen i hjemmet bliver også fremhævet som en barriere. Mændene vælges, fordi de har opbygget et godt netværk, og kvinderne har på grund af kønsarbejdsdelingen i familien og barselsperioder ikke lige muligheder for at opbygge et netværk og et bagland. Nogle mener, at det er kvindernes eget valg og interesse, og andre forklarer det med de strukturelt betingede kønsrollemønstre. Ændring af dette forhold kræver både at kvinderne afgiver noget af magten i hjemmet, og at mændene påtager sig et ansvar for arbejdsopgaverne i hjemmet og omsorgsopgaverne.

Der er stor interesse og engagement fra afdelingerne i forhold til at gøre noget aktivt ved kønsuligheden, der ses som et problem både på grund af legitimitet i forhold til medlemmerne og i forhold til kvaliteten af arbejdet og kulturen. Men der mangler viden om, hvordan man bedst rekrutterer interesserede kvinder til det fagpolitiske arbejde, og hvordan man fastholder dem. Desuden mangler der konkret viden om, hvordan kønsrepræsentationen ser ud samt udmeldinger fra forbund og LO om, at det er en prioriteret problemstilling i form af målsætninger m.m.

Kønskvotering og FIU-kurser om køn og ligestilling

I repræsentationsundersøgelsen fra 1999 bliver kønskvotering, som en måde at fremme lige kønsrepræsentation på, afvist kategorisk. Denne konklusion må modificeres på baggrund af resultaterne fra denne undersøgelse. For det første, fordi der nu er stillet konkrete forslag om kvotering, og for det andet fordi nogle ser kvotering som en mulighed, og måske den eneste som vil medføre en mere lige kønsrepræsentation i fagbevægelsen. Generelt er der imidlertid fortsat stor skepsis overfor konsekvenserne af at bruge kvotering, fordi det kan føre til en devaluering af de valgte kvinder.

Der er positive tilbagemeldinger på FIU-kurser (Fagbevægelsens Interne Uddannelser) for kvinder om køn og ligestilling både fra deltagerne og fra dem, som har hørt om det. Deltagerne fremhæver især, at de er blevet kvalificerede og rustede til at kunne kvalificere det faglige arbejde med et kønsperspektiv.

Generelt er det vigtigt at tænke ind i FIU, at der er tilstrækkeligt mange kvindelige undervisere. De kan fungere som rollemodeller for de kvinder, som deltager i kurserne.

Kønnets synlighed eller usynlighed

Ud fra dialogmøderne kunne det sammenfattes, at køn kun har mindre betydning ved rekrutteringen til de første niveauer i forbundene. Det blev et blandt mange kriterier. Men der var stor forskel på, hvordan det blev udtrykt fra de kvindedominerede og fra de mandsdominerede forbund. Deltagerne fra kvindeforbundene lagde vægt på at *“man ikke skal forhindre eller stoppe én, som gerne vil lave et stykke fagligt arbejde - uanset hvilket køn personen har”* – her er kønnet usynligt, ved at det ikke er legitimt at lægge vægt på, at kvinder skal være lige repræsenteret. Deltagerne fra mandeforbundene udtrykte, at *“det var svært at få øje på kvindernes interesse”*, dvs. at kvinderne

forsvandt blandt alle mændene – her er kønnet usynligt, fordi kvinderne er usynlige.

Denne forskel i “usynlighed” kan sammenstilles med det faktum fra analysen af tallene for kønsrepræsentation, at de eneste forbund, TL og Artisterne (Dansk Artistforbund), som gennemgående har en lige repræsentation af kvinder og mænd på alle niveauer, samtidig er de forbund, som har en lige andel af kvinder og mænd blandt deres medlemmer. Det er således nærliggende at antage, at kønnet først bliver synligt – at det bliver legitimt at handle i forhold til kønnet, når der er tilnærmelsesvis lige mange kvinder og mænd blandt medlemmerne. Det er ikke en antagelse, vi har haft mulighed for at arbejde mere med i denne undersøgelse, men det kunne være en god arbejdshypotese til videre arbejde med problemstillingen.

Desuden kan billederne af de forskellige måde, kønnet er “usynligt” på være indgang til, at problemstillingerne med lige kønsrepræsentation må behandles forskelligt i kvindedominerede og i mandsdominerede forbund.

Men det må ses som et større demokratisk problem, at kvinderne er underrepræsenteret i kvindefor-

bundene, da de fleste kvinder er medlemmer af de kvindedominerede forbund og da selv en mindre manglende repræsentation i disse forbund har betydning for langt flere kvinder end den store manglende repræsentation i de mandsdominerede forbund.

2. Kønsrepræsentationen centralt i forbundene

I de følgende to afsnit tegnes et billede af fordelingen af kvinder og mænd i LO og i de forbund, som er med i LO. Her i kapitel 2 fokuseres på forbundene og LO centralt, og i næste afsnit ses på det mere lokale niveau og på de ansatte i forbundshusene.

I analysen er der taget udgangspunkt i, at der er tale om en lige kønsrepræsentation, når kvinder og mænd udgør samme andel af styrende organer og udvalg, som de udgør af medlemmerne i forbundene. Det betyder, at kvinders og mænds repræsentation er målt i forhold til hvor stor en andel, de udgør af medlemsskaren.

2.1 Kønsrepræsentationen samlet set

Vi indleder med to fremstillinger af kønsrepræsentationen i udvalgte or-

ganer. Alle forbund, som er med i LO, ses under et. Den første fremstilling viser, at der over tid ikke er sket nogen ændringer i kvindernes repræsentation i de nævnte organer, når vi sammenholder repræsentationen, som den så ud i 1995, 1999 og 2003.

Figur 2.1 viser kvinders repræsentation ved forbundenes egne kongresser², LO-kongressen, forretningsudvalgene og hovedbestyrelserne. Alle forbund ses under et.

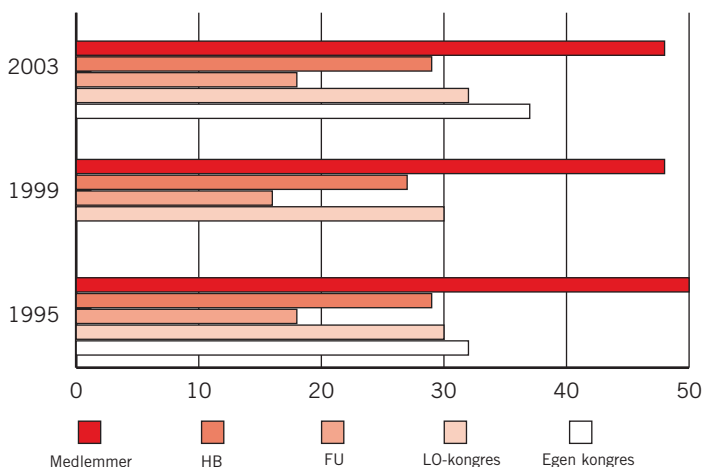
Kvindernes repræsentation i de nævnte organer er på ca. 30 procent. I forretningsudvalgene er kvindernes repræsentation endnu dårligere, nemlig på under 20 procent. Kvinder udgør i hele perioden ca. 50 procent af medlemmerne i de forbund, som er med i LO.

Figur 2.2 viser kønsrepræsentationen i udvalgte organer i 2003. Alle forbund er samlet og ses under et.

Der er en tydelig underrepræsentation af kvinder og en tydelig overrepræsentation af mænd i samtlige organer. Kvinder er mest underrepræsenteret på forbundsformandsniveau og mindst underrepræsenteret på tillidsmandsniveau. Kvindernes repræsentation er også lav blandt afdelingsformændene og i forbunde-

2 I 1999-undersøgelsen blev der ikke indsamlet data om fordelingen af kvinder og mænd ved forbundenes egne kongresser. Derfor indgår denne fordeling ikke i figuren.

Figur 2.1: Kvinders repræsentation i udvalgte organer i 1995, 1999 og 2003 (pct.)



nes forretningsudvalg. I forbundenes hovedbestyrelser er kvindernes repræsentation lidt bedre, men imidlertid langt lavere, end hvad den skulle være, hvis der skulle være en lige kønsrepræsentation i forhold til medlemsandelen, som er ca. 50 procent. Blandt tillidsrepræsentanterne er kvinderne også underrepræsenteret men ikke med lige så meget som i de øvrige organer.

2.2 De kønsopdelte forbund

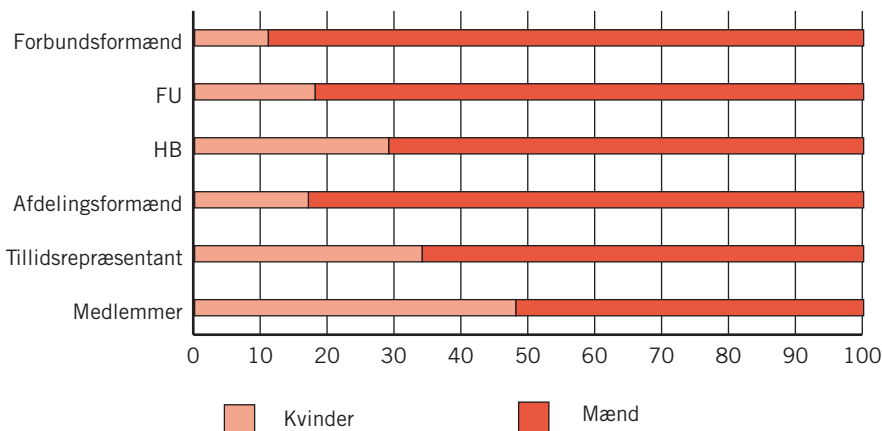
Der er 48 procent kvinder og 52 procent mænd blandt medlemmerne i forbundene tilsammen. Dette har ikke ændret sig siden 1999. I figur 2.3 er forbundene rangeret efter kvindernes andel af medlemmerne.

Der er heller ikke sket de store æn-

dringer i kvindeandelen i de enkelte forbund fra 1999 til 2003. Nogle ændringer kan henføres til sammenlægninger: Fx er Telekommunikationsforbundet, der havde 40 procent kvinder blandt medlemmerne, lagt sammen med Metal, som havde en kvindeandel på 1 procent. Dette viser sig nu ved, at i Metal er kvindeandelen forøget til 6 procent. Bryggeriarbejderforbundet, Grafisk Forbund og Dansk Postforbund er i perioden lagt sammen med SiD, men da der ikke var de store forskelle mellem de fire forbund på kvindeandelen, har det ikke ændret ved SiD's kønsfordeling af medlemmer.

Forbund med 90-100 procent kvinder: Kvindeforbund er stadig KAD

Figur 2.2: Kønsrepræsentation i udvalgte organer. Samlet for alle forbund i LO (pct.)



og Frisørerne med henholdsvis 100 procent og 95 procent kvinder.

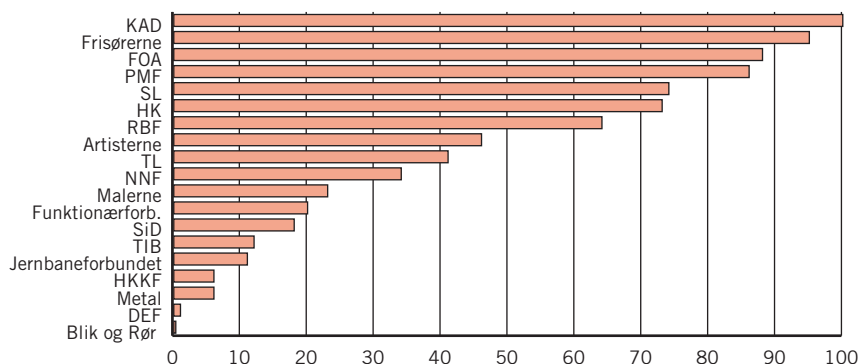
Forbund med 60-90 procent kvinder: Forbund med flest kvinder er de samme fem forbund som i 1999: Forbundet af Offentligt ansatte (FOA), PMF, Socialpædagogernes Landsforbund (SL), HK og RBF. Andelen af kvinder har ikke ændret sig i forbundene, bortset fra at HK og SL har byttet plads i rækkefølgen.

Forbund med 40-60 procent kvinder: Der er nu kun to forbund med næsten lige andel af kvinder og mænd: Dansk Artist Forbund (Artisterne) og TL. Det tredje forbund i denne gruppe var i 1999 TKF, som nu indgår i Metal.

Forbund med 10-40 procent kvinder: Der er seks forbund med flest mænd, NNF, Malerforbundet (Malerne), Funktionærforbundet, SiD, Forbundet Træ-Industri-Byg (TIB) og Dansk Jernbaneforbund (Jernbaneforbundet). I 1999 var der otte. At der er færre i denne gruppe skyldes for det første, at tre forbund som nævnt er lagt sammen med SiD. For det andet har et forbund, Jernbaneforbundet, flyttet sig over grænsen fra mandeforbund til denne gruppe, fordi forbundets kvindeandel er ændret fra 8 procent i 1999 til 11 procent i 2003.

Forbund med 0-10 procent kvinder: Derfor er der nu fire forbund tilbage, som må karakteriseres som mandeforbund med under 10

Figur 2.3: Kvinders andel af medlemmerne i LO-forbundene (pct.)



procent kvinder blandt medlemmerne. Det er Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF), Metal, Dansk El-forbund og Blik og Rør. Af disse forbund har Metal som nævnt "overtaget" en del kvindelige medlemmer fra TKF, og har forøget sin kvindeandel fra 1 procent til 6 procent. De andre forbunds kvindeandel er ikke ændret væsentligt. DEF og Blik og Rør har således stadig under 1 procent kvindelige medlemmer.

I den følgende gennemgang af repræsentation i forbundenes centrale afdelinger er KAD, DEF og Blik og Rør udeladt.

2.3 Formænd, hovedbestyrelser og forretningsudvalg

I gennemgangen af kvinders repræsentation som formænd og i

forbundenes hovedbestyrelser og forretningsudvalg er repræsentationen set ud fra en lige repræsentation, dvs. hvor tæt kvinderne er på at have en repræsentation, der svarer til deres andel af medlemmerne, samt hvor mange kvinder der ville være i bestyrelserne og udvalgene, hvis de var repræsenteret ligeligt.

Formænd

I de 19 forbund er formændene i de 17 mænd, mens to er kvinder. Samlet er andelen af kvinder i alle forbund 48 procent, og hvis kvinder og mænd havde lige adgang til at blive valgt som formænd, ville der være ca. ni kvindelige formænd. Sandsynligheden for, at der er en kvindelig formand er størst i de kvindedominerede forbund, men her er fem af de syv formandsposter besat med mænd.

Hovedbestyrelser

Figur 2.4 viser, hvor tæt forbundenes hovedbestyrelser er ved at have lige repræsentation ud fra medlemmernes fordeling. En lige repræsentation svarer i figuren til 100 procent, og jo tættere på 100 procent, jo tættere er forbundet på en lige repræsentation, uanset om kvindeandelen er stor eller lille blandt medlemmerne.

TL er tæt på en lige repræsentation i hovedbestyrelsen, med en lille overrepræsentation af kvinder. Desuden er kvinderne overrepræsenteret i HKKF's hovedbestyrelse. I de øvrige forbund er kvinder underrepræsenteret. For de kvindedominerede forbund ligger kvindernes repræsentation på ca.

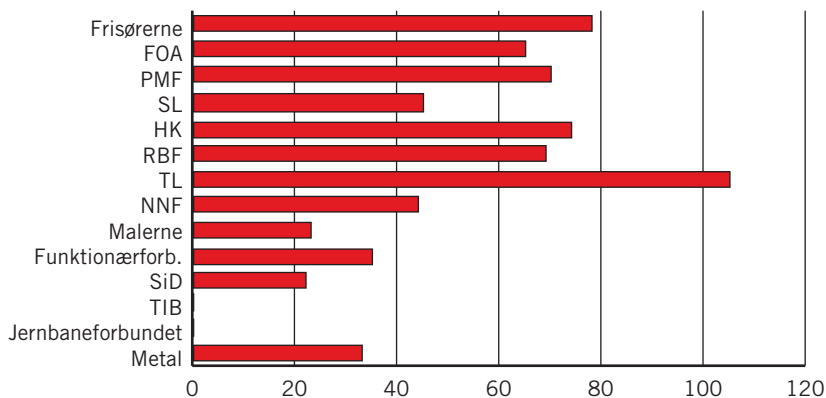
to tredjedele af en lige repræsentation, bortset fra SL, hvor repræsentationen er under 50 procent.

I de mandsdominerede forbund udgør kvindernes repræsentation mellem 20 procent og 30 procent af det den ville være ved lige repræsentation.

Hvis kvindernes repræsentation i forbundenes hovedbestyrelser ses under et, må de siges at være kraftigt underrepræsenterede, idet mere end en tredjedel af "deres" pladser er besat med mænd.

Figur 2.5 viser, at i tre af de 16 forbunds hovedbestyrelser er kvinderne overrepræsenterede med en enkelt person. To af disse forbund,

Figur 2.4: Kvinderepræsentationen i forbundenes hovedbestyrelser i pct. af hvad den ville være ved lige repræsentation



HKKF er ikke medtaget i figuren, idet der er en procentvis kraftig overrepræsentation af kvinder, fordi der er tale om meget små tal, hvor en enkelt person kan give store udslag.

TL og Artisterne, har som de eneste næsten lige mange kvinder og mænd som medlemmer.

I de kvindedominerede forbund “mangler” kvinderne 59 pladser, hvilket er 34 procent af de pladser, de skulle have ved lige repræsentation. Lavest er kvinderne repræsenteret i SL, hvor de “mangler” 56 procent af pladserne.

Men i de mandsdominerede forbund “mangler” kvinderne 33 pladser eller 62 procent af de pladser, der giver lige repræsentation. Lavest er kvinderne repræsenteret i TIB og Jernbaneforbundet, hvor der ikke er kvinder i hovedbestyrelsen, og hvor der skulle være henholdsvis seks og to kvinder,

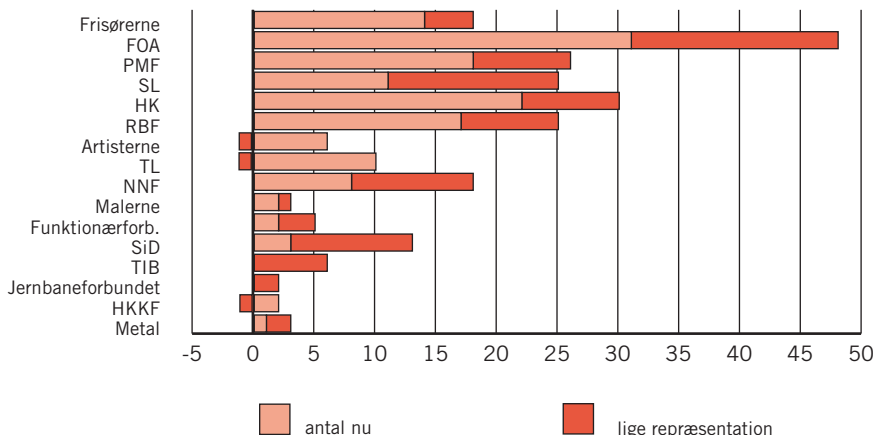
hvis de skulle have lige repræsentation, samt i SiD hvor de “mangler” 77 procent af pladserne.

Forretningsudvalgene

Også i forbundenes forretningsudvalg er kvinderne generelt underrepræsenterede. Figur 2.6 viser samme mønster for forbundenes forretningsudvalg som for hovedbestyrelserne.

To forbund har næsten lige repræsentation i forretningsudvalget, RBF og TL. fem ud af de syv mandedominerede forbund har ingen kvinder som medlemmer af forretningsudvalget. I de kvindedominerede forbund ligger kvindernes repræsentation på ca. 50 procent af, hvad den ville være ved lige repræsentation.

Figur 2.5: Kvinderepræsentationen i forbundenes hovedbestyrelser målt i antal kvinder nu, og i hvor mange der ville være ved lige repræsentation



Samlet er der kun halvt så mange kvindelige medlemmer af forretningsudvalgene, som der ville være ved lige repræsentation. De mandsdominerede forbund har ligeledes her den laveste repræsentation.

Nogle forbund har dog ikke et forretningsudvalg, men en daglig ledelse sammensat på forskellig måde. Fx har FOA en ledelse, som består af en direktion med fire mænd, en strategisk ledelse med seks kvinder og fire mænd og et lederforum med 12 kvinder og 20 mænd. FOA's kvindeandel er 88 pct.

Ændringer i forhold til 1999

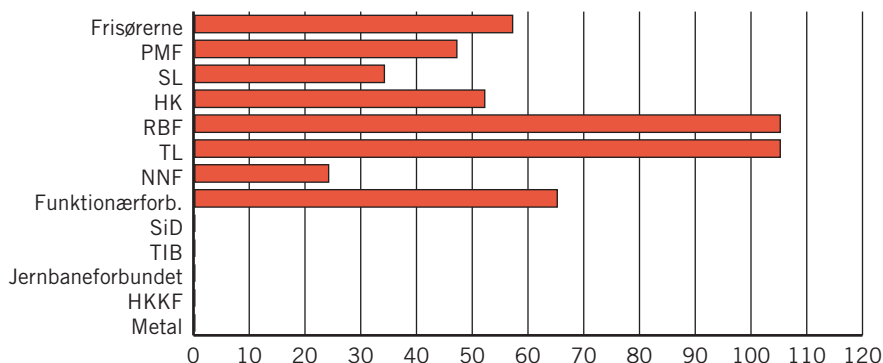
Fra 1999 til 2003 er der sket visse modsatrettede ændringer i kvindernes repræsentation i forbunde-

nes hovedbestyrelser.

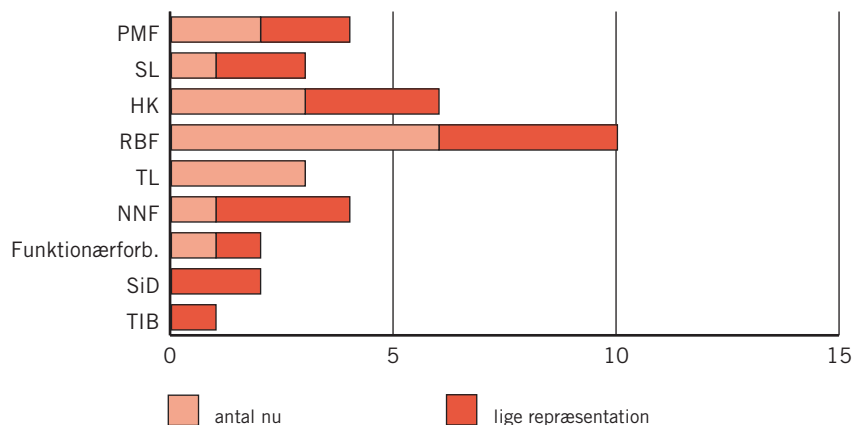
Tre af de kvindedominerede forbund, (Frisørerne, HK, PMF) og TL har øget deres kvindeandel i hovedbestyrelserne. To andre kvindedominerede forbund, FOA og RBF har fastholdt et uændret niveau omkring 70 procent, mens SL har en lavere kvinderepræsentation i 2003 end i 1999.

De mandsdominerede forbund har alle en lavere repræsentation i hovedbestyrelserne i 2003 end i 1999. I TIB er kvinderepræsentationen forsvundet. Metal indgik ikke i undersøgelsen i 1999, fordi de da havde under 1 procent kvindelige medlemmer. De har nu en repræsentation, der svarer til

Figur 2.6: Kvinderepræsentationen i forbundenes forretningsudvalg i pct. af hvad den ville være ved lige repræsentation



Figur 2.7: Kvinderepræsentationen i forbundenes forretningsudvalg målt i antal kvinder nu, og i hvor mange der ville være ved lige repræsentation



en tredjedel af, hvad en lige repræsentation ville være.

Repræsentationen i forretningsudvalgene viser samme billede (Figur 2.9): Fem af de ni forbund, som har et forretningsudvalg i begge årene, har forbedret deres kvinderepræsentation. Det er PMF, HK, RBF, TL og Funktionærforbundet, og i to af disse forbund har kvinderne nu en lille overrepræsentation. To forbund, SiD og TIB, har ingen kvinder i forretningsudvalgene i nogen af årene. SL har fastholdt et uændret niveau på 30 procent af en lige repræsentation.

2.4 Kongresdeltagere

Til forskel fra undersøgelsen i 1999 er der i denne undersøgelse indhentet oplysninger fra forbundene om kvinders repræsentation

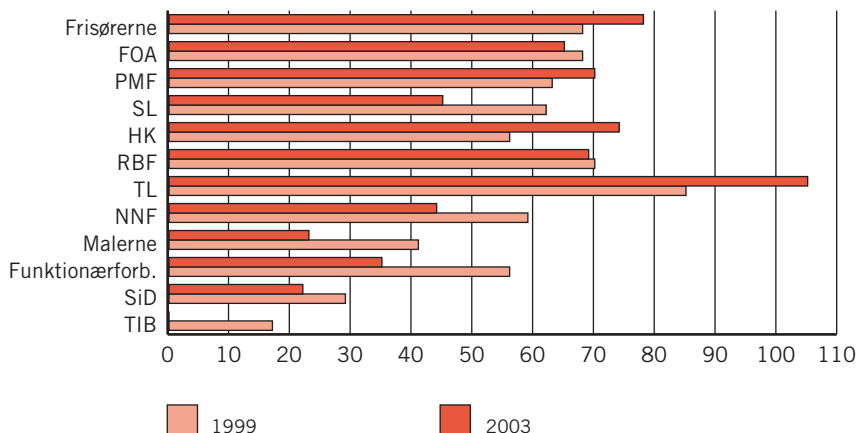
ved forbundenes kongresser.

Figur 2.10 viser, at TL også her som det eneste forbund har en overrepræsentation af kvinder blandt kongresdeltagerne. I alle de øvrige forbund er kvinderne underrepræsenterede, selvom de kvindedominerede forbund har en noget højere kvinderepræsentation end de mandsdominerede forbund.

Figur 2.11 viser, hvor mange kongrespladser kvinderne ville råde over, hvis de var repræsenterede i forhold til kvindeandelen i forbundet.

I de kvindedominerede forbund "mangler" kvinderne 299 pladser ved kongresserne svarende til 20 procent af det antal pladser, der

Figur 2.8: Kvinderepræsentationen i 1999 og 2003 i forbundenes hovedbestyrelser i pct. af, hvad den ville være ved lige repræsentation

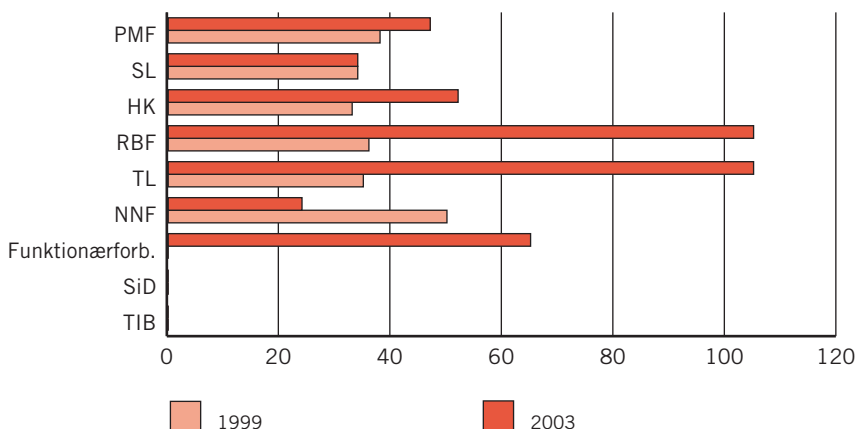


ville have givet lige repræsentation. Kvinderne er lavest repræsenteret i SL, hvor de “mangler” 34 procent.

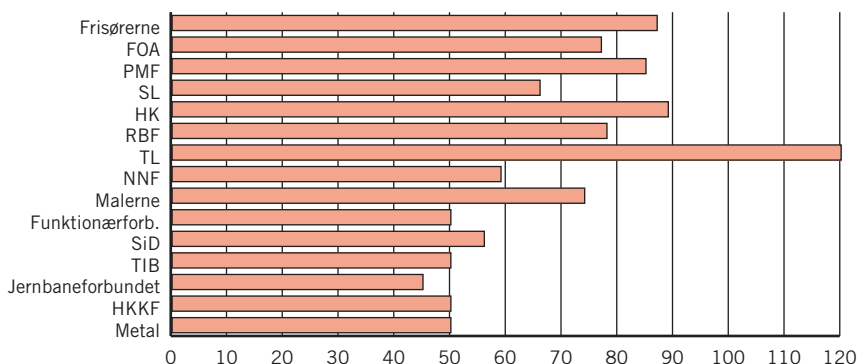
Men i de mandsdominerede for-

bund “mangler” kvinderne 188 pladser svarende til 44 procent. Bedst er kvinderne repræsenteret hos Malerne, hvor de kun mangler 25 procent af det antal pladser, der

Figur 2.9: Kvinderepræsentationen i 1999 og 2003 i forbundenes forretningsudvalg i procent af, hvad den ville være ved lige repræsentation



Figur 2.10: Kvinderepræsentation ved forbundenes egne kongresser i procent af, hvad den ville være ved lige repræsentation



giver lige repræsentation, mens kvinderne hos Jernbaneforbundet og HKKF mangler henholdsvis 54 procent og 50 procent af pladserne for at være lige repræsenteret.

Kun i TL er kvinderne overrepræsenteret ved kongressen med 18 procent "for mange" pladser. I alt er kvinderne underrepræsenteret på forbundenes egne kongresser med 468 pladser.

2.5 Udvalg i forbundene

I alt er der givet oplysninger om 77 udvalg i de 16 forbund, som er med i analysen³. Tre forbund har ikke oplyst om udvalg, mens de øvrige 13 forbunds oplysninger varierer

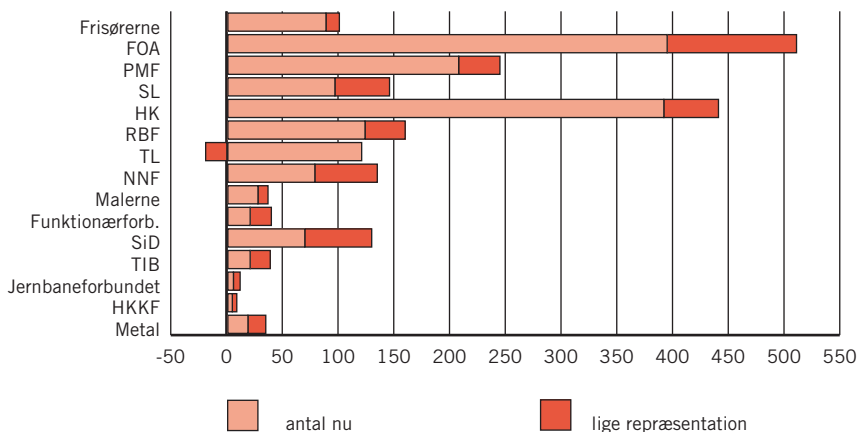
fra 15 udvalg i SiD til et enkelt udvalg i FOA. De mandsdominerede forbund har oplyst om betydeligt flere udvalg end de kvindedominerede. Fra 1999 til 2003 har stort set alle ændret navne og antal på deres udvalg. Det er derfor ikke muligt at sammenligne ændringer i kønsrepræsentationen inden for de enkelte udvalg.

De fleste af forbundenes udvalg kan i 2003 tematisk grupperes som:

- Miljø: Miljøudvalg, miljø- og teknologiudvalg, arbejdsmiljøudvalg, miljø- og socialudvalg.
- Udvalg med sociale, ligestillings- og integrationstemaer: fa-

3 KAD, DEF og Blik og Rør er som tidligere nævnt ikke med på grund af deres meget skæve kønsfordeling blandt medlemmerne.

Figur 2.11: Kvinderepræsentation ved forbundenes egne kongresser målt i antal kvinder nu, og i hvor mange der ville være ved lige repræsentation



milie- og socialpolitisk udvalg, familie- og ligebehandlingsudvalg, ungdomsudvalg, pensionspolitik, seniorudvalg mv.

- Udvalg med uddannelse, erhverv og arbejdsmarked som emne: uddannelses- og arbejdsmarkedsudvalg, erhvervs- og arbejdsmarked mv.
- Økonomi: overenskomstudvalg, økonomisk-politisk udvalg, lønpolitisk udvalg, arbejdsretlige udvalg, a-kasseudvalg osv.
- Internationale udvalg.
- Organisations- og oplysningspolitiske udvalg: organisationsudvalg, oplysningsudvalg, medlemshvervningsudvalg, strukturudvalg.

Af samtlige 77 udvalg er kvinderne

underrepræsenteret i 51 udvalg. De har en lige repræsentation i 18 udvalg og er overrepræsenterede i otte udvalg. I langt de fleste tilfælde drejer både over- og underrepræsentationen sig om en enkelt plads i udvalget. Større overrepræsentation er der kun tale om i SiD's familie- og ligebehandlingsudvalg, hvor 12 ud af 13 medlemmer er kvinder. Større underrepræsentation, her sat til mere end fire personer i undertal, er der i 7 udvalg, hvoraf de 3 handler om overenskomster (SL), løn (PMF) og økonomi (SiD). De 4 øvrige udvalg med større underrepræsentation er et kursusudvalg i HK, internationale udvalg i SiD, et organisationspolitisk udvalg i PMF og et bladudvalg i RBF.

I *miljøudvalgene*, som især de mandsdominerede forbund har oplyst om, er kvinderne underrepræsenterede i tre af seks udvalg, og har en lige repræsentation i de øvrige tre udvalg. I udvalg med *sociopolitiske og ligestillingsmæssige* temaer er kvinderne overrepræsenterede i 4 af 11 udvalg, specielt de udvalg som handler om ligestilling og familie, mens de er underrepræsenterede i 4 udvalg, især udvalg som arbejder med ældre- og ungdomspolitik.

I de 10 *uddannelses- og arbejdsmarkedsudvalg* er kvinderne underrepræsenteret i 6 udvalg, overrepræsenteret i et udvalg og har lige repræsentation i 3 udvalg.

I de 12 udvalg, som arbejder med *organisationspolitik og oplysning*, er kvinderne underrepræsenterede i 10 og har lige repræsentation i 2 udvalg. Og i de 8 udvalg, som drejer sig om økonomisk politik og overenskomster, er kvinderne underrepræsenterede i dem alle. Samtidig er kvinderne i disse udvalg generelt kraftigere underrepræsenterede end i de øvrige typer af udvalg, som er nævnt ovenfor.

2.6 Kønsfordelingen i LO's styrende organer og udvalg

Da kvinder udgør 48 procent af medlemmerne i de forbund, der er

tilsluttet LO, skal der ved lige repræsentation i LO's styrende organer og udvalg være ca. lige mange af hvert køn.

Styrende organer

Kongressen er LO's øverste myndighed, og der bliver udpeget delegerede til kongressen fra forbundene. På LO's ekstraordinære kongres i februar 2003 udgjorde kvinderne 34 procent af deltagerne, i alt 255 kvinder. Ved en lige repræsentation ville der have været 383 kvinder eller 128 flere kvindelige deltagere end der faktisk var.

LO er mellem kongresserne ledet af en hovedbestyrelse og en daglig ledelse. I *hovedbestyrelsen* er der 36 medlemmer fra forbundene. Heraf er 29 mænd og syv er kvinder, dvs. 19 procent kvinder. Desuden er der seks medlemmer fra LO, hvoraf to er kvinder. En lige repræsentation ville betyde, at der var 17 kvindelige medlemmer fra forbundene i LO's hovedbestyrelse.

Den *daglige ledelse*, som har erstattet forretningsudvalget, vælges på kongressen og består i 2003 af formand, næstformand, to LO-sekretærer og otte medlemmer fra forbundene – fire fra mandsdominerede forbund og fire fra kvindedominerede forbund. Samlet er tre

af de 12 medlemmer i den daglige ledelse kvinder.

Udvalg i LO

Der var på opgørelsestidspunktet 21 udvalg nedsat i LO. Figur 2.12 viser, hvordan kvindeandelen er i de forskellige udvalg.

I alle udvalg, bortset fra Familie- og ligestillingsudvalget og ungdomsudvalget er kvinderne underrepræsenteret, når en lige repræsentation udgøres ved en kvindeandel på 48 procent. Udvalgene er i figuren rangeret efter størrelsen af kvindeandelen, og det viser en vis tendens til, at jo tættere på de sociale emner udvalgene er, jo større er kvindeandelen, og jo tættere på overordnede po-

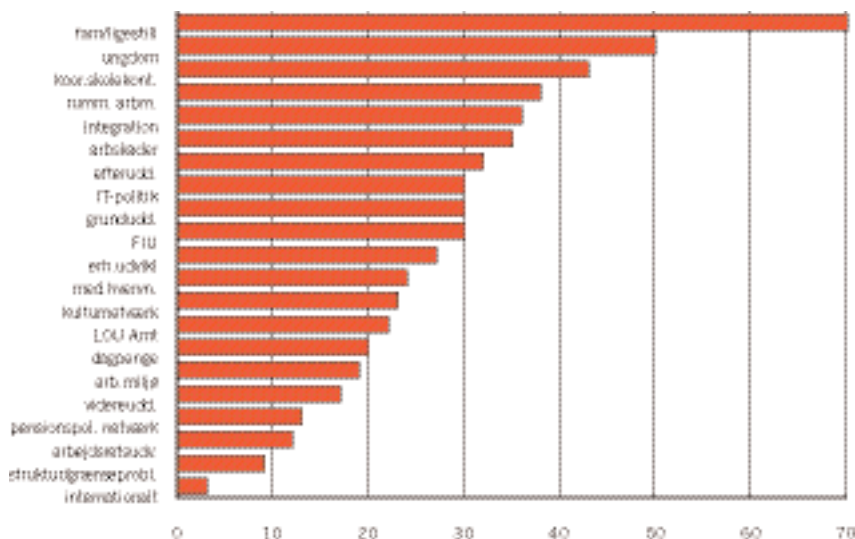
litiske, organisatoriske og strukturelle spørgsmål udvalgene er, jo mindre er kvindeandelen.

En sammenligning med udvalgene i 1999 viser den samme overordnede tendens, selvom der kun i få tilfælde er tale om helt de samme emner i udvalgene.

2.7 Kvindernes manglende repræsentation som et fælles problem

Samlet udgør kvinderne ca. halvdelen af medlemmerne i forbundene i LO. En lige repræsentation ville betyde, at man kunne forvente en nogenlunde lige fordeling af positionerne i LO mellem kvinder og mænd.

Figur 2.12: Kvindeandelen blandt medlemmerne i LO's udvalg (pct.)



Men gennemgående har kvinderne ikke den halvdel af posterne, som de ville have ved en lige repræsentation.

Kvindernes underrepræsentation i LO er i høj grad et resultat af den ulige repræsentation i de enkelte forbund, fordi det er forbundene, der udpeger de fleste af medlemmerne til LO's organer. Dette sætter fokus på det dilemma i spørgsmålet om den lige repræsentation, at *kvinderne gennemgående er dårligst repræsenteret i de mandsdominerede forbund, men at det er kvindeforbundenes manglende kvinde-repræsentation, der især slår igennem i toppen af forbundene – og i LO*. Det er i de kvindedominerede forbund, kvinder burde have størst sandsynlighed for at deltage på alle niveauer, og derfra de især burde kunne rekrutteres til LO.

Det ser ud til, at kvinder har opnået den mest lige repræsentation i de forbund, hvor der er ca. lige mange kvinder og mænd blandt medlemmerne. TL markerer sig således ved, at kvinder og mænd gennemgående er lige repræsenteret på alle niveauer.

I de kvindedominerede forbund er kvinderne gennemgående underrepræsenterede på alle niveauer, bortset fra på tillids- og sikker-

hedsrepræsentantniveau. Men kvinderne er generelt dårligst repræsenteret i de mandsdominerede forbund.

Metal er et eksempel på, at en stigning i antallet af kvindelige medlemmer ikke nødvendigvis giver en højere repræsentation for kvinderne. Metals kvindeandel steg som nævnt fra 1 procent i 1999 til 6 procent i 2003 ved sammenlægningen med TKF, som havde en næsten lige kønsrepræsentation. Men den øgede kvindeandel er ikke afspejlet i repræsentationen i Metal. Man kan sige, at de kvinder som blev medlemmer af Metal ved sammenlægningen er klart dårligere repræsenteret, end de var som medlemmer af TKF.

Men det må ses som et større demokratisk problem, at kvinderne er underrepræsenteret i kvindeforbundene, da de fleste kvinder er medlemmer af de kvindedominerede forbund og da selv en mindre manglende repræsentation i disse forbund har betydning for langt flere kvinder end den store manglende repræsentation i de mandsdominerede forbund.

3. Den lokale kønsrepræsentation og de ansatte i LO og forbundshusene

Den lokale kønsrepræsentation er belyst gennem kønsfordelingen i LO-forbundene blandt afdelingsformænd, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter samt blandt formænd i LO-amterne og -sektionerne. Det kan være vanskeligt at tegne et reelt billede af den lokale repræsentation. Blandt andet er det et spørgsmål om, hvordan den lige repræsentation skal måles: Er det ud fra det samlede antal medlemmer? Eller er det ud fra det antal medlemmer den enkelte afdeling eller arbejdsplads repræsenterer? Derfor handler den lokale repræsentation også om sammensætningen af det lokale arbejdsmarked, både med hensyn til erhvervsstruktur og kønsopdeling. Da det ikke er muligt at inddrage disse faktorer i denne undersøgelse, har vi valgt at tage udgangspunkt i forbundenes samlede kønsfordeling af medlemmerne, vel vidende, at det for nogle forbund kan give et skævt billede af den lokale repræsentation.

3.1 Afdelingsformænd

Figur 3.1 viser, at i de kvindedominerede forbund ligger kvindernes repræsentation blandt afdelingsformændene på mellem 60 og 80

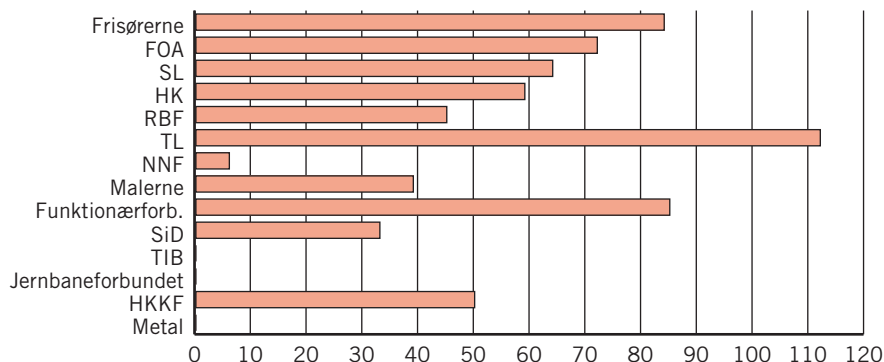
procent af, hvad den ville være ved lige repræsentation.

I de mandsdominerede forbund er kvinderne generelt stærkt underrepræsenterede på dette niveau, og samtidig varierer repræsentationen meget fra forbund til forbund. Funktionærforbundet har således næsten en lige repræsentation – i hvert fald på linje med de kvindedominerede forbund, mens NNF, som har den største kvindeandel af de mandsdominerede forbund, kun har en repræsentation på 5 procent. Tre forbund, TIB, Metal og Jernbaneforbundet, har ingen kvindelige afdelingsformænd.

Kun TL har en mindre overrepræsentation af kvinder blandt afdelingsformændene.

Set i forhold til antal viser figur 3.2, at især afdelingsformandsposterne i SiD, som har mange lokalafdelinger, er skævt fordelt. Der “mangler” 35 kvindelige afdelingsformænd. Men også NNF, hvor hvert tredje medlem er en kvinde, har en kraftig kønsskæv fordeling af afdelingsformandsposterne, idet kun 1 kvinde er afdelingsformand, mens der ved en lige repræsentation ville være 15. De to store kvindedominerede forbund, FOA og HK, “mangler” ligeledes hver 12 kvindelige afde-

Figur 3.1: Kvinderepræsentationen blandt forbundenes afdelingsformænd i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation



Artisteren har ingen afdelingsformænd. PMF har kollektiv ledelse, og de 3-4 steder, hvor der er valgte formænd, er disse mænd.

lingsformænd, før de har en lige repræsentation.

Ændringer siden 1999

Der er sket visse ændringer i kønsfordelingen blandt afdelingsformændene fra 1999 til 2003. Ændringerne går begge veje i forhold til en mere lige repræsentation for kvinderne. Specielt TL og Funktionærforbundet har fået en øget kvindeandel blandt afdelingsformændene, mens HK, RBF, NNF og Malerne har en lavere repræsentation i 2003 end i 1999.

3.2 Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

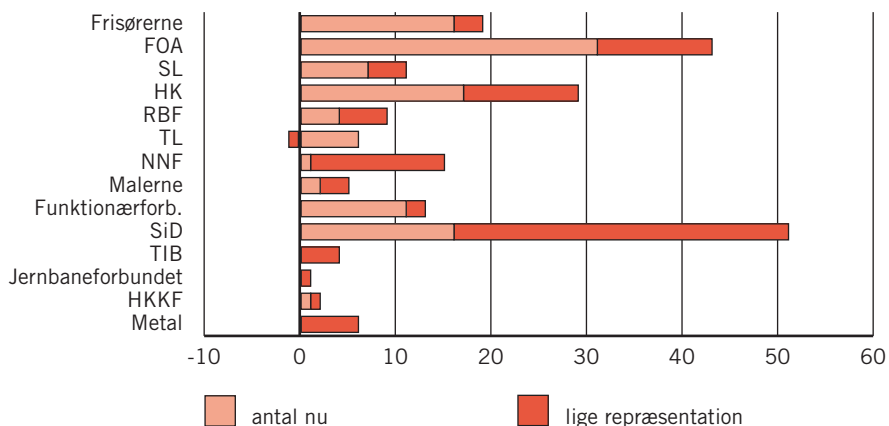
På tillids- og sikkerhedsrepræsentantniveau er der en klart mere lige kønsrepræsentation i forbundene end på de mere centrale ni-

veauer, selvom der som nævnt i indledningen må tages højde for, at de lokale arbejdsmarkeder er sammensat forskelligt.

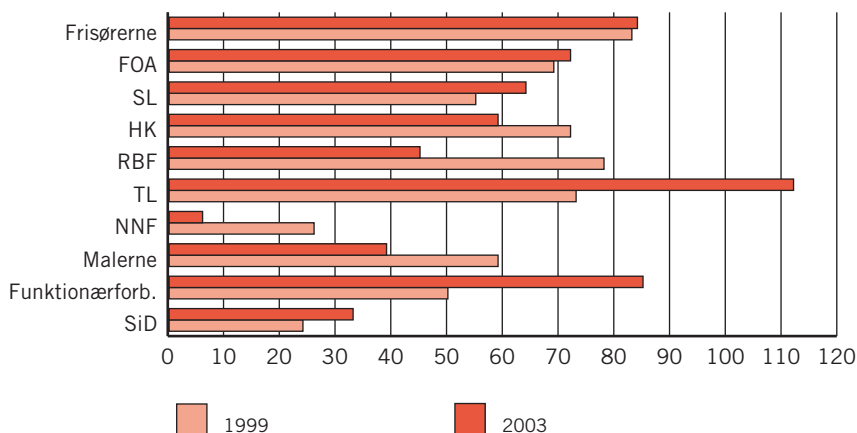
At kvinderne er bedre repræsenteret på det lokale niveau, kunne konstateres allerede i 1999, her viste undersøgelsen også, at dette skyldtes, dels at mange kvinder foretrak at arbejde i det lokale område, dels at der var en række barrierer for, at kvinderne kom videre i fagbevægelsens struktur.

Figur 3.4 viser, at specielt i de kvindedominerede forbund er kønsrepræsentationen blandt tillidsrepræsentanter næsten lige. TL og PMF har, som det ses, en lige repræsentation, og ingen af disse forbund har en kvinderepræsentation

Figur 3.2: Kvinderepræsentationen blandt forbundenes afdelingsformænd målt i antal kvinder nu og i hvor mange der ville være ved lige repræsentation



Figur 3.3: Kvinderepræsentationen i 1999 og 2003 blandt forbundenes afdelingsformænd i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation



på under 80 procent.

De mandsdominerede forbund har ikke samme lige repræsentation som kvindeforbundene. Men i

HKKF er kvinderne overrepræsenterede blandt tillidsrepræsentanterne. Og de øvrige forbundsrepræsentation ligger mellem 50 procent og 70 procent af lige re-

præsentation. For TIB og Metal viser figuren dog den samlede repræsentation for både tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

For sikkerhedsrepræsentanterne viser sig næsten det samme billede (Figur 3.5). I de kvindedominerede forbund er kvindernes repræsentation generelt mere end 80 procent, mens den for de mandsdominerede forbund er noget lavere end for tillidsrepræsentanterne, nemlig mellem 30 og 65 procent af hvad den ville være ved lige repræsentation. HKKF, hvor kvinderne havde en overrepræsentation blandt tillidsrepræsentanterne, har ingen sikkerhedsrepræsentanter.

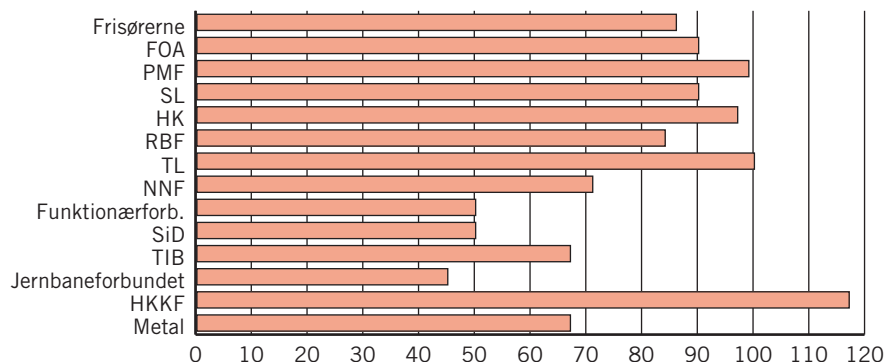
3.3 LO-amter og -sektioner

I hvert af landets 14 amter er der et LO-amt, hvor aktiviteterne gennemføres af valgte fra amtets fagforeninger. Desuden er der under LO-amterne oprettet et antal sektioner, som er det yderste led i LO-strukturen.

Kønsfordelingen blandt LO-amternes formænd

LO-amtet ledes af en formand og et forretningsudvalg. Der er i alt 14 formænd, hvoraf de 12 er mænd og 2 er kvinder. Kvindeandelen er således på 14 procent. Ved en lige repræsentation ville der være ca. 7 kvindelige formænd.

Figur 3.4: Kvinderepræsentationen blandt forbundenes tillidsrepræsentanter i pct. af hvad den ville være ved lige repræsentation



Malerforbundet havde ikke oplysningerne. Metal og TIB har opgjort tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter samlet. Sikkerhedsrepræsentanterne for de to forbund indgår derfor i denne figur og ikke i den næste.

Kønsfordelingen blandt sektionernes formænd

Oplysningerne om sektionernes formænd er hentet fra LO's hjemmeside⁴. Der er anført oplysninger om formænd i 166 sektioner. Af disse er 118 mænd og 48 kvinder. Ved en lige repræsentation ville der være 80 kvindelige formænd i sektionerne.

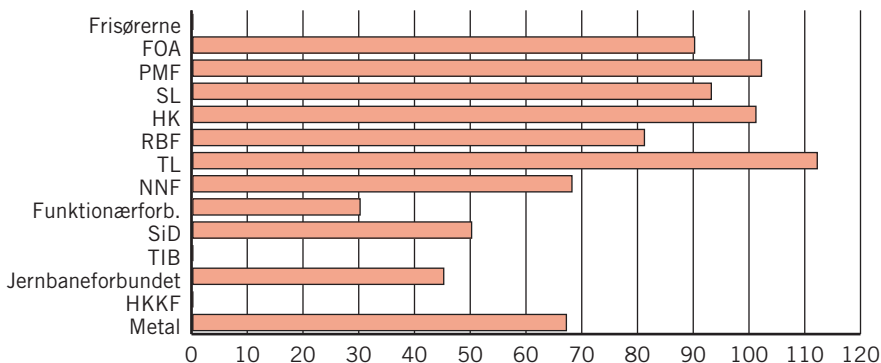
Også på det lokale niveau i LO er kvinderne således underrepræsenterede. Formændene for LO-amterne og -sektionerne er typisk formænd i en lokal afdeling af en fagforening, og kønsfordelingen blandt afdelingsformændene viser, at der

er en vis underrepræsentation af kvinder blandt afdelingsformændene. Men dette kan ikke alene forklare repræsentationen i de lokale LO, som er langt mere ulige end fordelingen af formændene i de lokale foreninger. Der må således også være tale om en systematisk kønsskæv rekruttering ved valg til LO-posterne.

3.4 Ansatte i forbundshusene og i LO

Tendensen i forbundene går mod, at meget af arbejdet bliver professionaliseret og specialiseret. Derfor bliver en større del af arbejdet overladt til ansatte konsulenter og

Figur 3.5: Kvinderepræsentationen blandt forbundenes sikkerhedsrepræsentanter i pct. af hvad den ville være ved lige repræsentation



Se noten til figur 3.4

⁴ Det har ikke været muligt at indsamle tilstrækkeligt dækkende oplysninger om afdelingsnæstformænd og kasserere til at kunne give et samlet billede for de to grupper.

andre specialister, som har den nødvendige viden.

I analysen af kønsfordelingen blandt de ansatte i forbundene og i LO er der skelnet mellem tre stillingsgrupper:

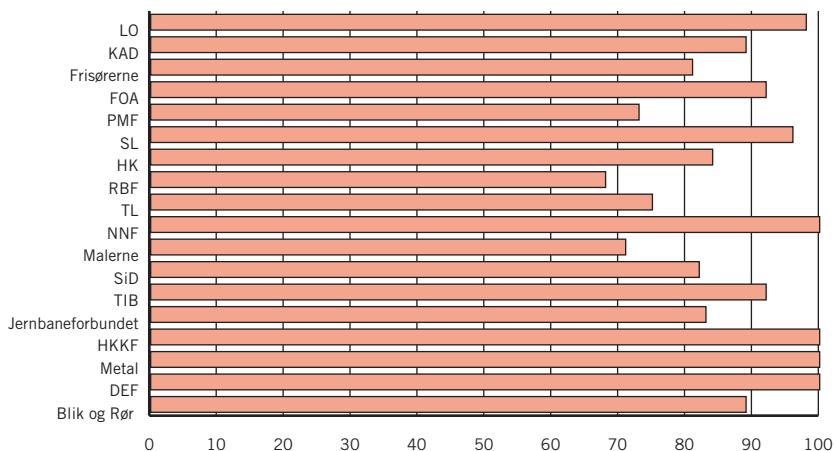
- Ansatte faglige sekretærer, konsulenter og andre specialister, fx socialrådgivere, jurister, informationsmedarbejdere/journalister.
- Kontor- og administrationspersonale.
- Servicemedarbejdere, fx køkken og rengøring, viceværter eller "SiD'ere og KAD'ere".

Oplysningerne fra forbundene er

meget forskellige. Nogle af forbundene har oplyst stillingsgrupperne ret detaljeret, mens andre tilsyneladende kun har oplyst nogle stillingsgrupper, og andre har slået stillingsgrupper sammen.

De oplysninger, der var tilnærmelsesvis sammenlignelige, er angivet i figurerne 3.6-3.8⁵, som viser kvindeandelen blandt de tre grupper af ansatte. Figurerne viser, at kvinderne udgør langt hovedparten både af det administrative personale og af servicepersonalet. Dette afspejler det kønsopdelte arbejdsmarked. De største variationer skyldes formentlig, at der er oplyst forskellige personalegrupper fra forbundene.

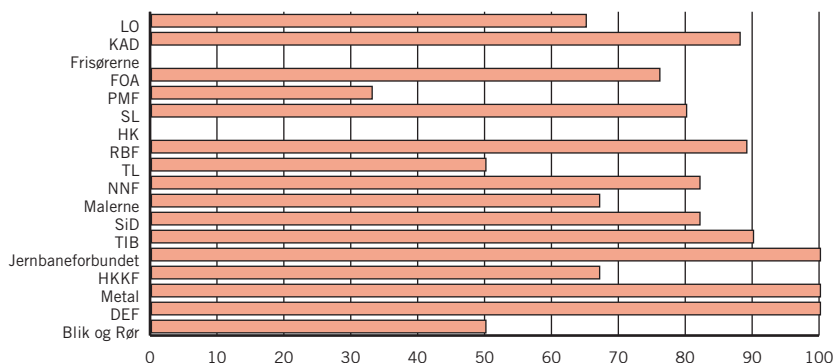
Figur 3.6: Kvindeandelen af de ansatte i forbundshusene inden for administration (pct.)



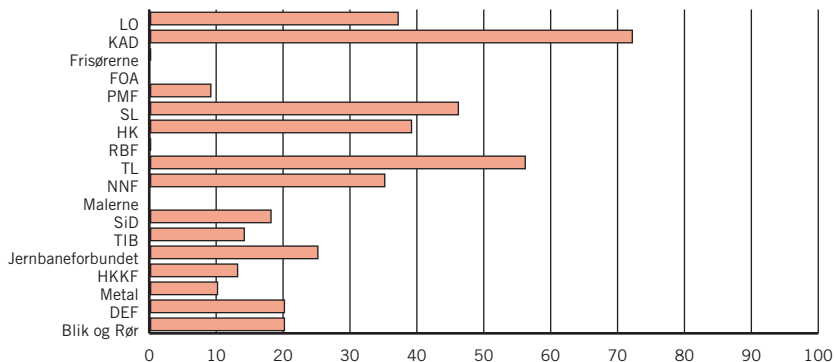
Derimod udgør kvinderne i de fleste forbund kun en mindre del af personalet med faglige eller specialfunktioner, såsom faglige sekre-

tærer, konsulenter, jurister mv. Kun i KAD og TL udgør kvinderne mere end halvdelen af denne gruppe.

Figur 3.7: Kvindeandelen af de ansatte i forbundshusene inden for servicefunktioner (pct.)



Figur 3.8: Kvindeandelen af de ansatte i forbundshusene i fagspecifikke stillinger. Pct.



4. Lige kønsrepræsentation

Hvad er lige kønsrepræsentation i fagbevægelsen? Dette spørgsmål har vi stillet tillidsrepræsentanter, deltagere af fagbevægelsens uddannelser for kvinder og medlemmer af LO's hovedbestyrelse. Desuden har medlemmer fra KAD, SiD og TIB på nogle dialogmøder i foråret 2003 diskuteret ligestilling mere bredt i forbindelse med den eventuelle sammenlægning af forbundene.

Synspunkterne fra disse drøftelser om lige kønsrepræsentation er i fokus i dette afsnit. Vi tegner et samlet billede baseret på dialogmøder og interview og skelner udelukkende mellem de forskellige aktørgrupper, hvis der er markante afvigelser i synspunkterne grupperne imellem.

4.1 Medlemsskaren definerer repræsentationen

Lige repræsentation forekommer, når andelen af de kvinder og mænd, som repræsenterer medlemmerne, svarer til kønsfordelingen blandt medlemmerne. Sådan lyder det entydigt fra deltagerne på dialogmøderne. Der er enighed om, at medlemmerne er udgangspunktet, og derfor må en definition af, hvad lige kønsrepræsentation er, tage afsæt i foreningernes medlemmer, og repræsentanterne bør afspejle dem, de repræsenterer.

Man kunne også vælge, at fagbevægelsen som politisk organisation skulle afspejle borgerne, men medlemmerne er det udgangspunkt, som giver mening i fagbevægelsen. Dette er princippet og logikken i fagbevægelsen, og nogle af deltagerne i dialogmøderne oplever, at det er så indlysende og grundlæggende, at selve spørgsmålet om, hvad lige repræsentation er og skal ses i forhold til, nærmest er absurd.

4.2 Er ulige kønsrepræsentation overhovedet et problem?

Den skæve kønsrepræsentation er et problem af to årsager:

For det første på grund af legitimitet – afspejler foreningen overhovedet medlemsskaren? Det er stødende, at den kvindelige repræsentation er lav i en fagforening, hvor hovedparten af medlemmerne er kvinder. Det er også et problem, fordi der gerne skulle være unge kvinder, som af interesse ønsker at blive valgt til et tillidshverv. Det kan være svært for medlemmerne at identificere sig med fagforeningen.

For det andet på grund af den mandekultur der præger forbundskulturen. Erfaringerne peger på, at det betyder meget for kulturen i et forbund, om den er domineret af det ene køn. Det handler om

måden problemstillinger bliver diskuteret og håndteret på. I et kønsblandet forbund kan der være en tendens til, at det er i orden at fremlægge tvivl om sine synspunkter. I en mandsdomineret kultur kan der være en tendens til, at stilen er mere kontant. En kønsblandet kultur medfører en mere åben dialog, og at man får vendt problemerne mere end en gang. Der kan også være en tendens til, at nogle områder kunne blive vægtet yderligere med bedre kvinderepræsentation. I kønsblandende kulturer er der typisk også en tendens til at nå løsningerne på en anden måde og en åbenhed i forhold til at prøve noget af.

Desuden bliver det fremhævet, at der er værdier og interesser, der ikke bliver kæmpet for i tilstrækkelig grad, fordi kvinderepræsentationen er lav. Den centrale barselsfond bliver nævnt som eksempel.

De argumenter og principper som er fremme i forhold til lige kønsrepræsentation er:

- Retfærdigheds- og demokrati-princippet bygger på, at forsamlingen af repræsentanter skal svare til den forsamling, som bliver repræsenteret.
- Forskelligheds- og mangfoldighedsprincippet indebærer, at

kvinder og mænd bidrager med forskellige erfaringer, holdninger og metoder i det fagpolitiske arbejde, og derfor vil det være en fordel med en ligelig kønsrepræsentation uanset medlemmernes kønsfordeling.

- Kønnen er bedst til at varetage eget køns interesser.

I alle tre principper har kønnen betydning. Men der er også en fjerde tilgang, hvor grundholdningen er, at køn ikke har nogen betydning, og at det er lige meget, om det er mænd eller kvinder, som repræsenterer medlemmerne. Det er en holdning som hovedsageligt medlemmer og tillidsrepræsentanter har. Holdningen er baseret på en forståelse af, at der ikke er kønsmæssige barrierer.

Nogle mener, at der er lige muligheder for at blive valgt til de lokale tillidsposter, og for nogle er dette målet. For andre er det ikke tilfredsstillende, når resultatet er at det hovedsageligt er mænd, som bliver valgt til posterne. Nogle peger på, at kønnene har det samme udgangspunkt i ungdomsarbejdet, men at ambitionsniveauet bliver forskelligt mellem mænd og kvinder senere hen.

Det er iøjnefaldende, når forbundsformændene i de kvindedominere-

de forbund er mænd. Men der er også en tiltro til, at det skyldes at den, som bedst kan komme ud med politiske budskaber i offentligheden, er blevet valgt. Problemstillingen på de centrale niveauer er, at der ikke er kvinder at tage af. Hvis kvinderne ikke er til stede, kan man ikke "plante en kvinde", bare fordi man skal have en. Det vil være kunstigt fordi vedkommende måske ikke ville repræsentere branchen eller have et tilstrækkeligt bagland.

4.3 Ikke matematisk akkurate, men pejlemærke

I forhold til den konkrete udmøntning af princippet om, at medlemsandelen definerer kønsrepræsentationen, er der imidlertid ikke tale om matematisk akkurate. Der behøver ikke at være fuldkommen statistisk overensstemmelse mellem andelen af kvinder og mænd, som repræsenterer de kvindelige og mandlige medlemmer.

I stedet bliver der givet udtryk for at medlemmernes kønsfordeling kan være "pejlemærke på", hvad lige repræsentation er eller at repræsentanterne "i et rimeligt omfang bør afspejle medlemsandelen". Den matematiske lige kønsrepræsentation bliver imidlertid set som et redskab og et væsentligt vidensgrundlag.

Erfaringerne er, at der kræves en vis andel af det underrepræsenterede køn, for at det giver et kvalitativt løft at være kønsblandede. Kvinderne skal være synlige, og det betyder, at det ikke er nok med en enkelt kvinde i et udvalg på fjorten medlemmer. I antal kan der være en så lille repræsentation af det underrepræsenterede køn, at det ikke påvirker kulturen. Men er repræsentationen på et vist niveau, giver det muligheder for at kønnet kan påvirke og medvirke.

Når der fx er 88 procent kvindelige medlemmer, må det være naturligt at langt over halvdelen af tillidshvervene udgøres af kvinder, men der skal ikke nødvendigvis være præcis 88 procent kvindelige repræsentanter på samtlige niveauer. Det kan være i orden med 82 procent. Det er således i orden, at det køn, som er underrepræsenteret blandt medlemmerne, er lidt overrepræsenteret på de valgte poster, for at de derved har mulighed for at præge kulturen kvalitativt. Erfaringerne viser, at en enkelt eller to kvinder i en hovedbestyrelsen ikke er nok, hvis man skal gøre sin indflydelse gældende.

4.4 Køn - et repræsentationskriterium blandt flere

I et demokratisk samfund og i en organisation som bygger på demo-

kratiske principper er det essentielt, at der er overensstemmelse mellem borgerne eller medlemmerne og de personer, som repræsenterer dem.

Denne overensstemmelse omhandler flere forskellige aspekter, fx faglig baggrund, erfaringer, interesser, alder, etnicitet og køn. Der kan være tale om, at de personer, som repræsenterer medlemmernes interesser, skal have været beskæftiget inden for samme fag og have samme uddannelsesbaggrund. Alder er også en relevant diskussion i fagbevægelsen, og det bliver løbende påpeget, at der skal arbejdes på at få flere unge til at repræsentere medlemmerne.

I diskussionerne på dialogmøderne blev det flere gange fremhævet, at repræsentanterne skal afspejle mangfoldigheden i medlemsskaren, ikke udelukkende kønnet. Men det betyder samtidig, at køn kan have en tendens til at forsvinde blandt de øvrige kriterier for repræsentation eller blive underordnet fag, alder og etnicitet. Nogle ser fx aldersgennemsnittet på 46 år blandt de delegerede på forbundskongressen som mindst lige så problematisk som den skæve kønsfordeling.

Man vælger efter om personerne vil

lægge et stykke arbejde, om de har holdninger og interesser man er enig i, og om de kan slå igennem, når de politiske holdninger skal meldes ud. Det bliver først og fremmest faglig baggrund og interesse for det faglige arbejde, som danner baggrund for, hvem der bliver valgt.

I forbindelse med tanken om udmøntning af en lige kønsrepræsentation i forhold til medlemsandel bliver det problematiseret, at det kan være vanskeligt i et forbund, hvor der er mange forskellige faggrupper og uddannelser, fordi det først og fremmest vil være de faglige interesser, som medlemmerne vil ønske repræsenteret. Der vælges således typisk repræsentation i forhold til beskyttelse af eget fagområde.

4.5 Lige kønsrepræsentation – også indflydelse

Lige kønsrepræsentation handler om langt mere end hvorvidt andelen af kvindelige og mandlige repræsentanter svarer til forbundenes medlemsandel. Det handler om demokrati og mangfoldighed og i særdeleshed om lige indflydelse og lige muligheder for at varetage interesser.

For at lige repræsentation giver mening, skal repræsentanterne kunne agere i overensstemmelse

med medlemmernes interesser og holdninger, og de skal have mulighed for det. Kan de ikke det, eller har de ikke mulighed for det, bliver lige kønsrepræsentation reduceret til matematik. Værdien af de beslutninger som træffes af repræsentanterne skal være tro mod medlemssammensætningen. *“Man skal sikre at de unge, kvinder og de med anden etnisk baggrund har en lige så stor stemme i forhold til værdien af repræsentanternes arbejde”*. Kvinderne skal have reel indflydelse på de beslutninger, der træffes i de udvalg og fra de poster, hvor de sidder. Der skal være mulighed for at kvinderne reelt kan gøre deres indflydelse gældende, og at de således er ligeværdige parter i det fagpolitiske arbejde og i beslutningsprocesserne.

Repræsentanterne fra de mandsdominerende forbund møder kvindelige repræsentanter fra andre forbund i diverse udvalg og LO-sammenhænge. Det er kvindernes erfaring, at de må være meget insisterende i forhold til at blive hørt og indgå i drøftelserne i disse sammenhænge. Det er derfor vigtigt, at kulturen og samarbejdsnormerne ændres, så de mandlige repræsentanter forholder sig til de kvindelige repræsentanter på en ligeværdig måde.

4.6 Kan kvinder repræsentere mænd? Kan mænd repræsentere kvinder?

Kan kvinder repræsentere mænd? Det spørgsmål stiller de valgte i KAD sig selv i forbindelse med en forestående sammenlægning med mandeforbundet SiD. Kan de kvindelige repræsentanter repræsentere mændene med samme alvor og indsigt, som de er i stand til i dag i forhold til medlemmer af KAD?

Det spørgsmål bør de mandlige repræsentanter også stille sig selv, mener kvinderne. Er det primært kvinderne, der stiller sig denne type spørgsmål?

Som udgangspunkt er der kun i mindre omfang peget på, at kvinder ikke kan repræsentere mænd – eller omvendt. Medlemmerne siger, at de kan lige så godt være repræsenteret af en mand som af en kvinde, også inden for det andet køns fagområde. Man kan have forskellige interesser og holdninger, men i fagforenings-sammenhæng – som tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant, afdelingsformand osv. – ser medlemmerne ikke noget problem i at blive repræsenteret af det modsatte køn. De fleste kan imidlertid se fordele i, at begge køn er repræsenteret i beslutningstagningen.

På et af dialogmøderne for medlemmer, hvor der udelukkende deltog mænd, var en gennemgående holdning, at kvinder kan noget, som mændene ikke kan. Kvinderne lægger mere vægt på de bløde værdier, og bør derfor inddrages i langt højere grad i det faglige arbejde. Det er vigtigt, at fagforeningsspørgsmål ikke kun drejer sig om løn, men også om bløde forhold som fysisk og psykisk arbejdsmiljø, herunder især arbejdsskader, og også at det enkelte medlem har mulighed for at henvende sig om personlige eller familiemæssige problemer. Kvinder har familieaspektet mere med i deres betragtninger, hvilket kan påvirke arbejdspladserne i positiv retning (Hansen m.fl., 2003).

På de andre dialogmøder fremhævedes også, at kønnene bidrager med noget forskelligt, hvorfor det er helt afgørende, at begge køn er repræsenteret. Især tillidsrepræsentanterne oplever det dog som problematisk, at det typisk bliver fremhævet, at kvinder skal tilføje noget særligt kvindeligt, fordi der ikke bliver stillet spørgsmålstejn ved, om mændene skal tilføje noget særligt mandligt, når de repræsenterer medlemmerne. Tillidsrepræsentanterne ønsker ikke at blive vurderet på deres køn, fordi de har opfattelsen af, at det dequalificerer

dem og deres indsats. Andre peger på, at netop køn er en kvalifikation og helt essentielt, fordi erfaringsbaseret viden og holdninger er knyttet til køn. Kvinder kan bedre repræsentere kvinders erfaringer, følelser og sorger, og mænd tilsvarende for mænd.

5. Barrierer for lige kønsrepræsentation

Som det fremgik af de statistiske analyser i afsnit 2 og 3 er der generelt en systematisk underrepræsentation af kvinder på de valgte poster på alle niveauer både i de enkelte fagforbund og i LO centralt. Underrepræsentationen går igen på alle niveauer, men er størst centralt.

Derfor må der være barrierer for kvinders repræsentation. Var der ikke systematiske barrierer for kvinders repræsentation, ville kvinder og mænd udgøre tilnærmelsesvis den samme andel som medlemmerne, med tilfældige udsving i repræsentationen til begge sider. Men de statistiske analyser viser en systematisk kønsskævhed i mændenes favør og med kvinderne som de underrepræsenterede.

Et af formålene med denne undersøgelse er at pege på indsats- og handle muligheder, som kan føre til en mere lige kønsrepræsentation.

tion. Men før vi gør det, fremstiller vi i dette afsnit de barrierer for lige kønsrepræsentation som var fremme i repræsentationsundersøgelsen fra 1999 og forholder dem til de diskussioner af barrierer for lige repræsentation, som har fundet sted på dialogmøderne i 2003. Hvilke barrierer er fortsat relevante? Og er der kommet andre til?

Der er afholdt tre dialogmøder; et med deltagere fra FIU-kurser om køn og ligestilling, et med tillidsrepræsentanter og et med afdelingsformænd. Endvidere er der foretaget interview med tre medlemmer af LO's hovedbestyrelse. Både kvinde- og mandsdominerede forbund har været repræsenteret ved dialogmøderne. Vi inddrager også medlemmernes holdninger til lige kønsrepræsentation på baggrund af dialogmøder, som CASA har foretaget i forbindelse med en undersøgelse af medlemmernes holdninger til sammenlægningen af TIB, SiD og KAD.

5.1 Centralistisk struktur og uflexibel arbejdskultur

Forbundenes struktur bliver karakteriseret som centralistisk og fremhævet som en af barriererne for kvinders lavere repræsentation. Selve måden valgene til poster i fagbevægelsen foregår på samt formen ved fx generalforsamlinger

og forbundskongresser appellerer ikke til mange kvinder, blandt andet fordi man skal op på talerstolen og fremføre sine holdninger, mens man står badet i neonlys.

Flere kvinder end mænd mener, at de bruger for meget tid på møder. Det kan skyldes, at kvinder og mænd har forskellige arbejdsformer, eller at kvinderne stiller andre krav til samarbejdsrelationerne end mændene. Der kan være en tendens til, at møder og kurser er tilrettelagt på tidspunkter, hvor det går ud over familielivet, fx om aftenen eller som eksternat over flere dage. Sådan lød en af konklusionerne fra repræsentationsundersøgelsen i 1999.

Møde- og udvalgskulturen i fagforeningerne bliver også på dialogmøderne trukket frem som en barriere, særligt i forhold til fastholdelse af kvinder i det fagpolitiske system.

“Har dette møde gjort en forskel?” “Er konklusionerne skrevet på forhånd?” er nogle af de spørgsmål som dialogmødedeltagerne stiller sig selv. Erfaringerne tyder på, at der er nytteløse møder og faste udvalg uden afgørende betydning.

Nogle var inde på, at det ikke er lokalafdelingerne, som spærrer

vejen for kvinderne, fordi der er en positiv holdning til lige kønsrepræsentation ud fra den betragtning, at begge køn beriger debat og resultater. Nogle oplever således, at der er lige muligheder for begge køn i forhold til at blive valgt til afdelingsposterne.

Holdningen om, at barriererne for kvinders underrepræsentation ligger på arbejdspladserne mere end i fagforeningerne, var også fremme på dialogmøderne. På arbejdsmarkedet er kvinder udsat for kønsdiskrimination som følge af fx barselsperioder, som også kan medføre, at de bliver valgt fra til lederstillinger. Desuden er nogle inde på, at den kvindelige kollegiale opbakning i forhold til de kvinder, som overvejer at stille op, ikke er stor. Det er vanskeligere på en kvindearbejdsplads end en mandarbejdsplads. Derfor er der kvinder, som fravælger det fagpolitiske arbejde, fordi det giver en negativ interesse fra kollegerne.

Kvinder kan inden for nogle forbund have en løsere tilknytning til deres arbejdsplads end mænd fx med perioder med ledighed og generelt på grund af barselsperioder. I forhold til den første rekruttering, hvor man vælges på arbejdspladsen, kan dette være en barriere for kvinder. Derfor kan de have van-

skeligere ved at etablere opbakning fra baglandet samt etablere netværk, hvilket er en afgørende forudsætning for at blive valgt. Den traditionelle karrierevej i fagbevægelsen indebærer, at man har været tillidsrepræsentant, og at man ikke har holdt pauser undervejs. Repræsentationsundersøgelsen fra 1999 viste, at mænd typisk repræsenterer flere medlemmer end kvinder, og på dialogmøderne var afdelingsformændenes erfaringer også, at det kunne være vanskeligt at få kvinder til at stille op til tillidshverv på de store arbejdspladser.

5.2 Få kvinder og manglende indflydelse

Færre kvinder end mænd finder, at de har handle- og indflydelsesmuligheder. Det må anses for at være en barriere for at fastholde kvinder i det fagpolitiske arbejde, at de oplever deres arbejdssituation på denne måde. Denne oplevelse af manglende indflydelse, på trods af at man som kvinde sidder i indflydelsesrige udvalg og på centrale poster, bliver fremhævet i repræsentationsundersøgelsen fra 1999 og underbygges yderligere i denne undersøgelse.

Erfaringerne viser, hvordan kvinderne som minoritet i et udvalg domineret af mænd har vanskeligt ved at komme igennem med deres

holdninger og vanskeligheder ved at være med til at definere mål og problemer. For hvornår er noget defineret som værende en væsentlig problemstilling?

Kønnet spiller også en rolle, når en afdelingsformand oplever den direkte kønsdiskrimination i forhold til ikke at blive accepteret som afdelingsformand på grund af sit køn, selv om forbundet har flertal af kvinder blandt medlemmerne.

Selve det faktum, at der er færre kvinder end mænd på de valgte poster i fagbevægelsen, er tilsyneladende med til at fastholde kønsstereotyper og kan medvirke til, at nogle kvinder er mindre tilbøjelige til at stille op. Der kan være tale om “mandehørm”, altså at omgangstonen er præget af, at det kun er mænd, der er til stede.

Desuden fravælger eventuelle potentielle kvindelige kandidater måske at lade sig opstille til de fagpolitiske poster, fordi der ikke er rollemodeller, de kan “spejle sig i”. Men måske også med den begrundelse, at hvis de bliver valgt, kommer de til at sidde som ene repræsentant for det marginale køn og får derved deres køn udstillet. Nogle har erfaringer med at blive fortolket negativt i forhold til deres køn i det faglige system: “du er vel nok hård i

forhandlingerne” – eller “sikke skrap du er”. Der er en opfattelse af, at det at være fagligt aktiv understøtter mandlighed. Kønsstereotyperne er, at det fagpolitiske univers er ukvindeligt, og at det er ukvindeligt at agere tydeligt og være målrettet. Kvinder som agerer på denne måde får at vide, at de er mandekvinder – og at de “bosser” sig op.

Kvinder stemmer på mænd, og det kan være, fordi de ikke kan få øje på kvinder. Mænd fra de mandsdominerede forbund fremhæver, at det kan være vanskeligt at få øje på kvindernes interesse, både fordi den udmønter sig på en måde, som de mænd, der rekrutterer til posterne, måske ikke har øje for, og fordi kvinderne helt konkret forsvinder blandt mændene.

Denne forklaring kan imidlertid ikke bruges i forhold til de kvindedominerede forbund, hvor der til trods for kvinders underrepræsentation, er majoritet af kvinder. Her er det snarere kønnets usynlighed, som er en barriere. Deltagerne fra de kvindedominerede forbund lægger vægt på, at “man ikke skal forhindre eller stoppe en, som gerne vil lave et stykke fagligt arbejde – uanset, hvilket køn personen har”. Kønnet er her usynligt, fordi det ikke er legitimt at lægge vægt på, at kvinder skal være lige repræsenteret.

5.3 Kønsarbejdsdelingen ude og hjemme

Vanskeligheder med at forene familieliv med det fagpolitiske arbejde var en barriere for rekruttering af nye kvinder til det faglige arbejde, som blev fremhævet af de, der svarede på spørgeskemaet i repræsentationsundersøgelsen fra 1999. Imidlertid var der kun få, som selv oplevede det som vanskeligt at etablere en tilfredsstillende sammenhæng. Dette kunne tyde på, at man ser det som en barriere for andre, men ikke for en selv. Måske er der tale om, at man tilpasser sig ved at stoppe på et niveau, hvor det kan lade sig gøre at forene familielivet med det fagpolitiske engagement. En anden konklusion, som underbygger dette, er at kvinderne generelt starter i fagpolitik, når de er fem år ældre end mændene, og først når børnene har nået en vis alder.

Problemstillingen drøftedes også på dialogmøderne, og blev her knyttet an til fagværelsens mødekultur med aftenmøder og kurser som eksternt over flere dage. At være del af en sådan arbejdskultur kan være vanskeligt at forene med at have hovedansvar for børn og hjem.

Der er dilemma mellem at skulle deltage i kurser over flere dage og aftener og så have problemer og forhandlinger på hjemmefronten i

forhold til at være fraværende flere dage i træk. På den ene side vil man gerne deltage i møderne, både fordi man er ansvarlig i forhold til at bestride den post medlemmerne har valgt en til, og fordi man derigennem bliver integreret i det faglige netværk, får viden og indflydelse. På den anden side har man forpligtelser og interesse i forhold til børn og familie samt andre fritidsinteresser. Endelig kan det være vanskeligt at sige fra overfor fx aftenmøder, fordi det er op til den enkelte individuelt at gå imod kulturen og argumentere med, at man også har et familie- og fritidsliv at leve.

Nogle peger på, at det generelt er blevet vanskeligere at rekruttere de ellers politisk aktive, selv når deres eventuelle børn har nået en vis alder og eksempelvis er blevet store nok til selv at køre til idrætsaktiviteter. Det er som om, der er et større ønske om at realisere sig selv gennem mere individualiserede projekter. Men en begrundelse for at stille op til tillidsrepræsentant og en motivation for at engagere sig i fagpolitik er for nogle kvinder netop en strategi i forhold til at komme væk fra hjemmet og udvikle sig såvel fagligt som personligt.

Kønsarbejdsdelingen i hjemmet

var en tilbagevendende barriere på dialogmøderne. Det er typisk kvinden som har hovedansvaret for familien, madlavningen, husarbejdet m.m. *“Kvinderne tager omsorgen for børnene på sig – nogle skal gøre det, fordi ellers er det børnene det går ud over”*. Desuden blev der peget på at det måske generelt var sværere for manden at acceptere, at kvinden går til møder, end kvinden har ved at acceptere, at manden går.

Kvinderne vil ikke selv vælges, fordi det tager tid fra familielivet og fjerner een fra det kollegiale arbejdsfælleskab, og dette kan ikke opvejes af den personlige udvikling, som følger med et tillidshverv, mener flere. Det fremhæves, at man som potentiel kandidat til tillidsmandsposten måske ikke har nok viden om det positive, som posten bringer med sig i form af personlige og faglige udviklingsmuligheder.

5.4 Arbejdstid, frikøb og geografisk mobilitet

Arbejdstiden kan udgøre en barriere både i forhold til den første rekruttering og i forhold til fastholdelse i fagbevægelsen. Af undersøgelsen fra 1999 fremgår det, at en arbejdsuge over 40 timer er almindelig for de fuldtidsvalgte, og også for de fritidsvalgte, når deres

almindelige lønarbejde medregnes. Langt størstedelen af de fritidsvalgte har et 37 timers lønarbejde ved siden af deres beskæftigelse med fagligt arbejde.

Fagbevægelsens arbejdstidskultur problematiseres også på dialogmøderne. Der bliver givet udtryk for, at det ikke er hensigtsmæssigt med udmeldinger om at det kræver en 80 timers arbejdsuge, fordi det afføder spørgsmål om, hvorvidt den rigtige kandidat er blevet valgt, eftersom vedkommende må bruge så meget tid på arbejdet. Modsat er der en erkendelse af, at det er tidskrævende at være både fritidsvalgt og være valgt på topniveau. Som forbundsformand er det et vilkår i arbejdet, at der er meget arbejde, mange arbejdstimer og mange timer væk fra hjemmet.

Hovedbestyrelsesmedlemmerne fremhæver også, at der er perioder med meget arbejde, men der er også perioder, hvor der ikke er så meget. Der kan være en opfattelse af, at de valgte som *“lader sig æde med hud og hår; er dem som kommer videre i fagbevægelsens hierarki”*.

At blive valgt til fagpolitisk arbejde medfører på grund af den tid, som anvendes, nogle prioriteringer i forhold til videreuddannelse i ens fag og i tilknytning til arbejdsplad-

sen. Det har således nogle konsekvenser i hverdagen i forhold til andre udviklingsmuligheder. På dialogmøderne bliver Ny løn fremhævet som en barriere, fordi den tid, man bruger på fagligt arbejde, ikke kan bruges på at kvalificere sig i forhold til de kvalifikationer, som giver løntillæg.

Dårlige refusions- og frikøbsmuligheder

Refusionsaftalerne og mulighederne er afgørende både i forhold til tid og interesse for tillidshvervet og kan også være en barriere for kvinders rekruttering som fritidsvalgt i fagbevægelsen. På de store arbejdspladser vil fx tillidsrepræsentanterne være frikøbt til deres tillidshverv, men på de mindre er de under pres på grund af decentralisering af arbejdsopgaver og ingen tid til at udføre dem. For nogle er det en kamp at få fri til faglige møder. Desuden er der forskel på hvor meget refusion der er i forhold til transportudgifter og tidsanvendelse og er ordningerne ikke tilstrækkelig gode kan det være en barriere for kvindernes fastholdelse som fritidsvalgte.

Frikøb er forskelligt fra arbejdsgiver til arbejdsgiver i henhold til hvilke aftaler, der er indgået. Fx er det inden for PMF således, at i de store kommuner har man flere

fuldtids frikøbte tillidsrepræsentanter. I de mindre landkommuner med 8-10 daginstitutioner har man ingen eller 3-5 timer om ugen.

Geografisk mobilitet

Geografisk mobilitet er en barriere for den videre karriere i fagbevægelsen fra lokalafdeling til forbund både for mænd og kvinder. Eftersom alle forbundshusene er placeret i København, kræver en centralt valgt position i forbundet, at man enten flytter eller pendler til København.

På dialogmøderne er den geografiske mobilitet trukket frem som en problemstilling i forbindelse med sammenlægning af lokalafdelinger. Det kan særligt i de mere tyndt befolkede området af Danmark give meget lange transportafstande til møder i afdelingen for de valgte repræsentanter, og det fremmer ikke kvindernes interesse, hvis transporttiden på det nærmeste overstiger mødetiden.

5.5 Fra fritidsvalgt til fuldtidsvalgt

Der er forskel på de to køns forankring i det lokale niveau og i relationen til medlemmerne. Flere kvinder end mænd er fritidsvalgte, og de har i kraft af dette deres almindelige lønarbejde ved siden af deres beskæftigelse i faglig politik.

Flere kvinder end mænd går ind for decentralisering af magten i fagbevægelsen. Således er flere kvinder end mænd enige om, at de lokale afdelinger skal bestemme mere, end de gør i dag. Både mænd og kvinder er enige i, at de har mulighed for kontakt til medlemmerne, men de har forskellige synspunkter i forhold til, hvorvidt deres medlemskontakt er tilstrækkelig. Kvinderne vurderer den som mindre tilstrækkelig end mændene. Desuden mener flere kvinder end mænd, at medlemmerne i større udstrækning skal være med til at bestemme politikken i fagbevægelsen. Kvindernes motivation for at gå ind i det faglige arbejde er også først og fremmest at ville forandre arbejdsvilkårene for kollegerne, og de ser ikke det at blive valgt til tillidsmand som første skridt på en karriere inden for fagbevægelsen.

Karakteren af tillidshvervet appellerer til kvinder, fordi der ikke længere udelukkende er tale om en entydig rolle som forhandleren, der skal gå op imod arbejdsgiveren, men mere at skulle virke samlende og samarbejdende samt løse sociale opgaver i forbindelse med arbejdspladsen og kollegerne.

Mange kvinder har ikke ambitioner om at gøre karriere i fagbevæ-

gelsen, når de vælges til deres første tillidshverv. Alene tanken om lodret advancement, på den måde som det foregår i fagbevægelsen ligger dem fjernt. Det er et stort skridt at gå fra fritidsvalgt til fuldtidsvalgt, fordi man fravælger sit fag og sin arbejdsplads og i stedet for en faglig karriere – som er sikret i en valgperiode på fire år, hvilket bliver nævnt som for usikkert i forhold til, at man i den periode vil blive dequalificeret i forhold til sit fag. Det bliver set som at brænde sine broer: *“for hvor kan jeg finde ansættelse bagefter?”* Det er imidlertid ikke alle som genkender denne problemstilling, blandt andet fordi der er nogle fagområder på det ufaglærte arbejdsmarked, hvor man ville kunne klare sig også efter at have været væk i en årrække.

En anden betragtning, som er fremme, er at arbejdsopgaverne på afdelingsniveau efterhånden er blevet så tekniske og professionaliserede, og at disse arbejdsopgaver ikke appellerer til kvinder i samme grad som mænd. Endvidere kan kvinder tvivle på deres egne kvalifikationer og evner i forhold til at kunne varetage arbejdsopgaverne på afdelingsniveau. Bl.a. mener nogle, at dette skyldes de meget store krav til tekniske færdigheder, som stilles til de valgte i

lokalafdelingerne – også fordi der ses en tendens henimod ansættelse af flere konsulenter med særlige ekspertiser.

Twivl om egne ressourcer

Men der kan endvidere være forskel på, hvornår kvinder og mænd stiller op til tillidsvalg. Nogle påpeger, at kvinderne først stiller op, når de er nærmest overkvalificerede og at de underspiller deres rolle og faglige viden og kunnen.

Mens mænd fører sig mere frem, også på et mere ustabil grundlag. Mændene er således hurtigere til at melde sig som kandidater.

Dette stemmer overens med en af konklusionerne fra den tidligere undersøgelse, som viste at flere kvinder end mænd stiller op første gang, fordi ingen andre ville. Dette forhold bliver også diskuteret på dialogmøderne, hvor problemstillingen, med at der ikke er nok, som er interesserede i at stille op til de valgte poster, fremhæves.

Det kan være vanskeligt at sige fra til faglige møder, fordi man har et ansvar over for dem, som har valgt en til posten, og det kan være vanskeligt at give udtryk for sine betingelser i forhold til at gå ind i det faglige arbejde. Kønsforskelle hvad angår skyld og dårlig samvittig-

hed, bliver der også peget på. Nogle mener, at de kvindelige valgte har et større behov end mændene i forhold til at kunne forklare deres faglige arbejde med konkrete resultater over for kolleger, og at det afføder dårlig samvittighed og skyld, hvis de ikke kan det i tilstrækkelig grad. Mændene har typisk en anden tilgang; de kan også være stressede på grund af for mange opgaver og verserende sager, men har ikke i samme grad et forklaringsbehov i forhold til medlemmerne eller kollegerne, når de deltager i det faglige arbejde. De ser det mere som deres ret at være væk fra fx arbejdspladsen, når de skal deltage i fagligt arbejde.

5.6 Sammenlægning af forbund

Arbejdsmarkedet er kønsopdelt, og det afspejler sig, som vi så det i afsnit 2, i en opdeling af fagforbundene i at være enten overvejende kvinde- eller mandeforbund.

Der foregår sammenlægninger af forbund, og siden sidste repræsentationsundersøgelse er der gennem sammenlægninger sket en reduktion fra 23 til 19 forbund i LO. Igennem 2003 har der foregået forhandlinger mellem SiD, TIB og KAD om en eventuel sammenlægning, og på nuværende tidspunkt tegner det til, at KAD og SiD bliver slået sammen.

Et af de helt store spørgsmål i forbindelse med denne sammenlægning har netop været kønsrepræsentation, og flere kvindelige medlemmer har argumenteret imod en sammenlægning af forbundene ud fra en ligestillingssynsvinkel.

Kønsrepræsentation har været meget i fokus, fordi der er tale om, at det eneste rene kvindeforbund ved en sammenlægning med det mandsdominerede forbund SiD risikerer at miste en stor del af sin repræsentation og dermed mulighed for indflydelse for kvinderne.

Som rent kvindeforbund har de valgte kvinder fra KAD været med til at højne den kvindelige repræsentation på de indflydelsesrige poster og i de centrale udvalg i fagbevægelsen.

Fra kvindernes synsvinkel er der stor bekymring i forhold til, om kvindernes indflydelse kan bibeholdes ved en sammenlægning med et stort mandeforbund. Skepsisen går særligt på, om kvinderne kan opnå de indflydelsesrige poster i et nyt stort forbund - i hvert fald på længere sigt. Der er stor risiko for, at kvinderne bliver næstformænd i lokalafdelingerne og mændene bliver formænd, når lokalafdelingerne skal sammenlægges. Også de værdier og interesser,

som særligt kvinderne kæmper for, risikerer at drukne i et sammenlagt forbund mener nogle (Hansen m.fl., 2003).

Erfaringerne peger på, at der er grund til bekymring, hvad kvindelig repræsentation angår. Da TKF gik sammen med Metal blev kvindernes repræsentation væsentligt forringet. Også sammenlægningen af Husligt Arbejderforbund og Dansk Kommunalarbejder Forbund til det nuværende FOA i starten af 1990'erne viser, at mændene bliver ledere af et endnu større forbund, og kvinderne bliver underrepræsenteret og mister repræsentation i forhold til, hvad de havde før.

5.7 Manglende fokus og viden

De fagpolitisk valgte bliver først og fremmest valgt på grund af deres interesse for det faglige arbejde, fordi de er ildsjæle og gerne vil gøre en indsats. Der er flere relevante kriterier at tage hensyn til, når der skal rekrutteres repræsentanter til fagbevægelsen, og køn er blot et af dem. For nogle forbund handler det først og fremmest om at beskytte det faglige territorium, og så må køn komme i anden eller sidste række.

Fra dialogmødet med afdelingsformænd fremgik det, at det kan være

vanskeligt at trække køn ind som et kriterium. Det anvendes mere, når der bliver ansat personer i afdelingen. Andre har erfaringer med, at køn ikke tænkes med, hverken i nyansættelser eller i forhold til hvem der er opstillet til valg af tillidsposter og poster i afdelingerne. På forbundsniveau er der erfaringer med, at køn spiller en rolle ved indstilling af lige kvalificerede ansøgere, og at køn således kan ses som en kvalifikation i sig selv.

Gennem dialogmøderne er det kommet frem, at der særligt på medlems- og tillidsmandsniveau mangler viden om den faktiske kønsrepræsentation. Der er en opfattelse af, at der ikke er tale om manglende repræsentation af nævneværdig karakter. Desuden bliver der givet udtryk for, at der mangler udmeldinger og vilje fra forbundene om, at lige kønsrepræsentation er målet.

Nogle forbund har formulerede ligestillingsmålsætninger vedrørende lige repræsentation. Andre udarbejder ligestillingsredegørelse, som tilvejebringer viden om kønsrepræsentationen i forbundet på alle niveauer. Andre igen har et særligt fokus på ulige repræsentation og stiller forslag om kønskvotering eller andre forslag. Der er

således forbund, som på forskellige måder arbejder for en mere lige kønsrepræsentation. Men generelt er det holdningen fra deltagerne på dialogmøderne, at problemstillingen ikke er prioriteret. Det er ikke til at få øje på målsætningerne og hensigtserklæringerne, eller at det er noget forbundene eller LO tager alvorligt og virkelig ønsker at gøre noget ved.

Få forbund har en politik om lige repræsentation, og det viser en manglende interesse for problemstillingen. Nogle mener, at LO må være foregangsbillede i forhold til at stille krav om lige repræsentation og udmønte den. Andre ser det først og fremmest som en opgave for de enkelte forbund, som skal blive bedre til at få kvinderne frem i det fagpolitiske system.

6. Indsatser og handlemuligheder

Forslag om kønskvotering og FIU-kurser om køn og ligestilling er to centrale indsatser i bestræbelserne på at fremme kvinders repræsentation i fagbevægelsen. Indledningsvis belyser vi disse to initiativer, som er initieret fra centralt hold i bestræbelserne på at skabe en mere lige kønsrepræsentation. Vi inddrager interviewpersonernes holdninger og vurderinger af initiativerne.

Dernæst vender vi os mod andre handlemuligheder, som deltagerne fra dialogmøderne er fremkommet med på baggrund af spørgsmålene om, hvordan barriererne for lige kønsrepræsentation kan brydes eller reduceres.

Ingen tror på at en lige kønsrepræsentation sker af sig selv. Der er enighed om, at der skal gøres noget aktivt for at få flere kvinder rekrutteret til de fagpolitiske poster og for at fastholde dem, som allerede er valgt. Nogle mener, at LO skal gå foran og melde ud i forhold til lige kønsrepræsentation, være foregangs billede og stille krav. Andre mener, at de enkelte forbund må begynde at interessere sig for problemstillingen og selv må gøre noget aktivt for at få flere kvindelige repræsentanter.

6.1 Kønskvotering

I repræsentationsundersøgelsen fra 1999 bliver kønskvotering, som en måde at fremme lige kønsrepræsentation på, afvist kategorisk. Denne konklusion må vi modificere på baggrund af resultaterne fra denne undersøgelse. For det første fordi der er stillet konkrete forslag om kvotering. For det andet fordi nogle ser kvotering som en mulighed og måske den eneste, som vil medføre en mere lige kønsrepræsentation i fagbevægelsen. Gene-

relt er der imidlertid fortsat stor skepsis over for metoden, fordi det frygtes at kønskvotering kan føre en devaluering af de valgte kvinder med sig.

Kønskvotering har været en omdiskuteret metode siden den sidste kønsrepræsentationsundersøgelse blev foretaget i 1999, særligt i forbindelse med drøftelserne af den nye struktur i LO, som blev besluttet på den ekstraordinære kongres i februar 2003, og hvor KAD stillede forslag om kønskvotering i LO's daglige ledelse. Desuden er det diskuteret i forbindelse med en eventuel sammenlægning af KAD og SiD.

LO's ledelse

På grund af den fortsatte køns-skævhed stillede KAD forslag om kønskvotering i LO's daglige ledelse, fordi de så det som en måde at sikre en lige kønsrepræsentation på. KAD beskriver kønskvotering som et nødvendigt redskab; måske ikke det bedste, men måske det eneste som vil medføre en reel forbedring i andelen af kvindelige repræsentanter.

Forslaget om kønskvotering blev trukket tilbage på LO's ekstraordinære kongres, fordi der manglede opbakning. I stedet blev det formuleret som en målsætning i LO's

værdigrundlag, at LO's ledelse på sigt bør sammensættes, så den afspejler medlemmernes kønsmæssige sammensætning.

Op til kongressen i oktober 2003 har PMF og KAD udarbejdet et forslag om at:

- LO's formand og næstformand skal være af hvert sit køn.
- De to LO-sekretærer af fire, som også sidder i daglig ledelse, skal være af hvert sit køn.
- Hvis der i LO's hovedbestyrelse ikke er lige kønsrepræsentation, skal der vælges fem ekstra medlemmer af det underrepræsenterede køn, en såkaldt indsuppleringsmodel. Det betyder konkret, at de fem største forbund skal udpege en kvinde til posten.

Det fremgår af interview med forslagsstillerne, at de ikke betragter forslaget som den eneste løsning og ikke nødvendigvis som et permanent tiltag, men som et anvendeligt redskab i en periode, hvor problemet med skæv kønsrepræsentation er stort. Der er behov for strukturelle forsøg, hvis man vil ændre på den ulige kønsrepræsentation, fordi der ellers er risiko for, at det bliver ved hensigtserklæringer. Der er lagt op til et forsøg, som skal evalueres om fire år op til næste LO-kongres.

Forbundskvotering i SiD og KAD

I forbindelse med drøftelserne af en eventuel sammenlægning mellem KAD, TIB og SiD har medlemmer af de tre forbund drøftet bl.a. kvotering. På den ene side mener nogle medlemmer, at man skal vælges ud fra sin faglige kunnen og kvaliteter. Andre finder det imidlertid så væsentligt, at kvinder (fortsat) er repræsenteret i et fælles forbundsledelse, at man går ind for en eller anden form for kvotering.

En model går ud på, at kvinderne tildeles en andel af de ledende poster, som svarer til den kvindelige medlemsandel, eller at der besluttes en minimumsandel for kvinde-repræsentation. Andre mener, at man skal tage udgangspunkt i KAD og sikre, at personer herfra bliver repræsenteret. Nogle forestiller sig, at et fælles forbund opdeles i mindre enheder, hvor KAD kommer til at udgøre en samlet gruppe eller en stor del af en samlet gruppe, der fremover naturligt vil blive repræsenteret (Hansen m.fl., 2003).

I øjeblikket bliver der arbejdet mod en hensigtserklæring om fair repræsentation i et samlet forbund. Det betyder, at et antal pladser modsvarer de kvindelige medlemmer i KAD i et samlet forbund i de første otte år. På denne måde

er KAD sikret en repræsentation svarende til medlemsandelen, men der er imidlertid ikke sikret en repræsentation svarende til andelen af kvinder i det nye forbund. De kvinder, der allerede er medlemmer af SiD er således ikke indregnet i disse betragtninger.

For kvotering

De, som taler for kønskvotering, ser det som et nødvendigt redskab i bestræbelserne for lige kønsrepræsentation. Fortalerne fremhæver de mærkbart positive effekter, kønskvotering har haft i andre af de nordiske lande og i de politiske partier, samt at det er en metode til at sikre, at det er en problematik, man forholder sig til og reelt forsøger at gøre noget ved. Især på længere sigt kan kvotering være en mulighed, mener nogle.

To politiske partier – Socialdemokraterne og Socialistisk Folkeparti – har haft kønskvotering i en periode, men ophævede ordningerne i 1996. Erfaringerne viser, at kønskvotering resulterede i flere kvinder i de partipolitiske organer. Kvoten, en procentvis andel, blev ophævet, på grund af den modvilje der generelt er i Danmark mod kvotering, og fordi det i praksis var vanskeligt at leve op til kvoterne (Christensen, m.fl., 1998).

Kvotering er således ikke realiseret i Danmark i dag. Kun 19 procent af danskerne er af den opfattelse, at hvis der skal sikres reel ligestilling i Danmark, er det vigtigt at indføre særlige ordninger for kvinder på arbejdsmarkedet. Der kunne være tale om, at kvinder havde første ret til bestemte jobs. Dette er et af flere resultater, som fører til konklusioner om, at ligestilling er den enkeltes eget problem, og at der blandt danskerne generelt er en holdning om, at kampen for ligestilling er individualistisk, og derfor er der ikke opbakning til fx kønskvotering (Andersen, 2002).

Imod kvotering

Modstandere af kønskvotering argumenterer imod, ud fra den betragtning at en repræsentant skal vælges på baggrund af sine holdninger og kvalifikationer og ikke på grund af sit køn. Desuden formoder modstanderne, at en indirekte konsekvens af kønskvotering vil være en slags devaluering af kvindelige repræsentanter, fordi man vil kunne sige: "hun sidder på posten på grund af sit køn". Det er således en argumentation, som er bygget over enten kvalifikationer eller køn og ikke et både-og. En anden argumentation imod kvotering handler om ikke at være interesseret i et sådan strukturelt

tiltag, og i stedet gå ind for at kvinderne selv må tage initiativer til at blive valgt.

Et andet synspunkt er, at man kunne risikere at måtte vælge en repræsentant, som ikke havde et tilstrækkeligt solidt bagland, og måske derfor ville have vanskeligt ved at træffe beslutninger. Desuden er der på de centrale poster ikke tilstrækkeligt med kvinder at tage af. Der er fx to kvindelige forbundsformænd i dag i LO's daglige ledelse. Alle andre forbundsformænd er mænd, og der er således ikke et tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag, forårsaget af den ulige kønsrepræsentation.

Hvorfor der ikke kan findes opbakning til kønskvotering som en måde at arbejde mod lige repræsentation, giver den svenske feminist Nina Björk to bud på. Hun mener, at kønskvotering for det første strider mod det individuelle retsprincip, fordi det retter sig mod kvinder som gruppe. Den anden grundlæggende årsag er, at manden ses som et individ uden køn, som via objektive kvalifikationer opnår højere positioner i samfundet end kvinden (Björk, 1997).

6.2 FIU-kurser om køn og ligestilling

Hvor kønskvotering er en metode,

som tager afsæt i strukturerne, forholder det sig modsat med de tre uddannelser for faglige kvinder, som blev etableret efter kongressen i 1999. Starlet, Victoria og FL hedder de tre FIU-kurser for kvinder om køn og ligestilling. Deltagerne bliver gennem kurser om ligestilling kvalificeret i forhold til en karriere i fagbevægelsen. Formålet har overordnet været at støtte kvindernes karrierer, ruste kvindelige leder til lederskab med fokus på kønsproblematikker og gøre brug af den viden og dynamik som skabes gennem netværkene. I alt har ca. 75 kvinder deltaget i kurserne.

Starlet-kursets målgruppe er yngre kvinder, som endnu ikke har en karriere i fagbevægelsen. Formålet er at støtte flere unge kvinder til at sætte deres præg på fagbevægelsen. Gennem kurset er de blevet introduceret til politisk arbejde i fagbevægelsen og har opbygget kompetence i forhold til at reflektere køn og ligestilling ind i arbejdet.

Victoria-kursets målgruppe er primært kvinder, som er på vej i deres fagpolitiske karriere. På kurset er det målet, at de kvalificeres til at gøre en forskel i deres nuværende arbejde både i forhold til ligestilling mellem kønnene, lige muligheder og i forhold til karrierestrategier.

FL-kurset henvender sig til centralt placerede kvinder både inden for og uden for fagbevægelsen. Et af FL's formål er at sætte kvinderne i stand til at arbejde bevidst med køn i deres lederskab.

En evaluering af kurset viser, at deltagerne generelt har fået tilgodeset deres forventninger. For det første har deltagerne fået viden og erkendelse om køn gennem formidling af forskning, teori og historie. For det andet har de fået metoder og værktøjer til at arbejde med køn og ligestilling. Særligt fremhæves udbyttet i de projekter som deltagerne har gennemført i deres egen organisation og som de har fået supervision og støtte til undervejs. For det tredje fremhæver deltagerne den personlige udvikling, som er fulgt med deres deltagelse på kurset. For det fjerde har hovedparten af deltagerne fået styrket deres lederkompetencer. Deltagerne forventninger hvad angår udvikling af kompetencer til at formulere strategier på politisk niveau er ikke blevet indfriet. Deltagerne på FL har endvidere haft mulighed for at gå til eksamen og derigennem opnå en kompetencegivende uddannelse på baggrund af kurset.

Kvalificering, faglige netværk og sparring fremhæver deltagerne fra

alle uddannelserne som det væsentlige udbytte. Det har været positivt med erfaringsudvekslinger mellem repræsentanter for forskellige forbund, fordi man har kunnet lære af at høre og diskutere andre praksisser end dem, man selv kender til.

Deltagerne vurderer kvindeuddannelserne positivt, fordi det giver et fælles udgangspunkt, at det udelukkende er erfaringer fra kvinder, som bliver afsættet for diskussionerne på kurserne. Det, at der eksisterer uddannelser for kvinder, åbner for problemstillingen med ulige fordeling af kvinder og mænd, sætter køn som et politisk dagsordenpunkt, og skaber også nye adgangsveje for de deltagende kvinder til arbejdet i fagbevægelsen, og endelig er det en positiv og kvalificerende oplevelse for deltagerne. Muligheden for at tage en kompetencegivende eksamen i forbindelse med FL er der også tilslutning til.

På Starlet-kurset var der mulighed for børnepasning, og det har deltagerne ambivalente holdninger til. På den ene side er det positivt, fordi det giver alle mulighed for at deltage uanset forpligtelser i forhold til børn. På den anden side er sådan et tilbud negativt, fordi det reproducerer et signal om, at børnene er mødrenes ansvar. På kur-

ser, hvor det primært er mænd, som deltager, er der ikke tilbud om børnepasning. Der er det fuldstændigt indforstået, at børn ikke skal være med.

Generelt bliver FIU-systemet fremhævet som et af de steder, hvor det er relevant at være bevidst om, at der skal være kvindelige undervisere, fordi de fungerer som rollemødder, men også fordi det er med til at nuancere undervisningsindholdet og formen. Der kan med fordel ske en bevidstgørelse og handling i forhold til at få styrket antallet af kvindelige undervisere på fagbevægelsens kurser og ved mødeafholdelser og konferencer.

6.3 Opblødning af struktur og mere åbenhed om arbejdet

Arbejdstiden og arbejdsfunktionerne for de politisk valgte var også en barriere, som blev trukket frem. Forslaget i forhold til denne barriere er at arbejde henimod en større åbenhed vedrørende arbejdets reelle omfang både tidsmæssigt og mængdemæssigt. Arbejdet skal heller ikke gøres mere kompliceret, end det egentlig er. Det skal ikke give status, at ens arbejde forekommer meget kompliceret og strækker sig ud over både dag, aften og nat.

Hvad angår arbejdstiden har nogle

indført en 37 timers arbejdsuge for tillidsvalgte. Andre mener, at det ikke er muligt at holde det faglige arbejde på topniveau inden for almindelig arbejdstid, men at der må arbejdes på, at arbejdstiden ikke må være unødigt lang, og at arbejde om aftenen og i weekenderne bør begrænses så meget som muligt. Desuden er det væsentligt at holde for øje, at der også er perioder, hvor der er mindre at lave.

Desuden bør det være legitimt at skulle lære og kvalificere sig løbende, mens man er på tillidsposterne. Det er forbundenes ansvar at sørge for, at de valgte bliver fagligt "klædt på" til at varetage arbejdsopgaverne. Dette skal ses i lyset af, at man er valgt for sine holdninger og ikke for sine tekniske færdigheder. Det er relevant at synliggøre, at man ikke behøver at kunne alt, og at der er plads til og mulighed for at lære i eget tempo, hvilket fx kan handle om at frede nyvalgte fra de mest komplicerede arbejdsopgaver i begyndelsen.

I forhold til det ubrudte karriereløb i fagbevægelsen kunne man arbejde på at etablere muligheder for, at det at være forbundsvalgt i højere grad var noget man var i en periode. På tillidsmandsniveau er det udbredt, at man har hvervet for en periode, men det er det ikke på de

andre niveauer i forbundene – “der er ingen vej som går tilbage”. Gode uddannelsesmuligheder bliver også her fremhævet som centralt.

Der peges på et opgør med udvalgsstrukturen, således at der ikke absolut skal rekrutteres medlemmer til faste udvalg, men en mere fleksibel struktur med ad hoc udvalg, hvor man vælger sig ind efter interesse og er med i en begrænset tidsperiode, som er afpasset udvalgsopgaven. Desuden fremhæves udvikling af saglige mødeformer samt møder med mere indhold, fx tema- og politiske drøftelser. Det skal være legitimt at melde fra til møder, og at der er plads til andet i livet end arbejdet og det fagpolitiske arbejde.

Også selve arbejdsformen kunne trænge til at blive revideret i forhold til nedbrydelse af de formalistiske måder, og i stedet give plads til åbne diskussioner og muligheder for at stiller dogmer i tvivl.

Holdningen er således generelt, at strukturen i fagbevægelsen skal blødes op. Men det erkendes, at der er tale om en lang proces.

6.4 Fokus på tillidsvalgte og medlemmer

I forhold til tillidsrepræsentantniveau bliver der også peget på

flere forhold, som givetvis ville fremme fastholdelsen af kvindelige tillidsrepræsentanter, styrke rekrutteringen samt give flere interesse for en videre karriere i fagbevægelsen. Der kunne ske en forbedring af frikøbsaftalerne, så der var mulighed for at udføre de mange opgaver på tilfredsstillende vis. Men samtidig skal der holdes en balance i forhold til, at tillidsrepræsentanthvervet ikke er hele tilværelsen for de valgte, og derfor ikke skal strække sig over hele ens arbejds- og fritidsliv.

Fagbevægelsen kunne “sælge” tillidsrepræsentanthvervet mere på de brede sociale værdier, som indgår i hvervet. De appellerer mere til kvinder end fx overenskomstforhandlinger. Desuden kan de personlige og faglige kvalifikationer, som det bibringer en at være tillidsrepræsentant, fremhæves mere. Nogle peger på, at det er centralt at understrege, at der er mulighed for læring, og at man vil blive bakket op af afdelingerne og forbundet. Dette er vigtigt, fordi det i begyndelsen som tillidsrepræsentant godt kan virke skræmmende, at man skal kunne så meget. Fokus på, og mulighed for oplæring af kommende tillidsrepræsentanter ved fx at arbejde for at arbejdsgiverne giver tid til “mesterlære”. Støtte fra afdelingerne til tillidsre-

præsentererne på arbejdspladserne fremhæves som essentielt, og et konkret forslag går på, at forbundet kunne stå til rådighed for tillidsrepræsenterne i dagtimerne og for medlemmerne i aften timerne.

Rollemodeller samt at etablere og dyrke netværk mellem tillidsrepræsenter og give mulighed for uddannelse er de initiativer, som erfaringerne viser, er positive i bestræbelserne på at rekruttere kvindelige tillidsrepræsenter.

Bedre indsats i forhold til medlemmerne bliver også trukket frem. Der kunne være en kontaktperson i afdelingerne, som man kunne henvende sig til, hvis man var interesseret i et tillidshverv og derigennem høre mere om, hvad det indebærer. Desuden skulle rekrutteringen af nye tænkes mere sammen med uddannelse, og der skulle være mulighed for at menige medlemmer med interesse for emner kunne deltage på kurser. I dag er det i forhold til kurser først tillidsrepræsenter og dernæst medlemmer. I stedet skulle man tænke deltagersammensætningen på kurserne mere bred og ikke i forhold til anciennitet. Der skal være en åbenhed og plads til forskelligheder på uddannelserne. Sociale arrangementer for medlemmerne mener nogle er en måde

at rekruttere nye kvinder til det fagpolitiske arbejde. Andre er uenige, fordi deres erfaringer viser, at de medlemmer, som deltager i de sociale aktiviteter, ikke er dem, som er mest interesserede i det fagpolitiske arbejde. Erfaringerne er forskellige fra forbund til forbund.

6.5 Fokus på og viden om lige kønsrepræsentation

Først og fremmest er der behov for og efterspørgsel efter, at LO og forbundene sætter fokus på den ulige kønsrepræsentation og tilvejebringer viden om ulighedens karakter, samt hvad man vil gøre fra centralt hold, og hvad man kan gøre lokalt for at gøre det attraktivt for begge køn at blive valgt og sidde i de politiske organer.

For det første gives der på dialogmøderne udtryk for, at LO og forbundene melder ud med tilkendegivelser af, at ligestilling er vigtig, og at man ønsker at ændre på den ulige kønsrepræsentation, fordi den både er udemokratisk og uhenigtsmæssigt. En legal og åben debat om lige kønsrepræsentation bliver efterspurgt. For det andet er der behov for en holdningsændring, således at ulige kønsrepræsentation ikke udelukkende opfattes som et problem for kvinder, men at det også er mændenes problem.

Afdelingsformændene kender til det faktiske billede og erkender, at det er en problemstilling, som de gerne vil gøre noget for at ændre. Medlemmerne oplever ikke den ulige kønsrepræsentation som noget konkret problem i deres dagligdag, fordi de primært er knyttet til arbejdspladsen, hvor kvinder og mænd kan være lige fordelt, og fordi uligheden ikke skinner igennem i forhold til tillidsrepræsentanterne, som de hovedsageligt har kontakt til. Den ulige kønsrepræsentation, som findes i de enkelte forbund, er således ikke altid synlig på medlemsniveau. For nogle tillidsrepræsentanter er uligheden tydelig og for andre ikke. I forbundene oplever man i perioder skarp kritik af den ulige kønsrepræsentation fra de aktive tillidsrepræsentanter.

Dette peger på, at det kunne være fordelagtigt at få formidlet den konkrete viden om kønsrepræsentation til samtlige niveauer i fagbevægelsen, og derigennem medvirke til at skabe bevidsthed om problemstillingen. Samtidig er det et dokumenteret argument og afsæt for, at køn også indgår i overvejelserne, når man fx vælger sin repræsentant.

Der er stor interesse og engagement fra afdelingerne i forhold til at

gøre noget aktivt ved kønsuligheden. Afdelingsformændene finder problemstillingen relevant og vedkommende og ser det som noget, der skal gøres en indsats for at ændre. Formændene er meget engagerede og indstillede på at arbejde for ligestilling. De oplever problematikken ved, at det er vanskeligt at rekruttere kvinder til det faglige arbejde, men har et udtalt ønske om at blive bedre til at gøre det.

Men der mangler viden om, hvordan man bedst rekrutterer interesserede kvinder til det fagpolitiske arbejde, og hvordan man fastholder dem.

Det handler fx om, at de, der arbejder med at rekruttere, bliver bedre til få øje på kvinderne, også de kvinder, som ikke umiddelbart fører sig frem og markerer sig. Måske skal det læres, ikke bare at vælge dem som står forrest og råber højest, men at være mere bredt opsøgende blandt medlemmerne.

Bilag 1: Kvindeandel i Danmark og Sverige

Fordelingen af kvinder og mænd i det svenske LO er blevet undersøgt i slutningen af 2001, Lindblad (2002). Undersøgelsen, som er udarbejdet af konsulent i svensk LO, Jenny Lindblad, viser generelt set en underrepræsentation af kvinder i de 16 forbund, som er med i det svenske LO. I ingen af LO's besluttede organer, kongressen, repræsentantskabet eller i svensk LO's styrelser er der en kønsfordeling som er repræsentativ for medlemskaren. Dog er der lige repræsentation i LO's ledelse, som består af to kvinder og to mænd. Ses forbundenes besluttende organer samlet er der heller ikke i Sverige en lige kønsrepræsentation.

Figuren på næste side viser andelen af kvinder i forskellige organer i henholdsvis det danske og det svenske LO. Som det fremgår, er kvindernes andel af medlemmerne ca. 50 procent i begge lande, og i samtlige organer er der en underrepræsentation af kvinder.

Sammenligner vi kvinders andel i det danske LO med kvinders andel i det svenske LO ses, at kvinderne er noget dårligere repræsenteret i Danmark hvad angår forbundsformænd og blandt formændene i LO-amterne. Derimod er kvinderne

ved forbundenes kongresser og i forbundenes hovedbestyrelser bedre repræsenteret i Danmark end i Sverige, men imidlertid underrepræsenteret i forhold til deres medlemsandel.

Resultaterne skal holdes op imod, at også det svenske arbejdsmarked er kønsopdelt. Der er således tre kvindedomineret forbund, tre med tilnærmelsesvist lige mange kvindelige og mandlige medlemmer og 10 mandsdominerende forbund.

Den svenske undersøgelse konkluderer, at nogle af de mandsdominerede forbund har en konsekvent lav repræsentation af kvinder i relation til deres medlemstal. Der findes imidlertid ikke noget kvindedomineret forbund som konsekvent har en overrepræsentation af kvinder (Lindblad, 2002, s. 3).

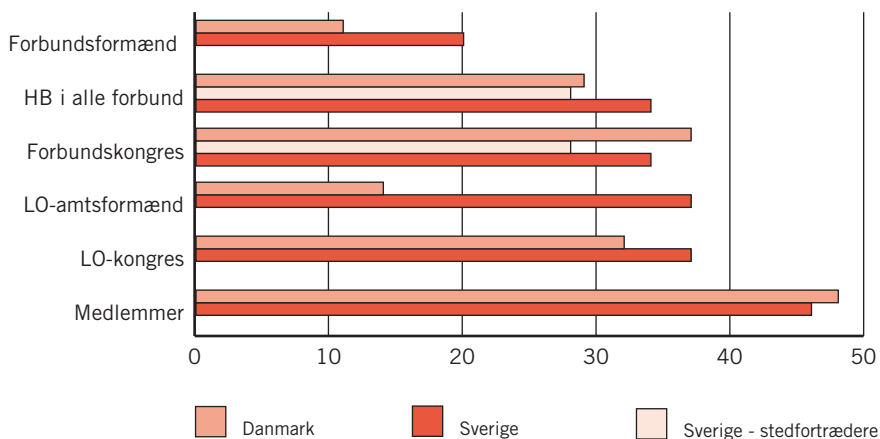
Tabel 1 viser kvinderepræsentationen på forbundenes kongresser, i henholdsvis de kvindedominerede forbund (mellem 60-95 procent af medlemmerne er kvinder), de kønsblandede forbund (mellem 40 og 60 procent af medlemmerne er kvinder) og endelige de mandsdominerede forbund (mellem 10-40 procent af medlemmerne er kvinder). De næsten rene mandeforbund, og det ene forbund som udelukkende består af kvinder, er

ikke taget med i opdelingen af forbundene, men er med kategorien “alle forbund”.

Forskellen mellem kvindernes repræsentation er at finde i de kønsblandede forbund, hvor der er en lige repræsentation i Danmark. I tabel 2 har vi fremstillet kvindernes andel af hovedbestyrelserne.

Denne opgørelse viser, at kvinderne er dårligere repræsenteret i forbundenes hovedbestyrelser i Danmark end i Sverige, når det drejer sig om de kvindedominerede og de mandsdominerede forbund. Men med den lige repræsentation i hovedbestyrelserne i de to kønsblandede forbund i Danmark er der her en større kvindeandel end i Sverige.

Kvindeandel i Danmark og Sverige



Tabel 1: Kvindeandel ved forbundenes kongresser (pct.)

	Danmark	Sverige
Kvindedominerede forbund	64	64
Kønsblandede forbund	49	31
Mandsdominerede forbund	12	19
Alle forbund	37	28

Tabel 2: Kvindeandel i forbundenes hovedbestyrelser (pct.)

	Danmark	Sverige
Kvindedominerede forbund	52	68
Kønsblandede forbund	48	27
Mandsdominerede forbund	6	18
Alle forbund	29	27

I fremstillingen er suppleanterne ikke taget med i tallene for Sverige i tabel 1 og 2.

Bilag 2: Metode

Repræsentationsundersøgelsen er baseret på en statistisk analyse og en kvalitativ analyse. Desuden er der foretaget en begrebsafklaring på baggrund af litteratur om kønsrepræsentation. Det fremgår af litteraturlisten, hvilke bøger og artikler vi har brugt til begrebsafklaringen.

Indhentning og analyse af statistiske data

Den statistiske analyse indeholder en kortlægning af, hvordan kønsrepræsentationen ser ud i fagbevægelsen i 2003. Der er tale om den faktiske fordeling af mænd og kvinder på centralt og lokalt niveau i de enkelte forbund og i LO. Hovedsageligt drejer det sig om de politisk valgte, men vi har også forsøgt at inddrage de ansatte i forbundshusene.

Fremgangsmåden ved indhentning af de statistiske data har først bestået i en søgning på forbundenes hjemmesider, dernæst brug af oplysninger fra Arbejdsmarkeds håndbogen fra 2003 og endelig kontakt til det enkelte forbund.

De oplysninger vi har kunnet finde på hjemmesiderne og i Arbejdsmarkedshåndbogen er indtastet i et dataark og sendt til en kontaktperson i de enkelte forbund for med dette udgangspunkt at få indhen-

tet de resterende oplysninger samt tjekket de allerede indsamlede. Vi har haft kontakt med forbundenes kontaktpersoner flere gange. Alle forbund har været villige til at give oplysninger om kønsrepræsentationen, og vi har fået tilbagemeldinger fra samtlige forbund.

Der er imidlertid stor forskel på, hvilke oplysninger om fordelingen af kvinder og mænd på samtlige niveauer, der umiddelbart er tilgængelige i de enkelte forbund. Enkelte har haft dokumenterede kønsstatistikker, andre har kunnet finde frem til kønsfordelingen bl.a. via medlemsregistre, og for atter andre forbund har det ikke været muligt at indsamle fx kønsfordelingen blandt tillidsrepræsentanter.

Vores erfaringer peger på, at der er stor uoverensstemmelse mellem de oplysninger, som vi har fundet på forbundenes hjemmesider, og dem som forbundene selv har formidlet til os. Det drejer sig især om fordelingen af kvinder og mænd på de lokale niveauer, men også hvad angår forbundsudvalgene har der være variation. Det skyldes tilsyneladende de strukturændringer som foregår løbende samt variationer med hensyn til ajourføringer af hjemmesiderne.

Indsamling af data fra LO lokalt

har ikke fungeret optimalt, idet kun en tredjedel af sektionerne har meldt tilbage med kønsfordelingen. Vi har derfor valgt udelukkende at bruge kønsfordelingen af formændene i LO-sektionerne, som den fremgår af Arbejdsmarkedshåndbogen.

Vi vil foreslå, at en eventuel fremtidig indsamling af kønsfordelingen på de forskellige niveauer er koncentreret om kontakt til de enkelte forbund. Det kan imidlertid have været en fordel i forbindelse med kontakten til forbundene, at der er gjort et forarbejde, om ikke andet af de mest tilgængelige oplysninger, som fx formænd centralt og decentralt. Desuden er det relevant med en præcisering af, hvilke oplysninger der skal indarbejdes i dataarket. Her tænker vi særligt på en fast kategorisering af ansatte i forbundshusene fx konsulenter, administration og service. En klar opdeling mellem valgte og ansatte er ligeledes hensigtsmæssig. Og endelig skal det være tydeligt, om der er tale om antal personer eller antal pladser på FIU.

Resultaterne af den statistiske analyse viser, at kvinders repræsentation stort set er den samme på alle niveauer i det enkelte forbund, dog med en vis variation på tillidsrepræsentantniveau. Dette taler for, at man ved fremtidige repræsentationsundersøgelser kunne sætte

fokus på enkelte indikatorer fx kønsfordelingen i hovedbestyrelserne, afdelingsformændene og på tillidsmandsniveau. Dette kunne foregå løbende hvert år, således at der var mulighed for at følge udviklingen, og så man med visse tidsmæssige mellemrum fx hvert 4. år kunne lave en udvidet analyse.

Dialogmøder

Kønsbarrierer og nedbrydning af dem har været emnet på dialogmøderne. Vi har taget udgangspunkt i de barrierer, som er fremhævet i repræsentationsundersøgelsen fra 1999, og deltagerne har drøftet om og hvordan, de er relevante for dem, eller om det er andre barrierer, de har oplevet og har erfaringer med.

Dernæst har deltagerne diskuteret, hvilke muligheder de ser, for at barriererne kan brydes eller reduceres i betydning, og hvilken indsats der eventuelt kunne gøres fra forbundenes og LO's side.

På dialogmøderne har deltagerne givet deres bud på og holdninger til problemstillingerne vedrørende lige kønsrepræsentation. Vi har valgt netop dialogmøder for også at give deltagerne mulighed for at inspirere hinanden på baggrund af de erfaringer, de enkelte har fra deres forbund.

Dialoggrupperne blev sammensat med deltagere fra både kvinde- og mandsdominerede forbund og mere kønsblandede forbund, fordi meningsudvekslingen mellem deltagere med erfaringer fra forskellige forbundsstrukturer og kulturer er i fokus.

Forbundene har udvalgt et antal deltagere, som vi kunne interviewe til dialogmøderne. Der er sendt invitationer, så både kvindedomine-rede og mandsdominerede forbund skulle være repræsenteret. Der har været flest deltagere fra de kvindedominerede forbund, men også nogle fra de mandsdominerede.

Vi har i alt afholdt tre dialogmøder á tre timer og med ca. fem deltagere. Deltagerne var henholdsvis til-lidsrepræsentanter, afdelingsfor-mænd og kvinder som har deltaget i enten Starlet, FL eller Victoria. Et dialogmøde er afholdt i juni måned 2003 og de to andre i au-gust 2003. Desuden har vi forsøgt at afholde et dialogmøde med medlemmer af LO's hovedbestyrelse, men det var ikke muligt at få sam-let tilstrækkeligt mange på samme tidspunkt. Vi valgte i stedet for at foretage to personlige interview med de deltagere, som havde meldt sig til mødet samt en telefonisk samtale med et af hovedbestyrelses-medlemmerne, som meldte afbud.

Ved de enkelte dialogmøder har vi fra CASA givet en kort introduk-tion til emnet og understreget, at alle bidrag er lige velkomne, og at det ikke er enighed, vi stiler efter. I bearbejdningen af dialogmøderne har vi koncentreret os om en belys-ning af emnet ud fra de forskellige deltageres erfaringer og holdninger og ikke selve gruppedynamikken.

Vi inddrager også resultaterne fra flere dialogmøder, som CASA har foretaget i forbindelse med en med-lemsundersøgelse af holdninger til en eventuel sammenlægning af TIB, KAD og SiD. Her var et af temaerne for diskussionen ligestilling.

De resultater, som vi fremstiller i rapporten på baggrund af dialog-møder er fremkommet gennem en fortolkning af de erfaringer og den mening, som deltagerne havde om lige repræsentation, barrierer for kvinder, og handlemuligheder.

Bilag 3: Anvendte forkortelser

Artisterne	Dansk Artist Forbund
Blik og Rør	Blik- og Rørarbejderforbundet
DEF	Dansk El-Forbund
FOA	Forbundet af Offentligt ansatte
Frisørerne	Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund
FIU	Fagbevægelsens Interne Uddannelser
Funktionærforbundet	Dansk Funktionærforbund Serviceforbundet
HK	HK/Danmark
HKKF	Hærens Konstabel- og Korporalforening
Jernbaneforbundet	Dansk Jernbaneforbund
KAD	Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark
LO	Landsorganisationen i Danmark
Malerne	Malerforbundet
Metal	Dansk Metal
NNF	Nærings- og Nydelsesmiddel Arbejderforbundet
PMF	Pædagogisk Medhjælper Forbund
RBF	RestaurationsBranchens Forbund
SL	Socialpædagogernes Landsforbund
SiD	Specialarbejderforbundet i Danmark
TL	Teknisk Landsforbund
TKF	Telekommunikationsforbundet
TIB	Forbundet Træ-Industri-Byg

Bilag 4: Litteraturliste

Andersen, Johannes (2002): Den individualiserede kamp for ligestilling, tillæg til Ugebrevet A4 nr. 9, 2003.

Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd (2002): LBK nr 553 af 02/07/2002 (Gældende)

Björk, Nina (1997): Kvindelighedens maskerade. Tiderne Skifter, 1997.

CASA (1999): Kvinders repræsentation i fagbevægelsen (1999) udarbejdet af CASA for LO. LO, 1999.

Christensen, Ann-Dorte (1998): Kvinder og politisk repræsentation i Danmark. Aalborg University, The Research Programme Gender, Empowerment and Politics, GEP-tekstserie nr. 7.

Christensen, Ann-Dorte og Birte Siim (2001): Køn, demokrati og modernitet : mod nye identiteter. Hans Reitzels Forlag, 2001.

Evaluering af FIU-kurser om køn og ligestilling (2002), udarbejdet af Aston Promotor for Fagbevægelsens KompetenceCenter, 2002. Ikke publiceret.

Hansen, Henning m.fl. (2003): Sammenlægning af TIB, KAD og SiD?: Fokusgrupper med medlemmerne. CASA, 2003. Ikke publiceret

Jensen, Jette Lykke (2002): Introduction for Starlet-Victoria-FL. LO, 2002. Ikke publiceret.

Kjær, Ulrik (2001): Kvinder i kommunalpolitik - er grænsen nået. s. 68-78 i: Kvinder, køn og forskning. - Årgang 10, nr. 1 (2001).

Kønsneutrale overenskomstforhandlinger? (2003) Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, Center for Ligestillingsforskning, 2003. Når Kønnen taler med: – et bidrag til mainstreaming af KAD's overenskomstarbejde, del 1.

Lindblad, Jenny, (2002): Kvinnor och män i LO. Landsorganisationen i Sverige. Ikke publiceret.

LO (1995): Kvinders repræsentation i fagbevægelsen (1995) udarbejdet af LO, 1999. Ikke publiceret.

Lov nr. 388 af 30. maj 2002 om ligestilling af kvinder og mænd.

Perspektiv- og handlingsplan 2003: redegørelse 2002 (2003). Minister for Ligestilling, 2003.

Siim, Birte og Ann-Dorte Christensen (1997): Medborgerskab og politisk kultur. Aalborg University, The Research Programme Gender, Empowerment and Politics, GEP-tekstserie nr 3. Genoptryk fra Ann-Dorte Christensen m.fl. (red) Det kønnede samfund og Forståelser af køn og social forandring, Aalborg Universitetsforlag.

Kønne tal i FIU

Af Susanne Fast Jensen, konsulent i LO

I Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) har vi de seneste fire år haft særlig fokus på den kønsmæssige ligestilling. Ligestilling har været et politisk prioriteret område, og på Esbjerg Højskole har der været placeret et ligestillingssekretariat.

I det følgende ses der nærmere på deltagelsen i FIU i et kønsperspektiv og altså indirekte på om vores ligestillingsindsats har virket efter hensigten – med andre ord: Er der kommet flere kvinder på kursus?

Samlet aktivitet

Samlet set har FIU-uddannelserne de sidste 15 år haft en nogenlunde fair fordeling på mænd og kvinders samlede deltageraktivitet, en fordeling som har nået det hidtil pæneste niveau i 2002, hvor 48,2 procent af aktiviteten blev gennemført af kvinder.

Den kønsmæssige fordeling i deltageraktivitet må siges at være en ligestillingsmæssig succeshistorie, når man ser på udviklingen gennem tiden. Ved FIU's start, for 30

år siden, var aktivitetsniveauet kønsmæssigt skævt fordelt med ca. 80 procent mandlige deltagere og ca. 20 procent kvindelige deltagere. I løbet af årene har fordelingen stille og roligt udviklet sig, således at man i dag kan sige, at mænds og kvinders deltagelse i fagforeningsuddannelsen stort set svarer til medlemsskarens kønsfordeling og til mænds og kvinders ressourcebidrag til fagforeningsuddannelse.

I figur 1 har vi gengivet kønsfordelingen i henholdsvis deltagelsen i FIU og i LO-medlemsskaren.

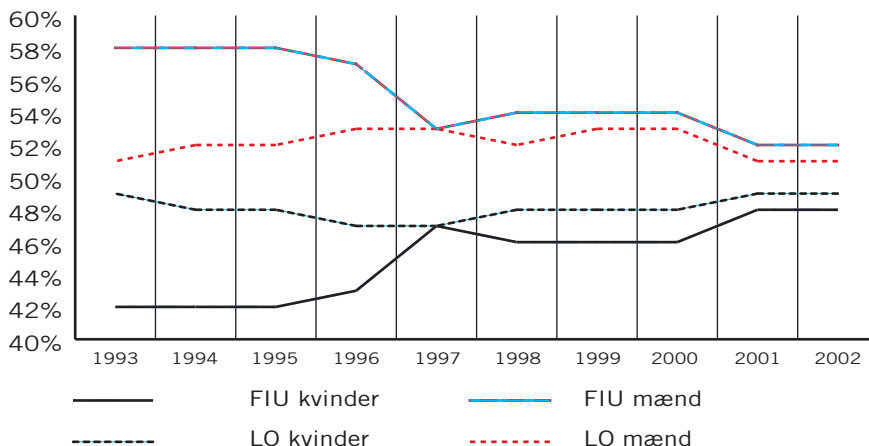
Bag det samlede ”kønne” tal ligger imidlertid mange forskelligheder og skævheder.

Det fremgår, at kvinder i 1993 udgjorde godt 48 procent af LO-medlemmerne mod blot 42 procent af FIU-kursisterne – i 2002 er dette ”gab” lukket, idet kvinderne stadigvæk udgør omkring 48 procent af LO’s medlemmer, ligesom kvinderne tegner sig for 48 procent af FIU-deltagelsen.

Kønnet opdeling på fagbevægelsens skoler

Selv om der samlet set er en fair fordeling på deltagelse, er mænd og kvinder forholdsvis adskilte, når de er på fagforeningsuddannelse. Fagforeningsuddannelsen, som institution, adskiller sig altså ikke fra andre af samfundets institutioner: Der er tendens til at

Figur 1: Kønsfordeling i FIU og LO-medlemsskaren, 1993-2002 (pct.)



Kilde: LO's årsberetninger og FIU-SYS

mænd og kvinder adskilles. Det skyldes bl.a., at en stor del af FIU-aktiviteten foregår på egne forbundsskoler på kurser med deltagere fra samme fag eller fagområde. Det kønsopdelte arbejdsmarked og det kønsopdelte uddannelsesvalg reproduceres således ind i fagforeningsuddannelsen og må derfor antages at bidrage med sin lille del til opretholdelsen af (forestillingen om) en mandekultur og en kvindekultur og fremmer dermed forestillingen om forskellig værdi på det mandlige og det kvindelige.

Et yderligere problem i kønnes adskillelse er, at det ene køn altså oftest er en minoritet på en fagfor-

eningssskole. Der er en gammel "tommelfingerregel" der siger, at en gruppe opleves som en minoritet indtil man udgør ca. en tredjedel. Bruges denne tommelfingerregel, er det udelukkende deltagere på de tværfaglige kursussteder, der ikke har et køn, som kan opleves som en minoritet jf. tabel 1.

Internat/eksternat

De sidste 10 år har omkring en fjerdedel af FIU-aktiviteten været eksternatkurser og heraf har kvinders deltagelse udgjort størstedelen, nemlig lidt under 70 procent.

I 2002 var andelen af kvinder på eksternatkursus 68 procent. Det tyder altså på, at den "gamle for-

Tabel 1: Kønsfordeling på FIU-deltagere på forskellige skoler i 2002 (pct.)

Skole	Mænd	Kvinder
Esbjerg Højskole	47	53
LO-skolen	66	34
Metalskolen	95	5
SiD-skoler	80	20
HK-skoler	22	78
KAD-skole	24	76
Øvrige forbundsskoler	71	29
Andre steder (bl.a. lokale kurser)	34	66

Kilde: FIU-SYS

tælling” om at ”kvinder har svære-
re ved at komme hjemmefra” på en
eller anden måde stadig holder. Re-
sultatet behøver dog ikke udeluk-
kende at skyldes mænds og kvin-
ders forskellige orientering i for-
hold til mobilitet, der kan også
ligge politiske beslutninger i de en-
kelte forbund bag. Beslutninger
om, at henholdsvis den ene eller
den anden kursusform fremmes,
uden at disse nødvendigvis er be-
grundet i køn.

Fx kan nævnes, at FOA gennem
flere år bevidst har styrket den lo-
kale uddannelsesindsats.

Kursuslængde

Der er ligeledes en betydelig for-
skel på hvordan mænd og kvinder
orienterer sig i forhold til kursus-

længder. Mænd deltager i højere
grad end kvinder på ugekurser,
mens kvinder i højere grad end
mænd deltager på kurser af 1-3
dages varighed.

Samtidig ser det dog ud til at
kvinder i højere grad end mænd
deltager på længerevarende, konti-
nuerlige forløb, struktureret med
korte mødeforløb og gennem fx. to
år. Konklusionen kan dog hvile på
et lidt tyndt grundlag, idet der er
flere længerevarende uddannelser,
der udelukkende henvender sig til
kvinder.

Alt i alt ser det altså ud til, at flek-
sible kursusstrukturer med konti-
nuerlige længerevarende forløb be-
stående af korte moduler især an-
vendes af kvinder.

Tabel 2: Kvinders andel af deltagelse i 1-3 dages kurser og ugekurser, 2000-2002 (pct.)

	2000	2001	2002
1-3 dages kurser	57	56	59
Ugekurser	40	44	40

Kilde: FIU-SYS

Tabel 3: Længerevarende forløb fordelt på køn, 2002 (pct. og antal deltageruger)

Kursus	Mænd i pct.	Kvinder i pct.	Deltageruger
TSU	58	42	317
AiU	67	33	214
Regional lederudd.	40	60	107
FL	0	100	146
Starlet	0	100	53
Victoria inkl. ligestillingsstudieture	0	100	162

Kilde: FIU-SYS

Kompetencegivende uddannelse

Der har i kongresperioden 1999-2003 været et ønske om i højere grad end tidligere at gennemføre FIU-uddannelse med mulighed for at tage en kompetencegivende eksamen. Også her ser det ud til, at der er forskel på mænds og kvinders tilgang. Det er i højere grad kvinder end mænd, som har integreret en kompetencegivende eksamen i den tværfaglige FIU-uddannelse, og på de FIU-uddannelser, der har givet mulighed for en kompetencegivende eksamen på universitetsniveau, er det udelukkende kvinder, der har gennemført eksamen.

Fagbevægelsens KompetenceCenter (FKC) har i skrivende stund tre ikke-afsluttede uddannelser i gang, som inkluderer eksamen:

1. Voksenunderviseruddannelsen.
2. Diplomuddannelse for TR i den offentlige sektor (deltagerne har været til første eksamen ud af tre).
3. Organisationslederuddannelsen (hold 1).

På alle tre forløb er der en næsten lige kønsfordeling.

Kønnets opdeling på kursustyper

I 1992 blev der for første gang lavet en kønsopdelt statistik på hver enkelt af de 50 kursustyper. Den viste dengang en voldsom kønsopdeling. Der var kursustyper, der kunne ses som énkønnede rum: rum hvor samtlige undervisere og deltagere var mænd, hvor kursusmaterialer udelukkende bearbejdede eksempler fra mandearbejdspladser og ude-

Tabel 4: Kønsfordeling på gennemførte eksamener (antal)

Afsluttet eksamen	Mænd	Kvinder
Teorier om køn (Universitetsniveau)	0	11
Organisationsanalyse under en køns-synsvinkel (Universitetsniveau)	0	8
Ledelse og samarbejde (Merkonom-niveau)	0	15

Kilde: Esbjerg Højskoles Ligestillingssekretariat

lukkende illustrerede mænd. Der var ingen kursustyper udelukkende med kvinder og udelukkende med illustrationer af kvindejob.

Der er stadig stor forskel på, hvilke kursustyper kønnene fordeler sig på, men der er i dag ingen kursustype, som er helt rensat for det ene køn, med mindre dette er pædagogisk og ligestillingspolitisk begrundet. Den ubevidste og skjulte skævhed ser altså ud til at være blevet betydeligt mindre. I 2002 var den mest skæve kønsfordeling på globaliseringskurser (14 procent kvinder), på ligestillingskurser (med 85 procent kvinder) og på samfundsgrenen (med 20 procent kvinder).

Udviklingen går altså i den rigtige retning, omend der stadig er lang vej, før man kan sige, at strukturen i kursusdeltagelsen ikke er med til at reproducere og cementere myter og forestillinger, som fx at

ligestilling er for kvinder og samfundsøkonomi for mænd.

Frafald

Der er ikke den store forskel på mænds og kvinders frafald. Der er dog en tendens til, at kvinder har lidt større frafald i starten af en FIU-karriere og lidt mindre "fracfald" senere. For begge køn gælder, at frafaldet er usædvanlig stort efter første FIU-kursus (over 40 procent) og bliver mindre og mindre efterhånden som man "hænger på" som tillidsvalgt og som FIU-kursist. Forholdsvis flere kvinder end mænd tager mere end fem FIU-kurser, og som sådan kan det siges, at de kvinder, der uddannes i FIU gennemsnitligt bliver "bedre" uddannet, end de mænd der deltager, og at der er flere mænd som uddannes i kortere tid.

Dette mønster i "fracfald" kommer naturligvis også til udtryk i for-

Tabel 5: Deltagelse 2002 i tværfaglige kurser, fordelt på køn (antal og pct.)

Tværfagligt opdelt:	Kvinder	Mænd	Kvinder i pct.
Arbejdspladsgren	835	1758	32
Globalisering	12	78	14
Ligestilling	666	118	85
Mindscope	467	597	44
Organisationsgren	569	774	42
Samfundsgren	122	486	20
Virksomhedsgren	300	780	28
Lokale tværfaglige	1479	802	65

Kilde: FIU-SYS

bundenes fordeling: Det er således 10 procent af KAD-kursisterne der er på mere end 10 kurser, og 18 procent er på mere end seks kurser, mens det i Metal er tre procent, der er på mere end 10 kurser, og 12 procent der er på mere end seks kurser.

Underviserne

Der har været en meget skæv kønsfordeling blandt FIU-undervi-

sere startende i 70'erne med næsten 100 procent mænd og ingen kvinder. I 1992, hvor FIU-Udvalget iværksatte en større ligestillingsindsats, var andelen af mandlige undervisere reduceret til 78 procent. Her er sket meget på 10 år, i dag er andelen af mandlige undervisere samlet set nede på ca. 60 procent.

Under det forholdsvis pæne tal

Tabel 6: Deltagelsesfrekvens fordelt på køn, 2002 (pct.)

FIU-kursister	Kvinder	Mænd
- der deltager på 1 FIU-kursus, og ikke flere	43	42
- der deltager på 2 FIU-kurser og ikke flere	16	18
- der deltager på 3 og 4 kurser, men ikke yderligere	16	18
- der deltager på 5, 6, 7, 8 og 9 kurser, men ikke yderligere	16	14
- der deltager på over 10 FIU-kurser	9	8

Kilde: FIU-SYS

gemmer der sig store forskelle på kursusarrangørernes brug af mandlige og kvindelige undervisere. Metal har en meget skæv kønsfordeling blandt underviserne, men sammenlignes med medlemssammensætningen er underviserfordelingen faktisk ligestillingsmæssigt offensiv. Af tværfaglige kursusarrangører er det bemærkelsesværdigt at Esbjerg Højskole nu har lidt flere kurser gennemført med kvindelige undervisere end med mandlige. Men ellers må det konstateres, at kønsfordelingen blandt forbundenes medlemmer reproduceres ind i underviserskaren, dog således (på nær Esbjerg Højskole og Metal), at det samlet set er i mænds favør at blive underviser.

Ligestillingskurser

Siden 1992 er der gennemført særlige kurser og konferencer på lige-

stillingsområdet, både for undervisere, organisationsledere, tillidsvalgte og medlemmer.

Der har altid været en tendens til, at det især er kvinder, der deltager på ligestillingskursus, også på de kurser, hvor målgruppen er begge køn.

Deltagelsen i ligestillingskurserne er gået op og ned. Den største deltagelse fandt sted i midten af 90'erne hvor kurserne "Kvinder og økonomi" og "Flere synlig kvinder" blev et hit med flere hundrede deltagere. Efter et par år gik de "af mode", og der er ikke senere kommet ligeså store "tilløbsstykker".

I 2000 startede et eksperiment med de såkaldte mainstreamingstestpiloter. Her er grundideen, at tillidsvalgte coaches til at kvalificere for-

Tabel 7: FIU-undervisere fordelt på køn, 2002 (pct. og antal)

	Kvinder	Mænd	Kvinder i pct.
SiD	97	1257	7
HK	481	649	43
FOA	908	481	65
KAD	478	62	89
Metal	16	406	4
AOF	561	603	48
LO-Skolen	376	911	29
Esbjerg	345	305	53
Andre	137	591	19
I alt	3399	5265	39

Kilde: FIU-SYS

andringprocesserne på arbejdspladsen ”med kønsbriller”. Denne aktivitet har tiltrukket en del mænd, hvoraf nogle er endog meget aktive bl.a. i ligelønsarbejde. Flere af de mandlige deltagere udtrykker, at de er nysgerrige efter, hvad der ligger i ”det der moderne ord, mainstreaming”. Antallet af mainstreamingstestpiloter har været støt stigende i de tre år, forløbene har været i gang, nogle personer har været med i tre år, andre er faldet fra, og mange nye er kommet til.

I 2001 og 2002 har ca. 75 kvinder deltaget på længerevarende uddannelser, Starlet, FL, Victoria og FLUK (Fagbevægelsens Lederuddannelse for Kvinder). I 2002 var deltageraktiviteten på disse i alt 1665 kursusdage, og de har således sin store andel i at gennemsnit-skønsfordelingen er blevet så ”køn”.

Perspektiv

Har den politisk prioriterede ligestillingsindsats virket?

Ser vi på den generelle deltagelse er svaret et klart JA! Sammenligner man kvindernes deltagelse i FIU og kvinders andel af medlemsskaren, er der tale om en fuld proportionalitet – dvs. at andelen er den samme.

Samtidig er der stadigvæk store udfordringer at arbejde med:

- Dels en indholdsmæssig indsats der retter sig mod fagbevægelsens ligestillingspolitiske mål om ligeløn og en retfærdig repræsentation
- Dels en indsats for at FIU selv ”gør hvad vi siger” og altså arbejder på at opløse adskillelsen af kønnene og reproduktionen af kønsstereotypier i fagforeningsuddannelsen.

Tabel 8: Mainstreamingstestpiloter, 1999-2002 (antal)

År	Mainstreamingstestpiloter
1999	0
2000	7
2001	29
2002	112

Kilde: FIU-SYS

