

Miniundersøgelse - Mænd og FLUK m/k

**af Cecilie Volting
FIU-Ligestilling
Marts 2011**

Indholdsfortegnelse

Afsnit 1: Indledning

Hvorfor?

Hvad?

Hvordan?

Problembeskrivelse

Afsnit 2: Om respondenterne

Afsnit 3: Deltagernes begrundelser for valg af FLUK m/k-uddannelsen

Opsamling på begrundelser for valg af uddannelsen

Afsnit 4: Deltagernes syn på ligestiling

Opsamling på deltagernes syn på ligestilling

Afsnit 5: Konklusion på undersøgelsen og perspektivering

Afsnit 1: Indledning

Hvorfor?

Flere mænd end kvinder søger ind på FLUK m/k uddannelsen. I sin oprindelige form var FLUK en leder- og ligestillingsuddannelse udelukkende for kvinder. Dette ændredes i 2007 hvor det første kønsblandede hold blev oprettet på opfordring af både mænd og kvinder og bl.a. på baggrund af betragtninger om, at både mænd og kvinder må tage deres tørn hvis ligestilling skal opnås. I løbet af de seneste 3 år er mænds søgning mod uddannelsen steget jævnt og mænd har måtte skrives på ventelister. Hvad skyldes det?

Spørgsmålet er relevant og interessant af flere grunde:

1. fordi kønsligestilling generelt ikke har (haft) høj prioritering i LO fagforeningerne
2. fordi der generelt er flere mænd end kvinder der er skeptiske overfor progressive ligestillingstiltag
3. fordi der generelt er flere kvindelige end mandlige deltagere på kurser med ligestillingsindhold, hvad enten det er kønsligestilling, etnisk ligestilling, aldersligestilling etc. der er på programmet.
4. fordi det generelt går trægt med ligestillingen i LO-fagforbundene og det længe har været en strategi bl.a. i FIU-ligestilling (såvel som et krav fra både kvinder og mænd) at både kvinder og mænd skal uddannes i og engageres i ligestillingsbestrebelse før ligestilling kan forventes at opnås.

Hvis den stigende søgning er et tegn på øget opmærksomhed på ligestillingsproblematikker og øget engagement fra mandlige valgte, ansatte og medlemmers side, er det en meget positiv udvikling i FIU-Ligestillings øjne.

FIU-ligestilling ønsker altså at finde nogle mulige forklaringer og perspektiver på, at netop FLUK m/k-uddannelsen er attraktiv for mandlige medlemmer, valgte og ansatte.

Hvad?

I denne undersøgelse vil der blive sat fokus på hvilken motivation ansøgere og deltagere på FLUK m/k angiver som grunden til at de har valgt uddannelsen og hvilket syn deltagerne/ansøgerne har på kønsligestilling.

Helt centrale spørgsmål er i den forbindelse: Hvad sætter de pris på ved uddannelsen? Hvilke elementer i uddannelsen vægter de? Hvad har tiltrukket dem til uddannelsen? Hvorfor søger flere mænd ind på uddannelsen?

Hvordan?

Undersøgelsen er baseret i en blanding af kvantitativ og kvalitativ empiri, med en klar vægt på det kvantitative. 19 nuværende mandlige ansøgere og deltagere på FLUK m/k 3 & 5 blev bedt om at besvare et spørgeskema om deres overvejelser angående uddannelsen og deres valg af den. Spørgeskemaundersøgelsen blev herefter fulgt op et enkelt interview med en respondent.

I spørgeskemaet stilles både helt åbne spørgsmål og spørgsmål hvor respondenterne skal forholde sig konkret til noget. Dette både for at få respondenterne unikke svar og for at få af- eller bekræftet nogle af de hypoteser spørgeskemaet blev konstrueret på baggrund af (f.eks. er det en hypotese, at det gør FLUK m/k attraktiv, at der er mulighed for at tage en kompetencegivende uddannelse i forlængelse af den).

Der er hele tiden mulighed for at respondenterne kan svare/kommentere med egne ord, hvilket bringer en kvalitativ dimension ind i den standardiserede og stive spørgeskemaform.

Svarmulighederne var ligeledes skalerede for at give mulighed for en finere nuancering i svarafgivelsen, samtidig med at muligheden for at kommentere eller uddybe hele tiden er til stede.

Spørgeskemaundersøgelsen er suppleret med et enkelt interview, hvor respondenterne spørges om sine overvejelser omkring nogle af de mest markante resultater i undersøgelsen. Interviewet kan ikke ses som repræsentativt for de samlede besvarelser eller på anden vis danne et solidt, kvalitativt empirisk grundlag for udsagn om problemstillingen, men det kan bruges nuancerende og eksemplificerende, samt bruges til at give et interessant indblik i nogle af de mulige forklaringer der kan ligge til grund for de opnåede resultater.

Undersøgelsen forløb over den sidste halvdel af 2010 og lå færdig i marts 2011.

Produkt

Resultaterne af undersøgelsen fremstilles i denne rapport, og rapporten præsenteres bl.a. på en konference om mænd og ligestilling som afholdes i oktober 2011. Rapporten forventes at blive tilgængelig på www.loli.dk.

Kontakt Susanne Fast Jensen for spørgsmål eller andet, på susanne.fast.jensen@3f.dk

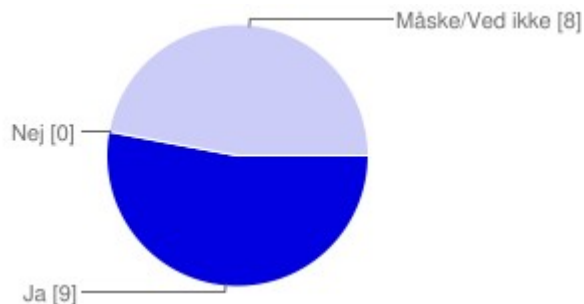
Afsnit 2: Om respondenterne

Spørgeskemaet blev udsendt til alle mandlige deltagere på FLUK m/k 3 og alle mandlige ansøgere til FLUK m/k 5, i alt 19; 10 deltagere og 9 ansøgere. Det vil sige, at nogle af respondenterne var i gang med uddannelsen (og tæt på at færdiggøre den) mens de besvarede spørgeskemaet, og nogle var i en optagelsesfase, hvor de endnu ikke vidste, om der ville blive plads til dem på holdet.

Spørgeskemaet blev besvaret af i alt 17 mænd i alderen 32 til 57. Heraf 7 ansøgere og 10 deltagere. Respondenten med kortest anciennitet har været i fagbevægelsen i 3 år og den med længst anciennitet har været 40 år i fagbevægelsen. 8 var/er ansatte og 13 var/er valgte, 4 var/er både ansatte og valgte.

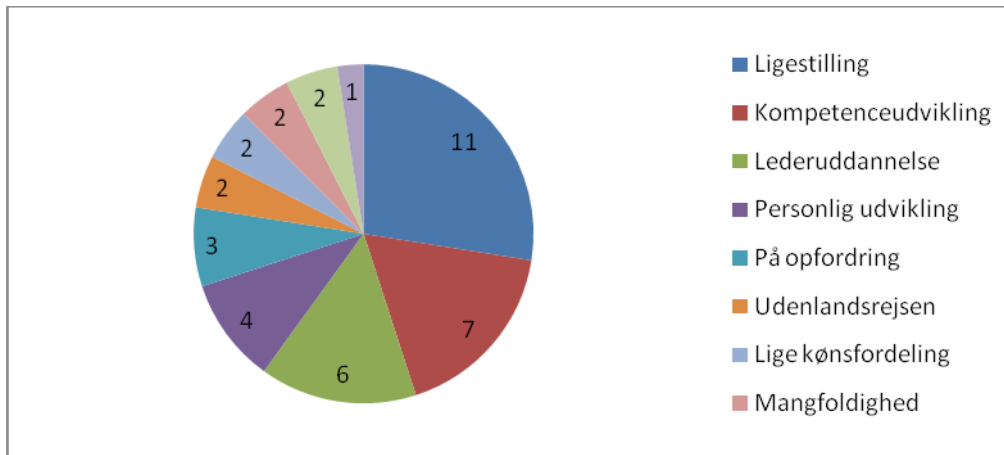
Alle 5 regioner er repræsenterede, med 4 respondenter fra Region Hovedstaden, 2 fra Region Midtjylland, 3 fra Nordjylland, 3 fra Sjælland og 5 fra Region Syddanmark.

9 angiver at de har et ønske om at gøre karriere i fagbevægelsen og 8 angiver at de måske ønsker at gøre karriere indenfor fagbevægelsen. Ingen svarer, at de ikke ønsker en karriere:



Afsnit 3: Deltagernes begrundelser for valg af FLUK M/K-uddannelsen

De 17 informanter blev i spørgeskemaet bedt om frit fra leveren at nævne de tre vigtigste årsager til valget om at søge ind på FLUK M/K-uddannelsen. Ligestillingsaspektet, mulighed for kompetenceudvikling og en lederuddannelse er top tre over begrundelserne for valget af denne uddannelse:



65 pct. af de adspurgte angiver ligestillingselementet i uddannelsen som en af de vigtigste grunde til at vælge uddannelsen, og det er blandt andet et ønske om at få større indsigt i ligestillingsproblematikker der betyder noget i den forbindelse. 41 pct. ser muligheden for kompetenceudvikling, hvormed der blandt andet menes ny viden og nye redskaber i forhold til varetagelsen af stillinger. 35 pct. angiver ledelsesuddannelsen som en af de vigtigste grunde.

I kommentarfeltet lægges der blandt andet vægt på vigtigheden af at mænd også deltager i arbejdet frem mod ligestilling, og der siges blandt andet: *”Har rejst en del i Østeuropa og Asien og der kender man ikke begrebet ligeløn. Hvis kvinderne skal have lige løn er det ikke kun kvinderne der skal kæmpe og hvis kvinderne ikke får ligeløn går de jo som en form for løntrykker.”*

Derudover lægger flere vægt på at en lige fordeling af mænd og kvinder er ønskværdig og der siges blandt andet: *”Jeg tror at hvis der ikke er eller bliver arbejdet med ligestilling, får man ikke tilstrækkeligt erfaring, da det er vigtigt at høre begge køn, da vi hvert har vores udgangspunkt, men fælles kan ramme plet.”*

Der er generelt enighed om at uddannelsen kan give nye kompetencer og redskaber, og en kommenterer: *”Jeg kan en hel del på det praktiske plan. Det har været kanon at få teorien med. Har også åbnet mine øjne for andre løsningsmodeller.”*

På fjerdepladsen over begrundelser for motivation for at søge ind på uddannelsen er personlig udvikling som 23 pct. har angivet. *”Jeg vil gerne udvikle mig selv og mener jeg har en masse nyt at*

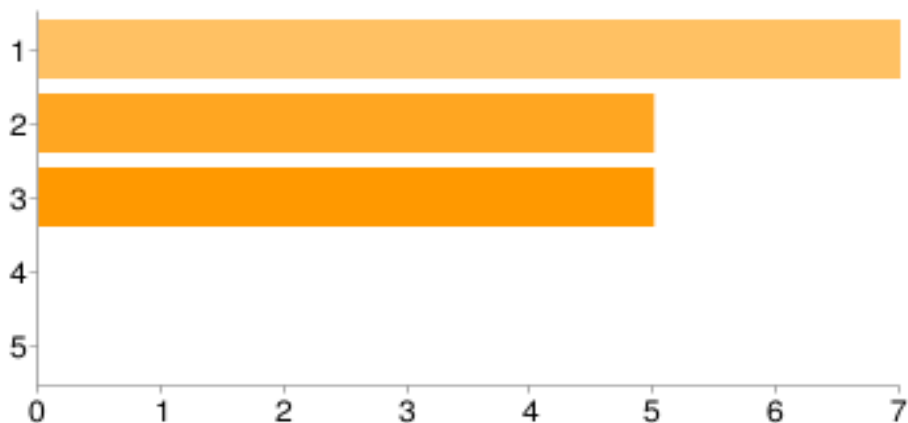
tilbyde vores fælles bevægelse.”

Derudover har ca. 17 pct. valgt at søge ind på uddannelsen på opfordring fra andre. Udenlandsrejsen, lige kønsfordeling blandt deltagere, mangfoldighed og netværksdannelse ser ca. 12 pct. som nogle af de aspekter ved uddannelsen der har motiveret dem til at søge ind.

Efterfølgende blev de adspurgte bedt om at angive hvor vigtige uddannelsens forskellige elementer har været for valget af uddannelsen på en skala fra 1-5 – hvor 1 er udtryk for at det er af altovervejende betydning og 5 er udtryk for at det er irrelevant for ansøgerens/deltagerens valg af uddannelsen.

Hvor meget har ledelsesdelen betydet for dit valg af uddannelsen?

41 pct. angiver her ledelsesdelen som den allervigtigste grund til deres valg af uddannelsen. Sammenlignes dette med de 35 pct. der som tidligere påpeget har angivet ledelsesdelen som en vigtig motivation er der altså en forskel mellem disse tal. 29 pct. angiver ledelsesdelen som henholdsvis meget eller lidt vigtig.



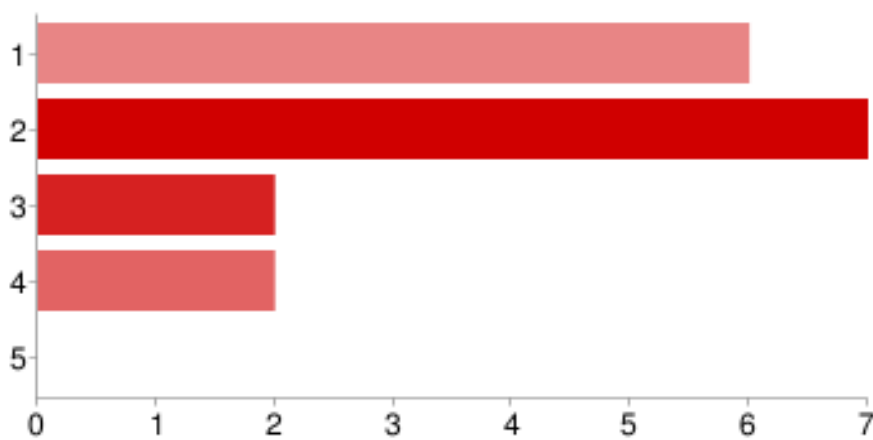
Direkte adspurgt er der således flere der vægter ledelsesdelen af uddannelsen som vigtig i varierende grad. Respondenterne siger således i relation til dette element i uddannelsen: ”mener at det er godt for det faglige arbejde at kende noget til ledelsesværktøjer”, ”fordi jeg gerne vil blive meget bedre klædt på til forhandlingerne med cheferne”, ”Få indsigt i hvorfor lederne agerer som de gør, om der ligger nogle teorier bag eller hvordan?” og ”Som FTR er det min pligt at indkalde og afvikle 6 tr-møder årligt samt et 2 dages seminar, og på den måde er man jo en slags leder for gruppen, håber at kunne få nogle redskaber der være behjælpelig i forhold til det.”.

For respondenterne handler det således både om mulighed for selv at få nogle værktøjer til at gøre

deres arbejde på arbejdspladsen og i fagforeningen bedre, men også om at få indsigt i hvordan ledelse fungerer.

Hvor meget har det betydet, at der er en formelt kompetencegivende uddannelse inkluderet?

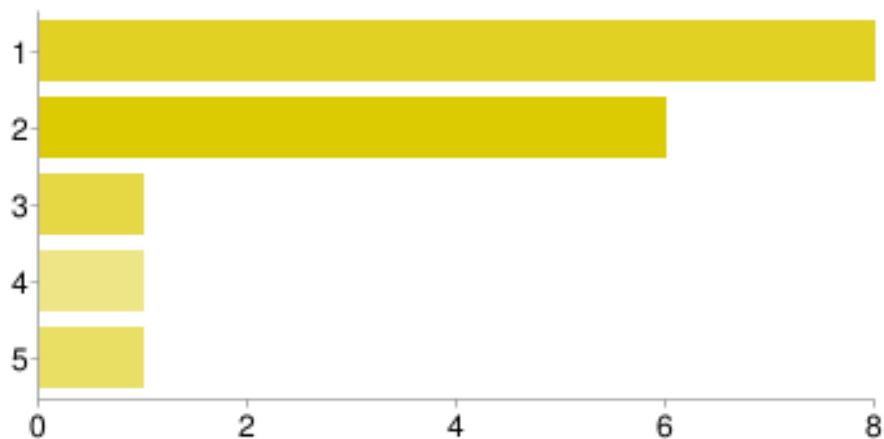
Dette element angives af 35 pct. som havende altovervejende betydning for deres valg, mens 41 pct. ser det som meget vigtigt, og 12 pct. ser det som henholdsvis lidt vigtigt eller ikke vigtigere end de andre elementer.



Sammenlagt vægter 76 pct. dette element i uddannelsen ret højt, hvilket er langt over de ca. 41 pct. der i undersøgelsens første del blev bedt om at angive de tre vigtigste grunde for valg af uddannelsen. Direkte adspurgt er der således langt flere der motiveres af inkluderingen af det formelt kompetencegivende i uddannelsen.

Hvor meget har det betydet, at uddannelsen giver mulighed for at netværke og have tæt samarbejde med andre fagforeningsengagerede?

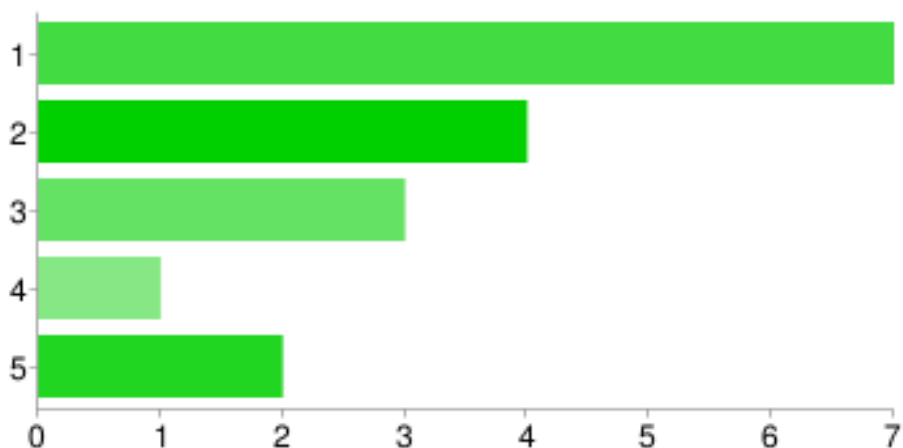
47 pct angiver muligheden for at netværke og samarbejde med andre fagforeningsengagerede som allervigtigst for deres valg. Derudover ser 35 pct. det som meget vigtigt mens 6 pct. ser det som henholdsvis lidt vigtigt, ikke vigtigere end de andre elementer eller helt uden betydning.



Igen er der langt flere der direkte adspurgte ser dette element som centralt for deres valg af uddannelsen, hvilket er en langt højere andel end de 12 pct. der i undersøgelsens første del angav det som værende en motivationsfaktor for deres ansøgning.

Hvor meget har ligestillingsdelen betydet for dit valg af FLUK-uddannelsen?

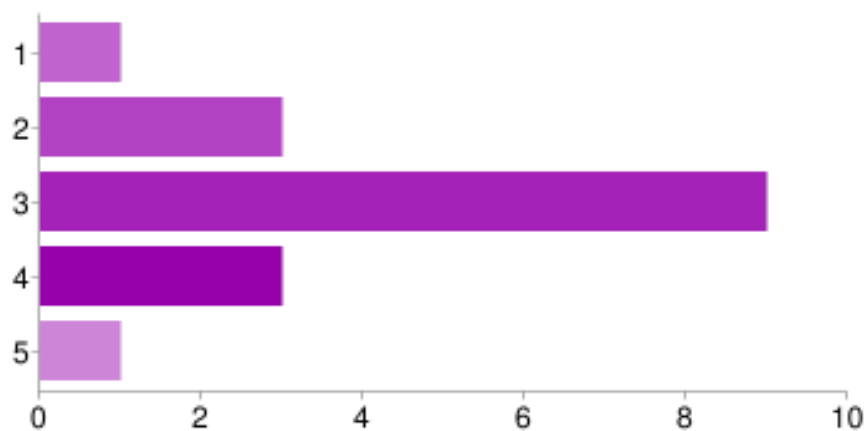
41 pct. vægter denne del som allervigtigst, mens 24 pct. ser det som meget vigtigt. Sammenlagt er det således 65 pct. der ser dette som et meget vigtigt element for deres uddannelsesvalg. 18 pct. ser det som lidt vigtigt, 6 pct. ser det som ikke vigtigere end de andre elementer og 12 pct. ser det som helt irrelevant.



Overordnet set er det altså ca. 83 pct. der vægter ligestillingsdelen som vigtig i forskellig grad, hvilket er mere end de 65 pct. der angav det som en af årsagerne til deres valg af uddannelse.

Hvor meget har det betydet, at der med uddannelsen følger to udlandsrejser og muligheden for at lave fagforeningsrelevant arbejde dér?

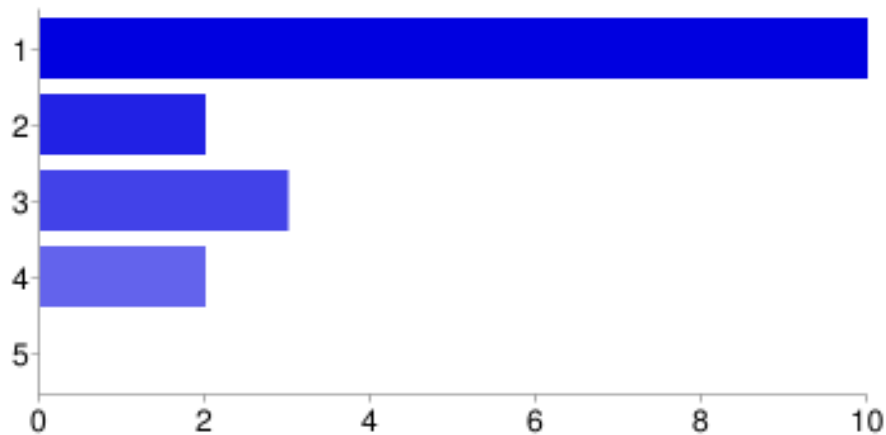
6 pct. af de adspurgte ser udenlandsrejserne som havende altovervejende betydning for valget af uddannelsen. 18 pct. ser det som meget vigtigt, 53 pct. ser det som lidt vigtigt og 18 pct. ser det som ikke mere vigtigt end de andre elementer. 6 pct. ser udlandsrejserne som helt irrelevante for valget af uddannelsen.



Her er der således igen lidt flere der direkte adspurgte vægter udenlandsrejserne som vigtige i forskellig grad for deres valg, end de gør når de selv skal liste deres begrundelser for at vælge uddannelsen.

Hvor meget har det betydet, at der på uddannelsen bliver lagt vægt på, at der er en ca. 50-50 fordeling af kvinder og mænd på holdet?

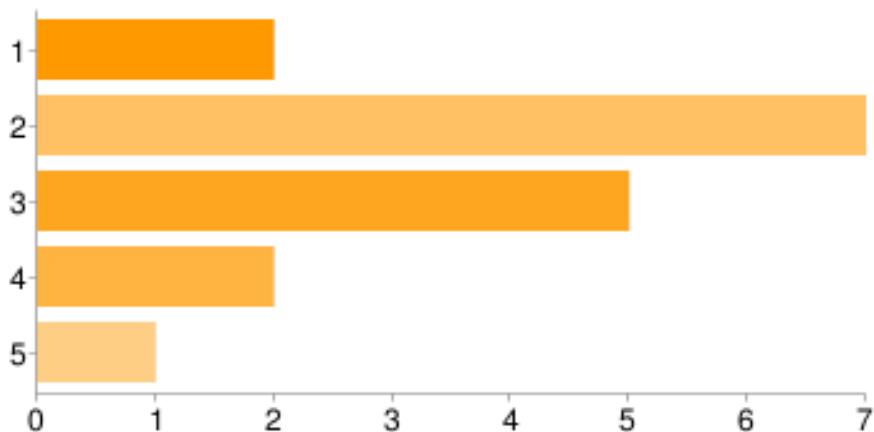
59 pct. mener den lige fordeling af mænd og kvinder på uddannelsen har altovervejende betydning for deres valg af uddannelsen. For 12 pct. er det meget vigtigt, for 18 pct. er det lidt vigtigt og for de resterende 12 pct. er det ikke vigtigere end de andre elementer i uddannelsen.



Direkte adspurgt er der således langt flere der ser dette element i uddannelsen som værende af betydning i forskellig grad, hvilket er væsentligt flere end de 12 pct. der selv nævner det som en årsag til deres valg af uddannelsen.

Hvor meget har det betydet, at uddannelsen er længerevarende, med regelmæssige møder fordelt over to år?

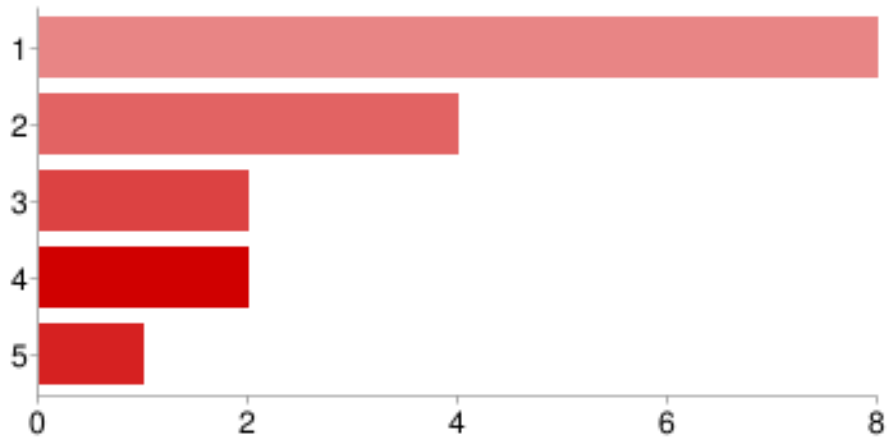
For 12 pct. har det altovervejende betydning at uddannelsen er længerevarende, mens det for 41 pct. er meget vigtigt. 29 pct. ser det som lidt vigtigt, mens de resterende 18 pct. ser det som henholdsvis ikke vigtigere end de andre elementer eller helt irrelevant.



Dette aspekt har således en ret stor betydning for de fleste informanternes valg af uddannelsen.

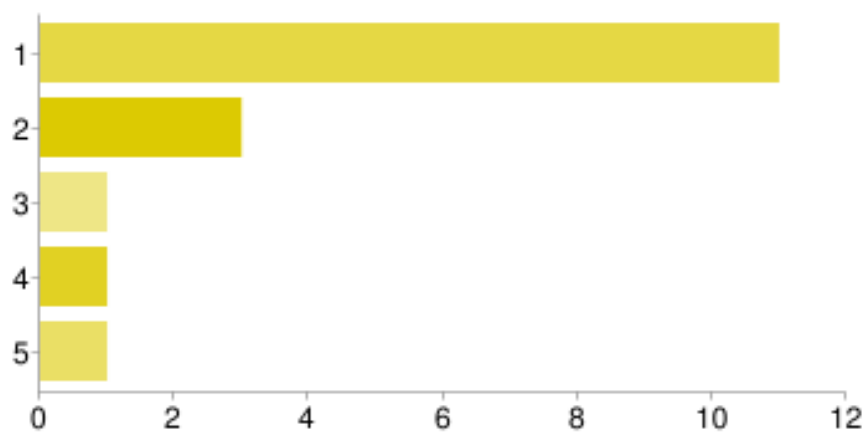
Hvor meget har det betydet, at uddannelsen lægger vægt på at være ny og eksperimenterende?

47 pct. ser dette element som af altovervejende betydning, mens 24 pct. finder det meget vigtigt og 12 pct. ser det som henholdsvis lidt vigtigt eller ikke vigtigere end de andre dele. 6 pct. finder dette helt irrelevant.



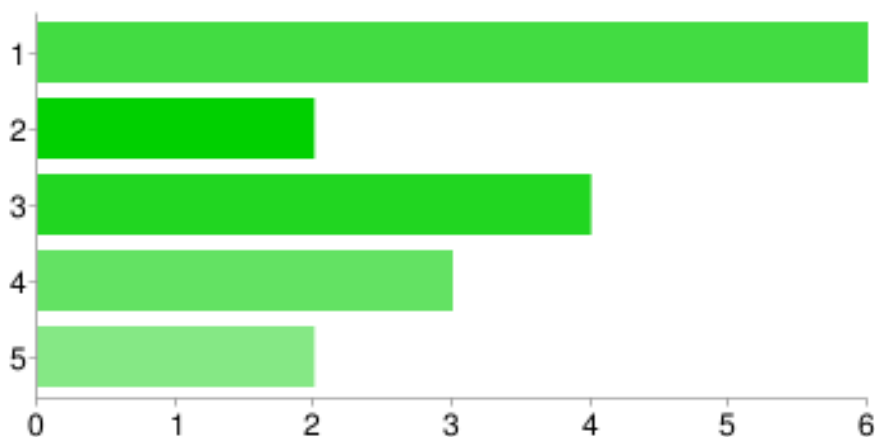
Hvor meget har det betydet, at der lægges vægt på at udfordre og provokere og få dig til at tænke nyt og se nye sider af tingene?

65 pct. ser dette element som af altovervejende betydning og sammenlagt 24 pct. ser det som meget eller lidt vigtigt. 12 pct. ser det ikke som vigtigere end de andre elementer eller helt irrelevant.



Hvor meget har det betydet, at der er en mandlig og en kvindelig tovholder/underviser, og at de følger jer gennem hele forløbet?

For 35 pct. har det altovervejende betydning at der både er en mandlig og en kvindelig kursusleder og i alt 36 pct. finder det henholdsvis meget eller lidt vigtigt. 18 pct. anser ikke dette for vigtigere end andre aspekter ved uddannelsen og 12 pct. finder det helt irrelevant.



Hvad tror du er grundene til, at der er flere mænd end kvinder der søger ind på FLUK M/K-uddannelsen

Skemaet rundes af med et spørgsmål om, hvad mændene selv tror, er årsagen til, at der er flere mænd end kvinder der søger ind på FLUK M/K-uddannelsen.

En af de mulige forklaringer handler om mængden af fagligt engagerede kvinder i forhold til mænd: ”Der er vel stadig flere fagligt aktive mænd end kvinder => flere der kan søge...”, og en anden forklaring kan være uddannelsens voksende ry blandt mænd: ”Mændene tager efter 6-8 år uddannelsen alvorlig, og resultaterne af de første hold er nu ved at vise sig.”

”Det er i følge mig at der er flere og flere der har fået øjene op for at der stadig er en store uretfærdigheder til stede, og at kvinderne ikke selv vil kunne vinde det slag, ligesom mændene ikke kan vinde det uden hjælp fra kvinderne, hvis det skal løses skal det være sammen, i sammenholdet ligger styrken. :-) En floskel men det er sku sandt her.”

”Fordi kvinderne selv om de bliver en del af vores bevægelse, måske stadig er hårdt bundet op af deres pålagte kønsrolle, hvor familiens daglige drift, er hendes og i høj grad kun hendes ansvarsområde på hjemmefronten... Dette gør at uddannelsen syntes lang, og kan medføre

"knurren" fra manden i hjemmet, da der er masser af internat ophold. Retfærdighedssøgende mænd har langt større accept fra deres partner..."

Respondenterne kommer med flere mulige forklaringer, men hyppigst handler de om, at det er nødvendigt at både kvinder og mænd engagerer sig i ligestillingskampen, at de sammen skal finde løsningerne og at det er nødvendigt at mænd tager ligestillingsudfordringen op, hvis ligestilling skal nås.

Opsamling på begrundelser for valg af uddannelsen

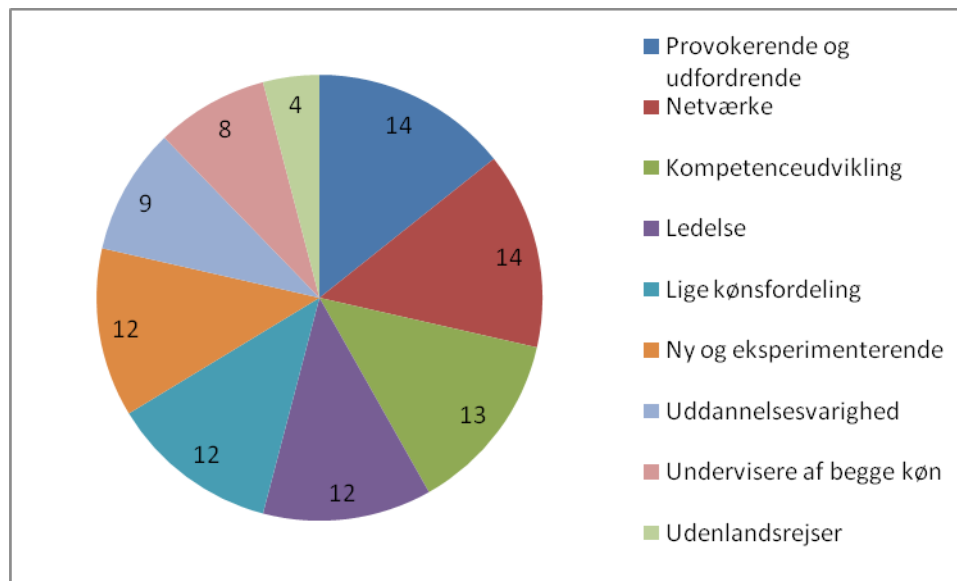
I gennemgangen af besvarelserne på de enkelte spørgsmål gives det indtryk, at der er en markant forskel på hvad der blev vægtet som vigtigt da respondenterne selv skulle skrive de tre vigtigste årsager til valget af uddannelsen, og de svar der gives senere, når de direkte adspørges om hvor stor betydning et bestemt element har. I den indledende fritekstmarkering blev *ligestilling*, *kompetenceudvikling* og uddannelsens *ledelsesdimension* markeret som de tre vigtigste begrundelser for valg af uddannelsen, af en ret markant majoritet. Senere ”drukner” de tre elementers prioritet i en generelt ret høj prioritering af *alle* uddannelsens elementer.

Dette behøver ikke at betyde, at respondenterne ikke var sandfærdige i deres besvarelse, men kan for det første tilskrives spørgeskemaets form: at deltagerne ikke blev bedt om at prioritere elementerne i forhold til *hinanden*, men frit kunne vægte hver enkelt på en skala fra 1 til 5, og således i princippet kunne angive alle som allermest vigtige.

For det andet kan det skyldes, at respondenterne præsenteres for faktorerne én efter én og ikke kunne se fremad i skemaet. Således kan det sagtens synes meget vigtigt med kompetencegivende uddannelse, samtidig med, at netværksdimensionen også syntes at være en vigtig del af uddannelsen appel når netværkselementet blev præsenteret.

Uoverensstemmelserne mellem den indledende prioritering gennem markeringen af de tre vigtigste ting og den senere høje markering af andre faktorer, kan altså bare betyde, at pågældende faktorer ved nærmere eftertanke også var meget vigtige.

For at få en idé om de egentligt foretrukne elementer, er de tre faktorer som samlet set har højest score på tallene 1 + 2, trukket ud. Det giver resultatet:



Når respondenterne adspørges direkte, angives de de tre vigtigste elementer ved uddannelsen altså at være: At uddannelsen er *provokerende og udfordrende*, at den giver mulighed for at *netværke* og at den tilbyder *kompetenceudvikling*.

Opsamlende angives altså ligestilling, kompetenceudvikling og ledelsesdimensionen som de vigtigste årsager til valg af uddannelsen, når respondenterne skal svare i fritekst. Når de bliver bedt om at svare ved vurdering af en række elementer på en skala er det kun kompetencedimensionen der går igen, mens ledelse og ligestilling er erstattet af det tiltrækkende ved en provokerende og udfordrende uddannelse, som samtidig giver mulighed for at netværke med andre fra fagbevægelsen.

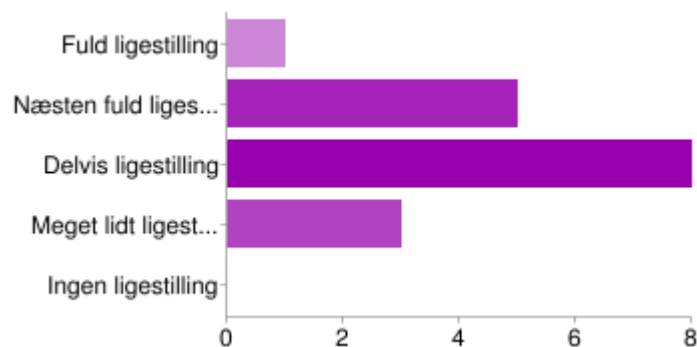
Når mændene skal angive hvad de tror er årsagen til, at uddannelsen tilsyneladende tiltrækker mænd mere end kvinder, så angiver de overordnet mænds (med)ansvar for ligestilling som en begrundelse herfor.

Afsnit 4: Deltagernes syn på ligestilling

Spørgeskemaets anden hoveddel handler om ligestilling. Formålet med denne del af undersøgelsen er at nærme sig nogle mulige svar på, om orienteringen mod ligestilling har ændret sig i en mere progressiv, forhandlingssorienteret retning i forhold til tidligere. Spørgsmålene er derfor formuleret mod at afdække respondentens syn på ligestilling, herunder bl.a. hvem der har ansvar for ligestilling, om der er ligestilling og om fagbevægelsen udnytter de muligheder den har for at påvirke ligestillingen.

Der er stillet i alt 8 spørgsmål om ligestilling. De første 4 spørger ind til respondentens syn på graden af ligestilling generelt i Danmark, i fagbevægelsen, på arbejdsmarkedet generelt og på respondentens arbejdsplads specifikt. Svarmulighederne er skalerede fra 'Fuld ligestilling' til 'Ingen ligestilling', som figurene nedenfor illustrerer. Igen har det været muligt at uddybe det angivne svar i et kommentarfelt:

I hvor høj grad synes du der er ligestilling mellem mænd og kvinder i Danmark?



Som figuren viser, angiver 1 respondent (6 pct.) at han mener, at der er fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i Danmark; 5 (29 pct.) angiver, at der er næsten fuld ligestilling; 8 (47 pct.) at der er delvis ligestilling og 3 angiver at der er meget lidt ligestilling. Ingen angiver, at der slet ingen ligestilling mellem kvinder og mænd er.

I kommentarfeltet lægges der bl.a. vægt på især uligeløn og ulige repræsentation som årsager til, at der ikke er fuld ligestilling. Kvinder anses for at få dårligere løn og have dårligere vilkår, både på kort og lang sigt, f.eks. i forhold til pension; og samtidig anses de som mindre repræsenteret i stillinger med indflydelse, både på arbejdspladsen/-markedet, i politik og i fagbevægelsen.

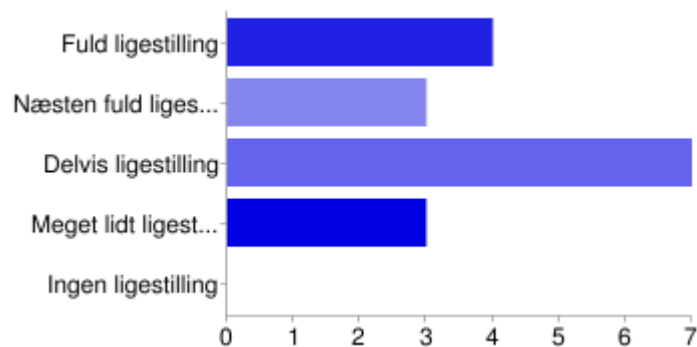
”Som udgangspunkt synes jeg at der skal være fuld ligestilling, men som landet ligger i dag, er der jo store forskelle bl.a. ved barsel (pension), ligestilling burde også give ligeløn for ligeværdigt arbejde (synes jeg stadig mangler)”

”Så længe begge køn ikke ligeligt er repræsenteret i regering, folketing, kommunalbestyrelser, forbund, fagforeninger og erhvervsliv. Så er der ikke fuld ligestilling.”

”på papiret er der ligestilling... Men Ny-løn peger på noget andet... Antallet af kvindelige ledere peger på noget andet... Kvinder i bestyrelser peger på noget andet... Vi der vil retfærdigheden for kvinder har nok at kæmpe for ”

Også kønsarbejdsdelingen angives som et ligestillingsproblem, bl.a. fordi typiske kvindejobs nedvurderes i forhold til typiske mandejobs og derved har en økonomisk slagside for kvinder.

I hvor høj grad synes du der er ligestilling mellem mænd og kvinder i fagbevægelsen?



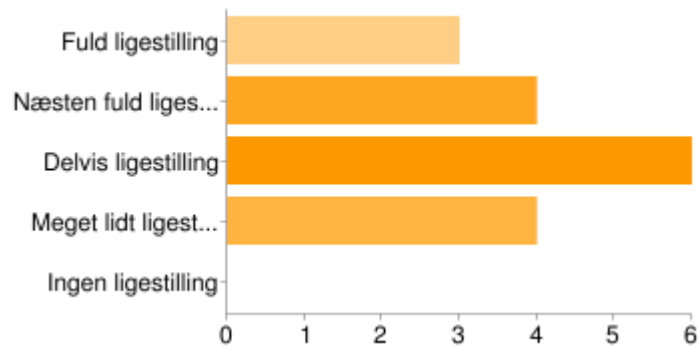
Som figuren viser, er der et mere positivt syn på graden af ligestilling internt i fagbevægelsen, end der er generelt i samfundet. 4 respondenter (24 pct.) svarer at der er fuld ligestilling modsat blot 1 på spørgsmålet om ligestilling generelt i samfundet. 3 (18 pct.) mener, at der er næsten fuld ligestilling og 7 (41 pct.) svarer, at der er delvis ligestilling. 3, eller 18 pct., svarer at der er meget lidt ligestilling.

Ingen svarer, at der slet ingen ligestilling er mellem mænd og kvinder i fagbevægelsen

I kommentarfelterne angives igen repræsentation – eller mangel på samme – som en begrundelse for, at der ikke er ligestilling. Det angives bl.a. at der er for få kvindelige formænd, for få kvinder repræsenteret i fagforeningernes topledelse og for få kvinder repræsenteret i de forskellige bestyrelser. Mangel på indflydelse anses som et væsentligt tegn på manglende ligestilling blandt respondenterne.

Der gives forskellige forklaringer på kvinders manglende repræsentation, bl.a. kammerateri, manglende ”talentpleje” (kvindelige ansatte opmuntres og opfordres ikke) og direkte diskrimination (bl.a. ved at man direkte overser den opstillede kvinde og vælger en mand i stedet).

I hvor høj grad synes du der er ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet

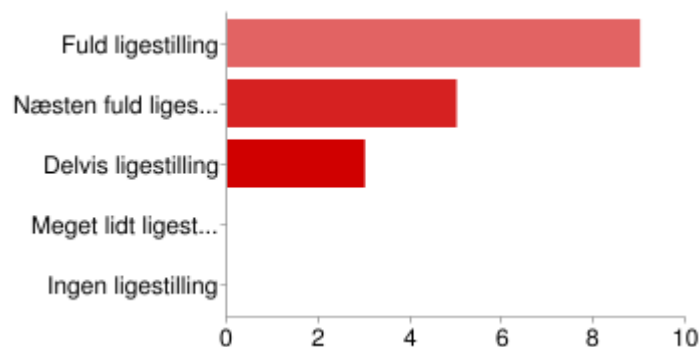


Som figuren viser, mener 3 respondenter (18 pct.) at der er fuld ligestilling på arbejdsmarkedet, 4 (24 pct.) at der er næsten fuld ligestilling; 6 (35 pct.) at der er delvis ligestilling og 4 (24 pct.) at der er meget lidt ligestilling, mens ingen svarer at der slet ingen ligestilling er.

Begrundelserne i kommentarfeltet her er generelt af samme karakter som ved de to første spørgsmål: det markeres, at manglende ligestilling skyldes kønsarbejdsdeling, ulige repræsentation og manglende indflydelse og ulige løn.

”Grundet et kønsopdelt arbejdsmarked, kan det konstateres, at en kvinde der arbejder indenfor omsorg, efter 13 års skolegang, plus 3 til 4 års uddannelsesforløb, tjener mindre end en renovationsarbejder (mand) efter 14 dages oplæring.”

I hvor høj grad synes du der er ligestilling mellem mænd og kvinder på din arbejdsplads?



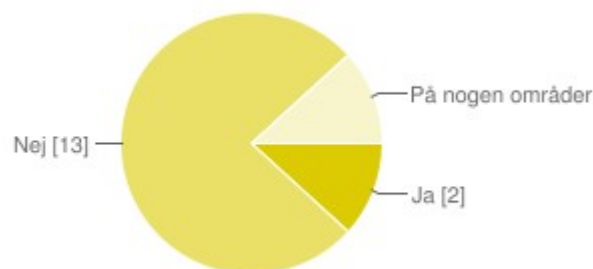
Hele 9 respondenter – det største samlede antal respondenter på samme svarmulighed i hele undersøgelsesdelen – mener, at der er fuld ligestilling på deres arbejdsplads. *Ingen* mener at der er meget lidt ligestilling eller slet ingen ligestilling. 8 mener at der enten er næsten fuld ligestilling eller delvis ligestilling, med fordelingen 5 til 3. Det betyder altså, at mens der generelt er enighed om, at der ikke er fuld ligestilling i Danmark generelt, på arbejdsmarkedet generelt eller i fagbevægelsen generelt, så mener hele 53 procent at der er fuld ligestilling på deres egen arbejdsplads.

I kommentarerne angives det som begrundelse, at mænd og kvinder får lige løn for lige arbejde, at kvinder har samme indflydelse som mænd, at der tages hensyn til kvinders eventuelle særlige behov, f.eks. i forhold til barsel eller fysiske begrænsninger og at der er respekt for både kvinder og mænd.

En interessant ting er, at det pointeres i mange af kommentarerne at der er ligestilling, *dog* er kvinder ikke nødvendigvis repræsenteret i virksomhedsledelsen.

Anden del af den del af undersøgelsen der handler om ligestilling spørger ind til synet på ligestillingsindsatsen og hvem der har ansvaret for den manglende ligestilling. I denne del kan respondenterne svare 'Ja', 'Nej' og 'På nogen områder ja, men på andre kunne man gøre mere'.

Synes du, at man gør nok for ligestilling fra politisk hold?



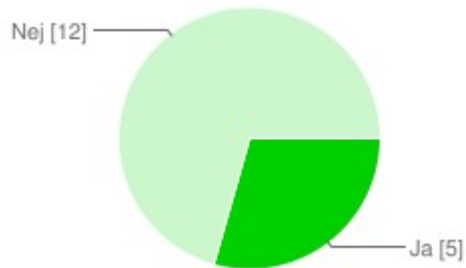
Note til figuren¹

Som det ses har hele 13 respondenter svaret, at der ikke gøres nok for ligestilling fra politisk hold. I kommentarfeltet begrundes dette med at ligestillingen lider under manglende vilje, at ligestilingsmålsætninger ofte ikke er andet end skåltaler og at manglende reelle forandringer bør resultere i at der lovgives.

Som figuren til nedenstående spørgsmål viser, er der også en majoritet som mener, at fagbevægelsen ikke udnytter de muligheder den har, for at påvirke ligestillingen:

¹ 2 respondenter har valgt svarmuligheden 'På nogen områder ja (...)'

Synes du, at vi i fagbevægelsen udnytter de muligheder vi har, for at påvirke ligestillingen i Danmark?

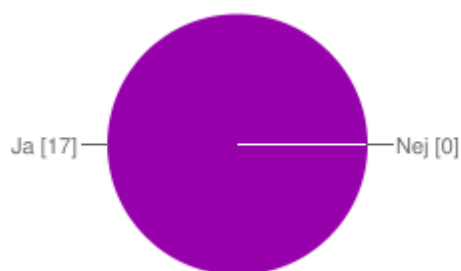


I kommentarerne pointeres det ofte, at der er et skel mellem formålsbeskrivelser og faktisk handling og at fagbevægelsen har potentiale til at påvirke den politiske debat mere, samt at der endnu ikke er ligestilling internt i fagbevægelsen

Der er altså ifølge respondenterne et ligestillingsmæssigt potentiale både fra politisk hold (via lovgivning) og gennem fagbevægelsen, bl.a. hvis man i fagbevægelsen gør alvor ud af skåltalerne og begynder at handle.

Det ses af figuren for nedenstående spørgsmål, at alle mener, at det er vigtigt at fagbevægelsen beskæftiger sig med ligestilling:

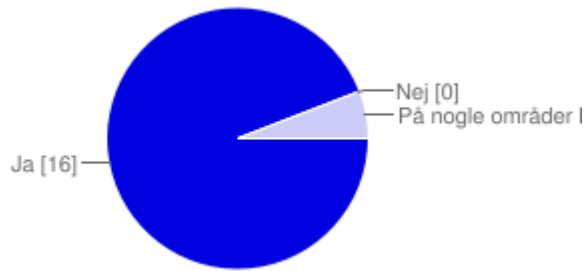
Synes du, at det er vigtigt, at fagbevægelsen beskæftiger sig med ligestilling?



Alle 17 respondenter mener, at ligestilling er en opgave for fagbevægelsen, bl.a. fordi, som følgende respondent siger: *"(...)fagforeningen skal blande sig i alt hvad der vedrører medlemmernes hverdag, trivsel og mulighed i livet. Så selvfølgelig skal man også blande sig i denne debat."*

Derudover fokuseres der på fagbevægelsens ansvar for at sætte eksempel til efterfølgelse, at ligestilling handler om retfærdighed og at retfærdighed er fagbevægelsens gebet.

Synes du, at det er vigtigt, at man beskæftiger sig med ligestilling politisk og lovgivningsmæssigt?



Note til figuren²

Igen er en klar majoritet af den opfattelse, at det er vigtigt, at man fra samfundsmæssigt hold beskæftiger sig med og tager hånd om den manglende ligestilling. Besvarelsen tyder på, at respondenterne i høj grad hælder mod en ligestillingsforståelse som anerkender, at der på visse områder er brug for indgreb udenfra, - modsat de forståelser, som placerer ansvaret for ligestilling hos individet selv. En respondent fremhæver den politiske sides funktion som en slags vagthund overfor arbejdsmarkedets parter ved at begrunde svaret: ”*arbejdsmarkedets parter kan åbenbart ikke finde ud af at få det indført*” - og altså må man gribe ind politisk.

Opsamling ligestilling

Det lader altså til, at der generelt er en opfattelse blandt respondenterne af, at der endnu ikke er opnået ligestilling og at den opgave det er at opnå ligestilling både ligger hos fagbevægelsen, arbejdsgiverne og hos lovgiverne. Generelt ansøres der til handling og ikke blot til snak.

Samtidig er der et klart tegn på, at respondenterne ikke ser den manglende ligestilling på deres egen arbejdsplads³, hvilket skaber en potentiel modsætning mellem kravet om handling og muligheden for faktisk handling. Hvis respondenterne ikke kan identificere manglende ligestilling eller ulige behandling i deres egen hverdag, er en væsentlig arena for forandring tabt..

² 1 respondent har svaret ”På nogle områder (...)”

³ Har man en ligestillingsforståelse som angiver at ligestilling er defineret ved formel lighed – altså lige rettigheder og formelt lige muligheder – så er diskrepansen her ikke et udtryk for noget påfaldende: så længe der ikke diskrimineres formelt, kan der sagtens eksistere forskelle, også væsentlige forskelle. Dette står dog i modsætning til krav om indgriben overfor uligestilling, da forskellene vil være udtryk for en ”naturligt” forskellig prioritering blandt mandlige og kvindelige arbejdstagere.

I sammenhæng hermed, er diskrepansen mellem synet på *manglende repræsentation* som en væsentlig kilde til og forklaring på manglende ligestilling generelt, og så forståelsen af, at der er fuld ligestilling eller næsten fuld ligestilling på egen arbejdsplads *til trods* for manglende repræsentation, meget påfaldende.

Emnet kan være interessant – og relevant – at tage op som diskussionsemne på kurser m.v. hvor ligestilling og ligestillingsindsats skal diskuteres. Hvor manglende lige repræsentation anses for et væsentligt ligestillingsproblem både når det handler om Danmark generelt, om arbejdsmarkedet og i fagbevægelsen, så anses det *ikke* nødvendigvis for problematisk når det er tilfældet på respondentens egen arbejdsplads. Ofte fordi der angives andre ting som ”opvejer” den manglende lige repræsentation.

Figureerne viser noget andet interessant, nemlig at der er en graduering som følger nærheden med eget liv. Langt færre respondenter – nemlig kun 1 ud af 17 - mener at der er fuld ligestilling i samfundet, mens 3 mener at der er fuld ligestilling hhv. på arbejdsmarkedet generelt og i fagbevægelsen og hele 9 mener at der er fuld ligestilling på deres arbejdsplads. Det tyder på at der er en sammenhæng mellem hvor tæt på ens eget liv spørgsmålet kan knyttes og hvordan man vurderer graden af uligheden eller ligestilling.

Jo tættere man kommer på egen livsverden (min arbejdsplads, fagbevægelsen, arbejdsmarkedet generelt og samfundet overordnet), jo mere ligestilling mener man at der er. Det kan pege på, at man kan ikke se den manglende ligestilling eller uligheden i ens egen hverdag, den man evt. selv er den del af, men man kan tale om at den eksisterer på et overordnet plan. Det kunne tyde på, at der er en – markant - blindhed overfor forholdene der hvor man selv er.

Problemet med denne blindhed er f.eks. at den faktisk blokerer for forandringer dér hvor de også er enormt vigtige, nemlig på arbejdspladserne, i medlemmernes hverdagsliv.

Afsnit 5: Konklusion på undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen var at finde ud af, hvilken motivation ansøgere og deltagere på FLUK m/k 3 + 5 angiver som grunden(-e) til at de har valgt uddannelsen og hvilket syn deltagerne/ansøgerne har på kønsligestilling.

Centrale spørgsmål er i den forbindelse var altså: Hvad sætter de pris på ved uddannelsen? Hvilke elementer i uddannelsen vægter de? Hvad har tiltrukket dem til uddannelsen? Hvorfor søger flere mænd ind på uddannelsen?

I første omgang angiver respondenterne ligestillingsdelen, kompetenceudvikling og ledelsesdimensionen som de vægtigste grunde til at søge ind på FLUK m/k-uddannelsen, men i løbet af besvarelsen af spørgeskemaet bliver det klart, at de fleste af uddannelsens elementer tiltrækker dem.

Generelt vægtes de forskellige elementer ret højt, men især muligheden for kompetenceudvikling og skabelsen af nye netværk og at uddannelsen er provokerende og udfordrende har haft den største betydning for deres valg om at søge ind. På meget tætte fjerdepladser ligger ledelselementet, at der er en lige kønsfordeling blandt deltagerne og at uddannelsen er ny og eksperimenterende. Udlandsrejserne der er forbundet med uddannelsen er generelt det element der vægtes lavest blandt de 17 respondenter.

I forhold til synet på kønsligestilling og den eventuelle kobling til den stigende søgning mod FLUK m/k-uddannelsen, så giver respondenterne klart udtryk for en holdning til ligestilling som noget, der kræver samarbejde mellem kønnene, at mænd engagerer sig og at de forskellige institutioner i samfundet – fagforeningerne, arbejdspladserne, politikerne etc. - også har et ansvar at løfte, hvis vi skal opnå kønsligestilling.

Respondenterne mener generelt at uligheden mellem mænd og kvinder er til at få øje på i de store strukturer (eks. gennem lønforskelle, opgørelser over kønnenes repræsentation etc.), men samtidig er der et klart tegn på, at respondenterne ikke ser den manglende ligestilling på deres egen arbejdsplads. Det kan måske skyldes at respondenterne at det kan være lettere at genkende strukturel kønsulighed, end at få øje på den i det daglige på arbejdspladsen.

Under alle omstændigheder er dette noget, det nok kan betale sig at arbejde videre med.

Perspektivering

Undersøgelsen rundes af med resultaterne af et interview centreret omkring nogle af de pudsige eller markante resultater fra spørgeskemabesvarelsene, som kunne være interessante at få uddybet nærmere..

Informanten blev bl.a. spurgt om, hvorfor han valgte FLUK-uddannelsen frem for en af de andre leder- eller ligestillingsuddannelser der er; Om han forventede, at FLUK-uddannelsen kunne gavne

hans videre karriere – og i så fald hvordan; Og hvordan han forestiller sig, at FLUK-uddannelsen kan hjælpe med at skabe mere ligestilling.

Præsenteret for spørgsmålet om hvorfor han valgte FLUK frem for en anden leder- eller ligestillingsuddannelse svarede informanten, at han valgte FLUK m/k-uddannelsen fordi det var den eneste tilgængelige lederuddannelse, så vidt han kunne finde ud af. For ham var det generelt ledelsesdelen som trak, mens ligestillingsdelen snarere skabte en smule usikkerhed og forvirring om, hvordan vægtningen mellem de to dele – ledelse og ligestilling – var. Det mente han også kunne afholde nogen fra at søge, men *”Der er ikke andre tilbud i forhold til en ledelsesuddannelse. Når udbuddet ikke er der, så må man jo søge derhen hvor det er.”*

For informanten var det altså ikke ligestillingsdelen, dvs. kønsligestillingsdelen, der tiltrak, men han synes at fokuset på mangfoldighed er vældigt interessant:

”Jeg så i papirerne [om uddannelsen] at vi skal arbejde med Mangfoldighedsaftalen i 3F. Så det var ikke decideret ligestilling, men minoriteterne og at arbejde med dem, der tiltrak mig. Kønsligestilling var ikke det der sprang i øjnene, og jeg vægter ikke selv ligestillingsdelen så meget.”

Men selvom ledelsesdelen var det primære for interviewpersonen, betyder det ikke, at han er ligeglad med ligestilling, eller ser det som uafhængigt af eller irrelevant i forhold til, ledelsesdelen. Snarere reflekterer han over, hvordan de to er sammenhængende. Adspurgt hvordan han mener, at FLUK kan bidrage til mere ligestilling fremstiller han det bl.a. som noget, som sker gennem bedre ledelse:

”(...) fokuset på mødeledelse og projekterne, og det at vi har undervisning i ledelsesteorier i et kønsperspektiv, håber jeg, kan hjælpe med at udligne forskelle og forskelsbehandling. Og kan måske også hjælpe på at opdage dem som forskelsbehandles, for man ved måske ikke at de er der, opdager dem ikke bare.”

Overordnet set regner han med at kunne bruge uddannelsen til at hjælpe med at hjælpe dem som evt. har nogle ligebehandlingsproblemer, også evt. på monokønnede arbejdspladser.

I forhold til spørgsmålet om hvorvidt han forventer, at FLUK-uddannelsen kan hjælpe ham videre med eventuelle planer om at gøre karriere, tror informanten ikke, at FLUK-uddannelsen kommer til at betyde så meget, hverken hvis man vil have karriere i eller udenfor fagbevægelsen. Udenfor fagbevægelsen i det private erhvervsliv, har FIU-uddannelser lav status – bl.a. fordi der eksisterer den opfattelse, at de er mere politiske end faglige. I forhold til anvendeligheden i karriereøjemed internt i fagbevægelsen mener informanten ikke, at det så meget er ens uddannelsesmæssige baggrund der betyder noget, som hvilken person man er:

”Men hvis man skal have en karriere [i fagbevægelsen], er det meget personorienteret, ikke så meget en uddannelsesbaggrund der afgør det, men hvem man er som person”.

Dette skal dog langt fra forstås som om informanten slet ikke regner med at uddannelsen kan give ham noget, hverken i en eventuel fremtid internt i fagbevægelsen eller i det private.

For det første mener han at der er gode chancer for at udvikle sig som menneske – hvilket også er en af grundene til, at han valgte uddannelsen. For det andet ser han frem til de kompetencer, han forventer at udvikle gennem uddannelsen, bl.a. i forhold til kommunikation, mødeledelse, projekter osv.

Det er de samme kompetencer som han også kobler sammen med uddannelsens potentiale i forhold til at bidrage til mere ligestilling.

Afrunding

Informanten har altså ikke søgt ind på FLUK m/k-uddannelsen på grund af dens fokus på ligestilling eller på grund af koblingen mellem ligestilling og ledelse – men primært på grund af ledelsen alene. I forhold til ligestilling er det ikke så meget kønsligestilling som kunne fange hans interesse, men den del af uddannelsen som kommer til at handle om etniske minoriteter og mangfoldighed.

I forhold til, om FLUK m/k-uddannelsen kan bidrage til at skabe mere ligestilling, så mener informanten at det bl.a. kan ske gennem ligestillingsbevidst og -orienteret ledelse. Informanten forventer at få nogle redskaber til at opdage og eliminere forskelle og forskelsbehandling, som en del af uddannelsen.

I forhold til, om uddannelsen kan bringe informanten videre i hans karriere, så mener informanten hverken at uddannelsen vil arbejde for ham eller imod ham. Internt i fagbevægelsen er det ikke menneskers uddannelsesbaggrund som er det vigtigste, men de personer de er. Og i det private regner informaten ikke med at en uddannelse fra fagbevægelsens uddannelsessystem vil batte en masse, bl.a. fordi fagbevægelsens uddannelser har lav status og regnes som af lav faglig standard.