

Danske kvinder i fagbevægelsens arbejde

ligeløn, karriere og tillidsrepræsentantuddannelse



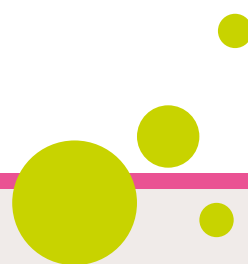
Danske kvinder i fagbevægelsens arbejde
- ligeløn, karriere og tillidsrepræsentantuddannelse

Tekst: Anette Wolthers
Fotos: LO, 3F, HK, Dansk Metal, FTF, FIU-Ligestilling
og Anette Wolthers' arkiver 2004-2013

Layout: andresen design

Tryk: 3F's trykkeri
1. Udgave juni 2014

Udgiver:
FIU-Ligestilling
<http://fiu-ligestilling.dk>



Danske kvinder i fagbevægelsens arbejde

ligeløn, karriere og tillidsrepræsentantuddannelse



Forord

FIU-Ligestilling er et partnerskab mellem tre fagforbund: 3F, HK og Dansk Metal, som siden 2005 har påtaget sig opgaven fra hovedorganisationen LO med at udbyde nogle af fagbevægelsens interne uddannelser til LO-medlemmerne inden for området FIU's tværgående uddannelser. FIU-Ligestilling er dermed et kraftcenter for fagbevægelsens kurser og aktiviteter om kønsligestilling og mangfoldighed til tillidsvalgte kvinder og mænd. Læs om aktiviteterne på <http://fiu-ligestilling.dk>

Partnerskabet for FIU-Ligestilling juni 2014



Indhold

	side
Norden, fagforeninger og køn	8
Fællestræk i de nordiske lande	8
Uligheden vokser i Norden	9
Kvinderne i fagforeningerne	12
Grundpillerne i de nordiske samfund	14
Den danske model	16
Tillidsrepræsentanter	16
Forskydninger i den nordiske model	18
Ligestillingsudfordringer for fagbevægelsen	19
Ligestillingsarbejdet i dansk LO	20
FIU-Ligestilling	22
Partnerskabet	23
'Naturligvis'	24
Udpluk af forordene til 'Naturligvis'	25
Deltagertal og køn i FIU generelt	28
FIU-Ligestilling: Kursusdage og deltagertal	29
FIU-Ligestillingspartnerskabets rolle	30
FIU-Ligestilling: Erfaringer og effekter for kvinder	33
Lederuddannelse for kvinder	33
Starlet, Victoria og Nynnerne	33
Gerne rene kvindehold + supplement	34
Rummene for udvikling	35
Feministisk Ledelse, FL	36
FLUK og FLUKmk	36
Indhold i FLUK- og FLUKmk-uddannelserne	38
Den personlige udvikling og de andre	40
Ledelse i praksis og de indlagte eksamine(r)	42
De pædagogiske redskaber og processer	44
FLUKmk og mændene	45



Effekt af FIU's lederuddannelser for kvinder	46
Effekt for kvinderne på kvindeuddannelserne	46
Respondenterne om udvikling af deres faglige poster	48
Ledelse og personlig udvikling	50
Udvikling i det faglige arbejde	52
Netværk og det faglige arbejde	52
Kun for kvinder eller begge køn?	52
Merværdi til det faglige arbejde gennem	
FLUK-uddannelserne	53
Varmere og mere kompetent fællesskab	53
Uddannelsesrejserne	53
Ligeløn i FIU-Ligestillings arbejde	55
Ligeløn	55
FIU-Ligestillings aktiviteter om ligeløn	56
Perspektiver	60
Kvinde- og lønmodtagerlivet	60
Stemninger – ingen kollektiv strategi for ligestillingen	60
Rod i rettigheder og i de universelle ydelser	62
Mange kønsnormer	62
Kvinder har altid været en del af fagbevægelsen, og...	65
Bilag:	
1. Udbud af kurser og uddannelser	
i FIU-Ligestillings katalog, 'Naturligvis' i årene 2007-2014	68
2. Udbud af emner i FL-forløbene 2006-2014	73



Appendix:

Ligestillingsaktiviteter i Danmark og fagbevægelsen	74
Regerings- og myndighedsinitiativer	74
Vigtige kommissioner	74
Barselsorlov i Danmark	75
Lovgivning om ligestilling	75
Ligelønskommissionen for den offentlige sektor 2008-2010	76
Kønsopdelt lønstatistik	77
Juridisk kønsskifte	78
Ligestillingskonsulenter, ny lovgivning og Ligestillingsminister	79
Kvinde/ligestillingsarbejdet i fagbevægelsen	80
Efter krigsøkonomien	80
Kvindesekretariater - et nordisk initiativ i 1940'erne	80
Det danske kvindesekretariat, FK, 1940-1970	81
Kvindekommissionen tal om DA og LO	82
Nye kvindeaktiviteter i LO i 1970'erne	83
Ligelønskampen	83
Ligestillingen i LO i 1980'erne og 1990'erne	85
Kvinders faglige prioriteringer	86
LO-kongressen 2003	87
Fagbevægelsens Interne Uddannelser, - FIU	87
Ligestillingsarbejdet i FIU-regi	88
Partnerskabet for FIU-Ligestilling	88
Litteratur og kildehenvisninger:	89



Norden, fagforeningerne og køn

Kvindernes stilling i de nordiske lande er på mange måder sammenlignelige, da der altid har været en gensidig påvirkningskraft i de nordiske landes økonomi, politik og kultur – også når det drejer sig om kvinde- og fagforeningsbevægelsen. Vi har således en række fællestræk, men også forskelle, der kan inspirere os til at udvikle det nordiske kvinde- og ligestillingsarbejde i nye retninger. I det følgende vil vi kort opsummere en række fællestræk i vores måder at indrette samfund og arbejdsmarked på i Norden.

Fællestræk i de nordiske lande

De nordiske lande har en række historiske og aktuelle fællestræk, når det gælder samfundsudvikling, arbejdsmarked, køn og familie eks.:

- Næsten ligelig deltagelse af kvinder og mænd på arbejdsmarkedet
- Kvindernes andel af fagforeningernes samlede medlemstal udgør omkring halvdelen eller mere
- Høj fagforeningsorganisationsgrad for begge køn – i gennemsnit har kvinderne højere organisationsgrad end mænd
- De kollektive aftaler mellem arbejdsgiverforeninger og fagforeningerne sætter rammerne for løn- og arbejdsvilkår
- Høj overenskomstdækning generelt og et udbygget tillidsrepræsentantsystem
- Der er etableret arbejdsløshedsforsikringssystemer, der administrerer statsanerkendte arbejdsløshedskasser, A-kasser, der fungerer som organisatoriske enheder i fagforeningerne (undtagen i Norge, hvor det er kommunerne, der står for arbejdsløshedsforsikringen)
- Aktiv arbejdsmarkedspolitik
- Opbygning og vedligehold af de nordiske velfærdsstater, hvor fagforeningerne tager del i lovforberedende arbejde og deltager i offentlige råd, kommissioner, udvalg og arbejdsgrupper (Vi har lovgivning om ligelig repræsentation af kvinder og mænd i dette arbejde, hvor det offentlige medvirker)



- Udviklet og gennemgribende lovgivning om ligestilling mellem kønnene
- Velfærdsstater, der med forskellige midler sikrer, at borgerne ikke falder helt ud af samfundet
- Veludbyggede barselsregler for de arbejdende mødre – også rettigheder for fædrene, dog i mindre grad
- Et gratis uddannelsessystem fra folkeskole til det højeste niveau på universitetet
- Mulighed for efter- og videreuddannelse for voksne – også inden for de forskellige aftalte systemer mellem arbejdsmarkedets parter og lovbestemte systemer – med forskellige finansieringsformer og forskellige former for brugerbetaling
- Børnepasningstilbud for småbørn op til skolealderen med varierende forældrebetaling
- Generel folkepension og alderdomsforsorg
- Højt skattetryk

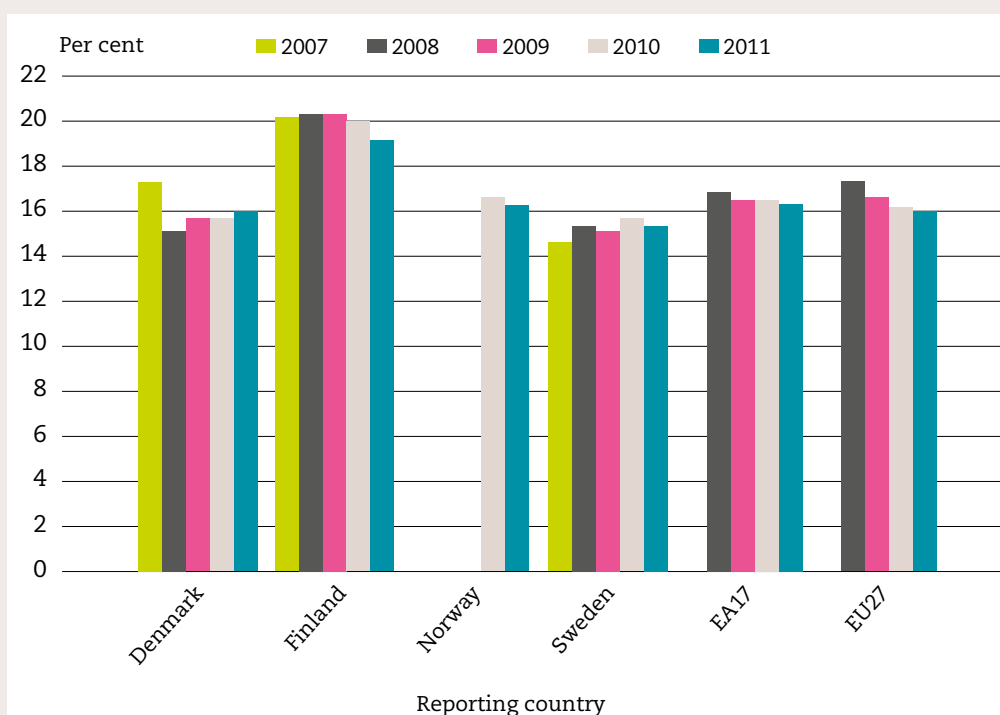
Uligheden vokser i Norden

Andre ligheder mellem de nordiske lande er, at der er uligheder mellem kønnene.

I Norden har vi uligeløn, baseret på kønsforskelle – dvs. at alle kvinder i gennemsnit får mindre i løn end alle mænd i gennemsnit. Løngabet i 2011 i Norden ligger på 15-16-19 procentpoints. I Danmark, Norge og Sverige får kvindelige lønmodtagere i gennemsnit 15-16 procentpoints mindre i bruttotimeløn end mændene – samme niveau som i EU. I Finland er forskellen 19 procentpoints.



Figur 1: Det ujusterede løngab mellem kønnene. Det er forskellen mellem den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige, respektivt kvindelige ansatte, beregnet i procentandele af den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige ansatte.



Kilder: <http://norden.statbank.dk/INDIC109> og Eurostat

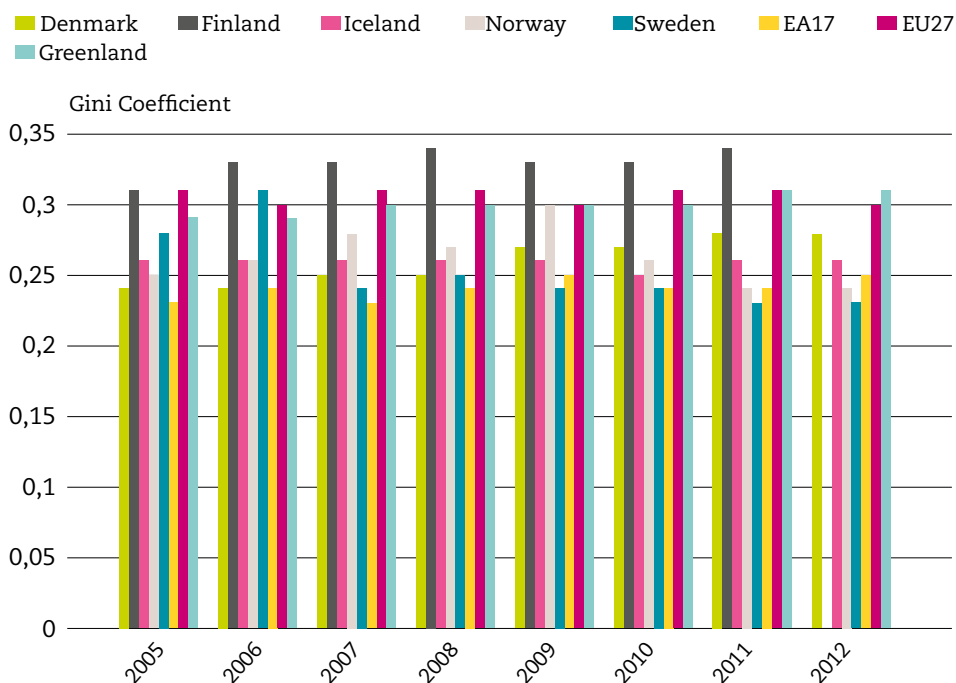
(Kilde: <http://www.norden.org/en/nordic-council-of-ministers/ministers-for-co-operation-mr-sam/sustainable-development/indicators-for-sustainable-development-1/the-nordic-welfare-model/gender-pay-gap>)

En trist rekord er, at løngabet er blevet større i Danmark i perioden 2010-11, mens det er blevet mindre i de øvrige nordiske lande og EU i samme periode. På figur 1 ses udviklingen i løngabet i Norden fra 2007-2011.

På figur 2 ses ved hjælp af Gini-koefficienten, at uligheden er steget i Danmark, Sverige og Finland mht. indkomst i perioden 2005-2012. Den første søjle fra venstre (lysegrøn) i hvert år indikerer Danmark. Jo mere søjlerne bevæger sig fra 0 til 1 – jo større ulighed. (Danmark bevægede sig fra 2005: 0,24 til i 2012: 0,28).



Figur 2: Gini-koefficienten bruges almindeligvis til at måle ulighed. Koefficientens skala går fra 0, som udtrykker fuldstændighed lighed (f.eks. når personer har fuldstændig identisk indkomst) og til 1, som udtrykker fuldstændig ulighed (f.eks. når en person har al indkomst, mens alle andre ikke har nogen)



Kilder: <http://norden.statbank.dk/INDIC107> og Eurostat

Alle nordiske lande betragtes som meget ligestillede samfund. Men uligheden er steget i 2010-2011 i Danmark, Finland og Sverige. En udvikling, som også ses i resten af Europa.

(Kilde: <http://www.norden.org/en/nordic-council-of-ministers/ministers-for-co-operation-mr-sam/sustainable-development/indicators-for-sustainable-development-1/the-nordic-welfare-model/gini-coefficient>)



Andre indikatorer måler andelen af personer, som har risiko for økonomisk fattigdom. Økonomisk fattigdom er en central dimension, når der skal ske en social inklusion. Personer er udsatte for fattigdom, hvis deres ækvivalerede disponible indkomst ligger under fattigdomsgrænsen, som i EU er defineret som 60 procent af medianindkomsten i landet, iberegnet de sociale overførselsindkomster (eks. børnecheck, nedsat i betaling i børneinstitutioner, boligsikring osv.).

I de nordiske lande har enlige forsørgere (hvor det helt overvejende flertal er enlige mødre) større fattigdomsrisiko end parfamilien med børn. I Sverige var de enlige forsørgere i 2011 mest fattigdomstruede, sammenlignet med de nordiske lande og alle 27 lande i EU.

Selv om der er ulighed mellem kønnene i de nordiske lande, så har de alle et højere GDP (bruttonationalprodukt) pr. person end EU. I Norge udgør GDP pr. person mere end det dobbelte end gennemsnittet for alle 27 EU-lande. Norge (der har store olieindtægter) ligger i toppen i Norden, derefter kommer Sverige som nr. 2 og Danmark som nr. 3. GDP pr. person er steget i alle lande siden 1995, men pga. den globale økonomiske krise, faldt GDP i alle lande i 2009.

Kvinderne i fagforeningerne

Selv om organiseringsgraden i Norden generelt har været faldende i de sidste ti år – fra et højt udgangspunkt – så er der forskel i kønsmønstrene: Mændenes organiseringsgrad er faldet med næsten 10 procentpoints (i Island dog kun 6 procentpoints) – og kvindernes med 3-4 procentpoints i Danmark og Finland. I Norge er kvindernes organiseringsgrad steget, mens den er faldet i Sverige.

Men ser vi på mønstret gennem de sidste 50 år, så er kvinders faglige organisering i Norden steget – såvel i antal som i organiseringsgrad – da



de gennem hele deres voksenliv deltager i den officielle økonomi og har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. De kvindelige medlemmer udgør nu i gennemsnit fra 47 til 60 procent af medlemsskaren i de nordiske landes hovedorganisationer – altså i paraplyorganisationerne for fagforbundene. I Europa som sådan udgør kvinderne fra 30 til 62 procent af medlemsskaren – højest i de baltiske lande. Det skal selvfølgelig bemærkes, at det helt afgørende er størrelsen af medlemsskaren og organiseringsgraden. Sidstnævnte vil vi også komme med nogle tal på.

I alle de nordiske lande er der tradition for en høj fagforeningsorganiseringsgrad blandt lønmodtagerne, dvs. i omfanget af lønmodtagernes medlemsskab af en fagforening. Dette ses på tabel 1 herunder.

Tabel 1: Kvinders og mænds organiseringsgrad i Norden omkring 2011

Land	Kvinder	Mænd	Total organisationsprocent
Danmark	73,4	68,5	70,9
Sverige	74,0	69,0	71,5
Norge	60,0	55,0	57,5
Finland	77,0	69,0	73,0
Island	-	-	85,0
Norden totalt	71,1 % (minus Island)	65,4 % (minus Island)	71,6 %

(Kilde: Notat om kvinders organisering i Fagforeninger af Anette Wolthers 28.02.2013. Dette notat er baseret flere nordiske og internationale kilder)

På tabel 1 kan vi se, at der er en samlet organisationsprocent i Norden på 71,6, og at kvinders gennemsnitlige organisationsprocent ligger på 71,1 (minus Island). I Danmark, Sverige, Finland og Norge er kvinders sam-



lede organisationsgrad/procent i fagforeningerne større end mænds (Island har kun opgjort en fælles organisationsprocent).

Organiseringsgraden i de fleste andre lande uden for Norden er lavere – fra omkring 8 procent i Frankrig til 27 procent i Storbritannien til 54 i Belgien (de gamle industrilande i Europa). Men i nogle lande ser man samme tendens som i Norden, nemlig, at kvinders organiseringsgrad er højere end mænds; f.eks. Storbritannien, Irland og Canada.

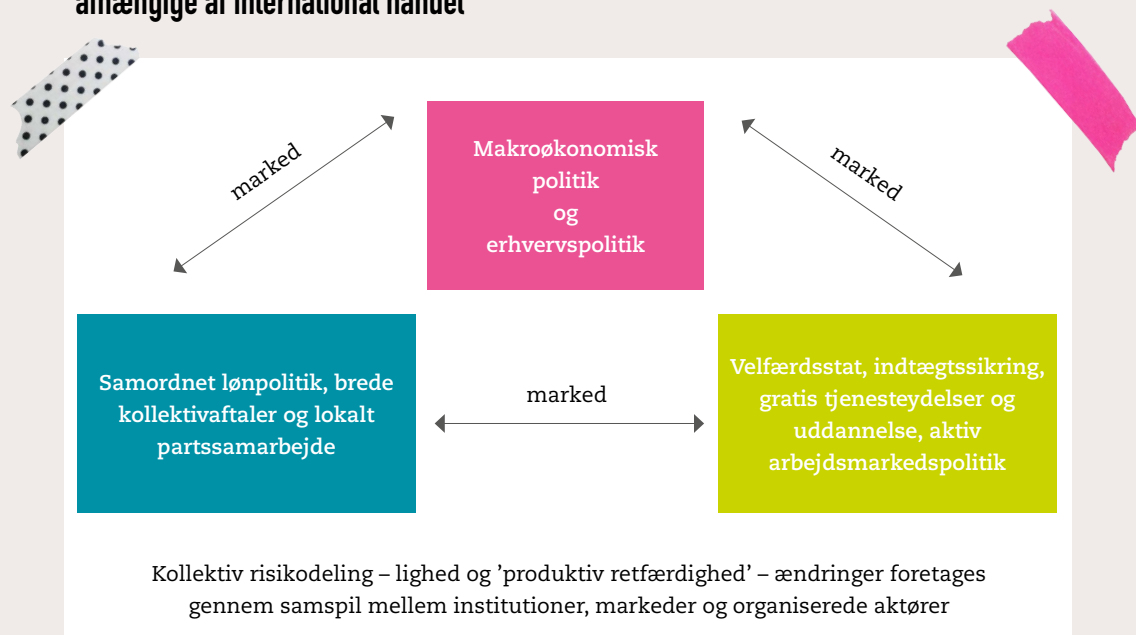
At kvinders organisationsgrad er blevet højere end mænds i Norden og i nogle andre lande, kan skyldes én eller flere af nedenstående faktorer:

- Antallet af kvinder i den officielle økonomi og dermed andel af arbejdsstyrken stiger
- Vækst i antallet af kvinder i den offentlige sektor og øget organiseringsgrad og fagforeningsaktivitet her
- Fald i fagforeningsorganisering i den industrielle sektor – produktionen flytter væk fra de gamle industrilande og til nye industrilande (f.eks. Kina eller andre dele af Asien). 'Kvindeindustrierne' (f.eks. tekstil og beklædning) er flyttet ud for flere år siden, så derfor mærkes effekter af 'mandeindustriernes udflytning' mere i disse år.

Grundpillerne i de nordiske samfund

Grundpillerne i den nordiske tradition for samspil og skabelse af magtbalancer mellem stat, organisationer og marked illustreres i figur 3. Her hviler/hvilede alle sektorernes og markedernes successer og fiaskoer på en kollektiv deling af gevinst og tab samt på lighed og 'produktiv retfærdighed'. Grundpillerne forudsætter, at der er stærke 'spillere', så de kan regulere og påvirke markedskræfterne – eller 'samle op' efter dem og kompensere for deres uhensigtsmæssige virkninger.

Figur 3: Grundpillerne i de traditionelle nordiske modeller – små, åbne økonomier, afhængige af international handel



(Kilde: Figur 1 'Grunnpilarene i de tradisjonelle nordiske modellene', side 47 af Jon Erik Dølvik, Nordmod 2030, Fafo 2013 – teksten oversat fra norsk til dansk. Anette Wolthers)

I Norden har vi traditionelt haft stærke og aktive stater, der ønsker social udjævning gennem fuld beskæftigelse, forbedring af løn- og arbejdsvilkår for lønmodtagerne og bedre levevilkår for borgerne. Vi har også haft en række ordninger i velfærdsstaten, som kunne kompensere for indtægtsnedgang eller helt bortfald af indkomst. Og endelig har vi opbygget regulerede arbejdsmarkeder, som bygger på samspil, forhandlinger og aftaler mellem stærke kollektive organisationer - fagforeninger, arbejdsgiverforeninger og staten. Arbejdsmarkedets parter møder også hinanden i det lovforberedende arbejde om samfundsudviklingen, i forbindelse med forhandlinger om værdiskabelse og produktivitet i virksomhederne og gennem organisationer i det kollegiale system (eks. råd og udvalg på landsplan og regionalt plan) i arbejdet med at føre en aktiv arbejdsmarkedspolitik.



Den danske model

Ud over at arbejdsmarkedets parter i Danmark selvstændigt forhandler med hinanden og indgår kollektive overenskomster, så mødes de også i de forskellige andre fora, hvor der skabes arbejdsmarkedspolitik, inklusiv råd, nævn og udvalg, samt i det lovforberedende arbejde. De fora, hvor staten møder parterne, kaldes også 'trepartssamarbejdet'. Vigtige elementer i den danske model er:

- Kollektive overenskomster
- Et fagretligt system, der kan behandle uenigheder
- Høj organisationsgrad i fagforeningerne og hos arbejdsgiverne
- Indgåelse af hovedaftaler, der er langtidsvirkende grundregler for parternes adfærd. Der er både hovedaftaler på det offentlige og det private arbejdsmarked. På det private arbejdsmarked er indgået det mest afgørende aftalegrundlag mellem Dansk Arbejdsgiverforening, DA og LO – også kaldet 'arbejdsmarkedets grundlov'. Denne aftale blev første gang indgået i 1899 – og bliver sjældent revideret.

Tillidsrepræsentanter

Velfungerende tillidsrepræsentanter er en helt central del af aftale-systemet i den danske model. Tillidsrepræsentanten vælges af sine kolleger på arbejdspladsen. Hun/han skal såvel varetage sine kollegers interesser på arbejdspladsen samt være sin fagforenings lokale og godkendte repræsentant i virksomheden. Ledelsen i virksomheden kan kun blande sig i valg af tillidsrepræsentant, hvis overenskomstens regler om valgbarhed ikke er opfyldt. Tillidsrepræsentantens opgave er sammen med ledelsen at medvirke til, at overenskomsten bliver overholdt og udmøntet på virksomheden samt sikre, at der gennem samarbejdssystemet løses uoverensstemmelser osv.. I de senere år er de kollektive aftaler mere og mere blevet rammeaftaler, så derfor har tillidsrepræsentanten fået et større ansvar for at udfylde disse rammeaftaler med konkrete og lokale aftaler på den enkelte virksomhed i aftaleperioden. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan kun ske, hvis der foreligger en 'tvingende årsag'.



GITTE NORDBO KELLER, GITTE DAUSEL VINTER OG
CONNIE BORKHARDT PÅ FIU-LIGESTILLING-UDDANNELSE

I mange virksomheder inddrages tillidsrepræsentanter meget aktivt i strategiudviklingen – både når der skal ekspanderes og indskrænkes. Men de inddrages også af ledelsen for i samarbejde at finde løsninger på dagligdagens problemer og udfordringer. Tillidsrepræsentanten er – takket være et omfattende uddannelsessystem i fagbevægelsen – ofte meget veluddannet til denne opgave. Faktisk kan man sige, at den danske tillidsrepræsentant måske er den i en virksomhed, der er bedst uddannet til at se og løse de praktiske og menneskelige problemer, der opstår i dagligdagen. Endelig er tillidsrepræsentanten ofte den eneste i en virksomhed (i hvert fald i de mindre virksomheder), der har fuldstændig tjek på overenskomster og aftaler – samt lovgivning om lønmodtagerrettigheder. Den dygtige og veluddannede tillidsrepræsentant er et resultat af en årelang satsning fra dansk fagbevægelses side og er i dag én af forudsætningerne for levedygtigheden af den danske model, nemlig at få opbakning til fagforeningen på arbejdspladsen, så fagforeningen kan blive en stærk spiller.

Ordet 'tillid' indgår i flere sammenhænge f.eks. 'tillidsvalgt', som er et samlebegreb for alle valgte i fagbevægelsen med et 'tillidshverv'; det kan være personer, der er valgt på kongresser eller generalforsamlinger eller af medarbejderne på en arbejdsplads. De konkrete tillidshverv kan enten være tillidsrepræsentanter, som nævnt, sikkerhedsrepræsentanter, bestyrelsesmedlemmer, hovedbestyrelsesmedlemmer, formænd, næstformænd osv.



Forskydninger i den nordiske model

I 1886 har de nordiske socialdemokratier og LO-fagbevægelser dannet organisationen SAMAK (Arbejderbevægelsens Nordiske Samarbejdskomite) – en samarbejdsorganisation for de nordiske socialdemokratier og fagbevægelsen. SAMAK er stadigvæk aktiv, indkalder til nordiske arbejderkongresser, udarbejder fælles politikområder osv. og har igangsat et forskningsprojekt: 'Normod 2030', der skal være færdigt i efteråret 2014. Formålet er at analysere nationale og internationale udviklingsstræk i de nordiske lande og at etablere en politikudformning, som kan forny den nordiske model.

De fælles grundpiller og mekanismer, som omtalt, er stadigvæk til stede i Norden i dag. Men et nyere fællestræk er den øgede liberalisering af og i de nordiske modeller. Gennem større indflydelse fra markedet svækkes de to nederste kasser i figur 3. En større markedsgørelse af samfundets tjenesteydelser kan svække den kollektive risikodeling, ligheden og den 'produktive retfærdighed'. Markedsgørelsen har ikke 'retfærdighed' indbygget i sig, da principperne her er: Udbud og efterspørgsel, profitmaksimering, kortsigtet forbrug af natur- og menneskeressourcer og dårlig reproduktion af menneskeslægten. Kort sagt: Manglende bæredygtighed socialt, menneskeligt og naturmæssigt. Endvidere slår markedsgørelsen igennem i form af nedskæringer, kvalitetsforringelser og udliciteringer på kvindernes største arbejdsmarked: Den offentlige sektor. Og her bliver kvinderne ramt dobbelt: Deres arbejdsmarked formindskes, samtidig med at det er kvinderne, der tillægges hovedansvaret for familiens omsorgsopgaver – opgaver, som de får dårligere bistand til fra den offentlige service. I mange lande uden for Norden klarer mødrene disse opgaver ved hjælp af billig udenlandsk arbejdskraft, der passer børn, gamle og syge, gør rent og laver mad i private hjem.

Hvis denne analyse holder – at den nordiske model er blevet svækket eller udfordret – så må vi spørge os selv, hvordan og hvor den aktive arbejdsmarkeds- og velfærdspolitik skal udvikles, drøftes og ansvars-



mæssigt placeres, når det drejer sig om kvindernes situation på arbejdsmarkedet? Vil kvindernes behov og krav falde ned mellem flere stole: National lovgivning, EU-direktiver og EU-bestemmelser, forhandlingssystemet mellem arbejdsmarkedets parter? Eller vil vi i Norden blive ved med at kæmpe for vore egne velfærds- og ligestillingsmodeller?

I hvert fald kan vi forsøgsvis konkludere, at disse forskydninger i de nordiske modeller vil stille endnu større krav til fagbevægelsens arbejde for kvinder og ligestilling i de kommende år. Fagbevægelsen har meget stor betydning som et kraftcenter til at inspirere kvindernes faglige kampe, solidariteten mellem kvinder og mænd og ikke mindst strategierne for ligestilling og velfærd i de nordiske lande. Dette gælder ikke kun ved forhandlingsbordene, men også i fagbevægelsens medvirken ved udformning af love og regler samt af arbejdsmarkedspolitikken – det vi i Danmark kalder 'trepartsarbejdet'.

Ligestillingsudfordringer for fagbevægelsen

Til LO's kongres i 2011 blev der udarbejdet et stort oplæg: 'Udfordringerne for den danske model'. Her står der:

"Ligestillingsområdet er kendetegnet ved et særligt nært samspil mellem samarbejds- og aftalemodellerne, lovgivningsmodellen og internationaliseringsmodellen, da flere lovgivningsinitiativer udspringer af forhold, der først er søgt løst i overenskomsterne, men som EU via direktiver påvirker. Ligelønsområdet er eksemplet på dette.(...) På trods af disse indsatser er der fortsat løngab mellem mænd og kvinder på 20 % (alle ansatte, alle sektorer), hvilket bl.a. kan forklares med, at den offentlige sektor er sakket agterud lønmæssigt siden 1975 i forhold til den private sektor. Halvdelen af kvinderne på det danske arbejdsmarked er ansat i den offentlige sektor, mens kun ca. en femtedel af mændene er offentligt ansat.(...) Mere decentraliseret løndannelse (...) formodes at trække i den forkerte retning, da individuel løndannelse oftest falder ud til mændenes fordel." (side 60).



To danske fagforeningsledere for to hovedorganisationer, Harald Børsting, formand for LO, og Bente Sorgenfrey, formand for FTF, udsendte i efteråret 2013 et nyt startskud til debat: 'Udfordringer for fagbevægelsen frem mod 2020'. Frem til næste år skal debatten køre i deres respektive organisationer, hvor den skal samles op på de to organisationers kongresser i 2015. Her skriver de:

"De nordiske velfærdssystemer kendes også på at være fokuseret på mere ligestilling end de fleste andre lande. Der er behov for, at den udvikling ikke går i stå, men at der fortsat udvikles nye metoder og sikres transparens i eksempelvis lønsystemerne, så fagbevægelsen fortsat bidrager til at styrke ligestillingen."



Ligestillingsarbejdet i dansk LO

I den danske LO-fagbevægelse har der nu gennem 20 år været udført et kreativt og vedholdende ligestillingsarbejde, når det drejer sig om undervisning, læring og nyudvikling af vinklerne på ligestilling mellem kønnene og mellem det mangefold af mennesker, der er i samfundet, i uddannelsesinstitutionerne og på arbejdsmarkedet.

Denne udvikling tog fart i 1992, da LO på et repræsentantskabsmøde besluttede, at FIU skulle udvikle en række aktiviteter for tillidsvalgte til at understøtte de ligestillingspolitiske mål. FIU udviklede en række initiativer på køn og ligestillingsområdet – og inviterede for første gang kønsforskere og eksperter indenfor. I 1999 og igen i 2003, hvor kongressen besluttede sig for at systematisere sin indsats gennem en række



tiltag. LO's instrumenter: Ligestillingspolitisk Udvalg og FIU-systemet (Fagbevægelsens Interne Uddannelser) blev de to rammer for indsatsen. (Se Appendix).



I dag ledes hele FIU-systemet i LO af næstformand Lizette Risgaard, der også er formand for LO's Ligestillingspolitiske udvalg. Dette udvalg sørger bl.a. for, at LO-fagbevægelsen er opdateret på en række forhold vedrørende køn i det faglige arbejde ved at igangsætte undersøgelser, få udarbejdet rapporter og lignende – og afholde konferencer om ligestilling.

Siden 2005 har LO uddelegeret uddannelsesaktiviteter om ligestilling og mangfoldighed til 3 fagforbund under LO: 3F, HK og Dansk Metal. De tre forbund har dannet partnerskabet for FIU-Ligestilling, som ledes af Næstformand i 3F Jane Korczak, Formand i Dansk Metal Claus Jensen og Næstformand i HK Mette Kindberg. Partnerskabet sørger for relevans, dynamik, udvikling og ikke mindst opbakning til arbejdet med emnekredsene inden for køn og mangfoldighed gennem udvikling, udbud og afholdelse af ligestillingsaktiviteter i uddannelse og kurser mm.. Partnerskabet har udvidet aktiviteterne. Se mere om FIU-Ligestillings arbejde i næste kapitel.





FIU-Ligestilling.

Ligestillingsarbejdet blev systematiseret efter et LO-repræsentantskabsmøde i 1992, hvor FIU-centret fik ansvaret for at udvikle aktiviteter for tillidsvalgte, der skulle sikre ligeløn og kendskab til samarbejdsaftalens muligheder for at sætte ligestilling på dagsordenen. Da det var nyt at skulle arbejde professionelt med ligestilling, var efteruddannelse af FIU-underviserne én af opgaverne, der blev taget fat i. For at bryde med forforståelser og 'plejer' (sådan 'plejer' vi at gøre), blev der brugt kønsforskere til undervisningen, hvilket var ganske utraditionelt på dette tidspunkt i FIU. Mange undervisere og mange tillidsvalgte deltog i aktiviteterne, og der var en pæn stigning i aktiviteterne fra år til år.

Efter LO's kongres i 1999 blev der udarbejdet en strategi for ligestillingsarbejdet, hvor kvinders repræsentation var i fokus og uddannelse af kvinder var det mest fremtrædende element. Dette arbejde blev finansieret af LO's FIU-midler (se Appendix) og bekræftet på LO's kongres i 2003:

"LO og forbundene skal i regi af FIU fortsætte og videreudvikle kompetenceløft (om køn og kønsmainstreaming) og lederuddannelse for kvinder." (fra kongresvedtagelsen pkt. 6)

LO blev i perioden 1996-2007 ledet af formand Hans Jensen og næstformand Tine Aurvig-Huggenberger (tidligere Brøndum). Harald Børsting blev i 2003 sekretær for ledelsen. Et udvalg til at lede ligestillingsarbejdet inden for FIU blev nedsat under ledelse af næstformanden.



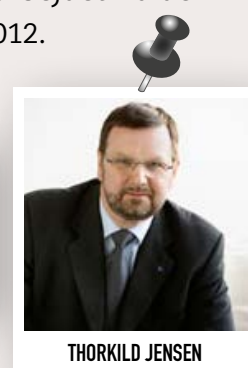


Konsulent Susanne Fast Jensen i LO blev koordinator af FIU-aktiviteterne for kvinder i LO-regi – og fik en tid efter base på den nu nedlagte Esbjerg Højskole (1910-2011). På højskolen blev der oprettet et Ligestillingssekretariat, som Susanne blev leder af.



Partnerskabet

I løbet af 2005 uddelegerede LO den del af sit tværfaglige FIU-arbejde, der havde med køn at gøre, til tre forbund – og arbejdet blev således lagt ind i en ny organisatorisk model: FIU-Ligestilling. I oktober 2005 blev underskrevet en aftale om en række aktiviteter, som partnerskabet skulle udvikle og gennemføre. Partnerskabets sekretariat blev placeret i Dansk Metal, bl.a. på baggrund af stor opbakning til arbejdet fra den daværende forbundsformand Thorkild Jensen, 2003-2012.



FIU-Ligestilling blev et partnerskab mellem tre - en overgang fire - LO-forbund: Dansk Metal, HK, Dansk El-forbund og 3F. (Dansk El-forbund forlod partnerskabet med udgangen af 2011, så der er nu de tre oprindelige tilbage). Politisk ansvarlige ledere af FIU-Ligestillingspartnerskabet er i dag: Næstformand Mette Kindberg, HK, Forbundsformand Claus Jensen, Dansk Metal, og Næstformand Jane Korczak, 3F.



Den daglige ledelse og koordinering foretages af koordinationsgruppen, der har ansvar for den administrative ledelse, formulering af kurser, aktiviteter og projekter: Susan Hedlund, HK - Susanne Fast Jensen, 3F - Anne-Lise Nyegaard og Pia Haandbæk, Dansk Metal. Desuden er Kristine Esrom Raunkjær pt. knyttet til sekretariatet som projektmedarbejder.



'Naturligvis'

Da kurser og uddannelse om ligestilling blev prioriteret som en særlig del af FIU-aktiviteterne, blev der udsendt et årligt kursuskatalog, der hedder "Naturligvis". Her kunne og kan LO's tillidsvalgte få et overblik over tilbuddene. I forordet til kataloget i 2005 skriver Harald Børsting:

"Kønsfordelingen på FIU's ligestillingskurser er skæv. Der er ca. 15 % mænd, der deltager. Det er vi ikke så tilfredse med. Vi ser gerne, at store dele af FIU's ligestillingsindsats kan rumme begge køn. (...) der skal være mulighed for, at både rødstrømper og mandschauvinister, unge og gamle, kvinder og mænd, entusiaster og dovenkroppe, langsomme og kvikke, akademikere og ufaglærte, valgte og ansatte, eksperter og 'nye' kan blive udfordret og blive klogere på, hvordan køn og ligestilling kan medtænkes i det daglige forandringsarbejde."



Der var altså et stærkt ønske om, at FIU's ligestillingsindsats skulle kunne fungere i forhold til stort set alle målgrupper i LO – og vel også på alle niveauer af ekspertise og engagement.

Efter dannelse af det nye partnerskab for FIU-Ligestilling – af HK, 3F og Dansk Metal – i 2005 fortsatte traditionen med at udsende kursus- og aktivitetskataloget, 'Naturligvis'. Disse kataloger findes på hjemmesiden <http://fiu-ligestilling.dk> og er med årene blevet mere omfangsrige – især efter, at integrations- og mangfoldighedsindsatsen kom til og supplerede indsatsen på kønsområdet. (Se bilag 1. med kursustitler fra 'Naturligvis' 2007-2014). I løbet af året kommer der ofte også ekstra tilbud fra FIU-Ligestilling, hvis der er aktuelle ting, der rører sig eller pludseligt opståede behov, der kan samle deltagere.

Det nye partnerskab fik det opdrag, at ligestillingskurserne i FIU-regi skulle henvende sig til alle kvinder og mænd. Dvs. at ligestilling blev placeret som en indsats i og for fagbevægelsen med status som alle andre områder den arbejdede med og ikke alene et forum, hvor indforståede medlemmer kunne samles.

Partnerskabet fik sig derfor en stor udfordring med ansvaret om, at der skulle flere mænd med på kurserne. Det var ikke blot en opfordring, men også noget, de blev målt på (se afsnittet om kursusdage og deltagertal). Senere blev målgrupperne for FIU-Ligestillings indsats mest koncentreret om tillidsrepræsentanterne – og ikke så meget om det ordinære medlem. Forbund og afdelinger, som jo skal betale kursusgebyrer for de medlemmer, der deltager, fik færre midler, da fagbevægelsen oplevede medlemstilbagegang.

Udpluk af forordene til 'Naturligvis'

I det følgende bringes nogle udpluk af forordene til det årlige kursus-katalog, 'Naturligvis'. Forberedelsen af kurser og aktiviteter fra FIU-Ligestillings side er foregået i samklang og dialog med såvel LO's ledelse, omverdenen – både situationen for fagbevægelsens medlemmer og



lønmotagernes situation i samfundet – og forventninger til de siddende regeringer.

I forordet til 'Naturligvis' 2007 siges det:

”'Naturligvis' er et supplement til den ordinære kursuskalender fra FIU. (...) FIU's ligestillingsindsats blev i 2006 placeret i en ny organisationsform, hvor et partnerskab mellem HK, Dansk Metal og 3F, har udviklings- og arrangøransvaret uddelegeret fra FIU-arbejdsgruppen. Det betød, at aktivitetsniveauet i 2006 steg betydeligt. Det har også betydet, at mange flere mænd har deltaget på ligestillingskurser/konferencer, en stigning på mere end 100%. (...) Som noget nyt sætter vi i år fokus på den diskrimination, som lønmottagere med anden seksuel orientering udsættes for på arbejdspladsen. Der er ligeledes to kurser udelukkende for mænd, der vil arbejde med den moderne manderolle i et ligestillet samfund. Aktiviteterne vil naturligvis som sædvanligt være oplevelende, oplysende og med høj kvalitet. Det er hensigten at omsætte ny viden, nye politiske muligheder og forskning til konkrete handlemuligheder for den tillidsvalgte på arbejdspladsen samt for valgte/ansatte i fagbevægelsen.”

'Naturligvis' 2008:

”(...) og der er naturligvis både nyheder og gode gamle kendinge. 'Naturligvis' er en samling af tværfaglige kurser, der giver ligestilling særlig opmærksomhed. Ligestilling mellem kvinder og mænd indgår overalt i det faglige arbejde, i arbejdsmiljø, i løn, i samarbejde, i ledelse, i organisationsarbejde, i omstruktureringer, i arbejdsdelinger, i integration, i repræsentation, i personalepolitikker, i overenskomster, i lærlinge/elevarbejdet, i uddannelser ... Vi kan blive ved. Derfor er kursustilbuddene også mangfoldige.”

'Naturligvis' 2009:

”Vi håber, at du kan finde et kursus, der giver mening for dig i dit faglige arbejde.”



'Naturligvis' 2010:

"Sidste år var mere end 1000 forskellige mennesker på et FIU-Ligestillingskursus, hvilket beviser, at der er rigtig mange i fagbevægelsen, der interesserer sig for ligestilling, og der er flere og flere mænd, der deltager. I øjeblikket er mere end en tredjedel af deltagerne mænd. (...) Moderne yngre tillidsvalgte mænd deltager gerne på kurser, hvor ligeværd er en grundlæggende værdi for udvikling af kvaliteten af det faglige arbejde."

'Naturligvis' 2011:

"Det ser ud til, at mænds ligestillingsudfordringer er blevet større. Det tager vi naturligvis fat på. Uligelønnen er ikke blevet forbedret, men det er vores handlemuligheder forhåbentlig. 'Ligelønsnævn' kom ind i det danske sprog ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2010. Det skal vi træne os i at bruge. Der er ligeledes aktiviteter, der arbejder med antidiskrimination, bl.a. at forebygge vold i hjemmet ved hjælp af politikker og aftabuiseringsaktiviteter på arbejdspladsen."

'Naturligvis' 2012:

"Vi har tidligere især beskæftiget os med ligestilling mellem mænd og kvinder, men i år er området 'etnisk ligestilling' i fokus. Vi er glade for, at vi kan arbejde med ligestilling bredt, da de fleste diskriminationsmekanismer er de samme, uanset om det sker på baggrund af køn, etnicitet, religion, handicap eller seksualitet."

'Naturligvis' 2013:

Under de tidligere borgerlige regeringer (2001-2011) "kom mange i Danmark til at leve i forestillingen om, at 'ligestilling' har vi da. De skal bare tage sig sammen, kvinderne og de etniske minoriteter. I fagbevægelsen har vi gennem mere end hundrede år erfaret, at det handler ikke kun om, at 'nogen bare skal tage sig sammen og skaffe sig selv bedre løn og arbejdsvilkår'. Vi ved, at det er et fællesskab, at vi skaber nye strukturer, nye retningslinier, nye rammer og nye muligheder for mere retfærdige arbejdsvilkår, hvor folk trives. (...) Den nuværende regering er heldigvis mere offensiv omkring ligestilling, og vi vil i fagbevægelsen være mere aktive medspillere."



'Naturligvis' 2014:

"Når 'Naturligvis' er blevet slankere, skyldes det en slankere økonomi i fagbevægelsen og ikke, at der er opnået store ligestillingsgevinster. Vi må desværre konstatere, at der hos mange (selv i regeringen (En Socialdemokratisk ledet regering)) er den opfattelse af, at 'ligestilling kommer af sig selv' eller, at 'ligestilling må vente, der er noget, der er vigtigere lige her og nu. I fagbevægelsens ligestillingsarbejde har vi siden 70'erne godt vidst, at ligestillingsarbejdet ikke kunne vente, til alle de 'vigtige' ting er på plads. For de kommer aldrig på plads, og hvis ligestillingsarbejdet skal vente, sker der aldrig noget på ligestillingsområdet! Ligesom ved andre politiske indsatsområder, skal der arbejdes både med struktur, kultur og ny viden. Udfordringer er der masser af: Ulige løn, repræsentation (få kvinder på ledende poster i fagbevægelsen), ulighed i sundhed og barsel, kønsbestemt vold og chikane. Kønsarbejdsdeling og uhensigtsmæssige stereotype opfattelser, der sætter mænd, kvinder og minoriteter i bås."

Deltagertal og køn i FIU generelt

FIU-Ligestilling-partnerskabet har, som fortalt, til opgave at udbyde kurser, uddannelse og aktiviteter om køn og mangfoldighed på tværs til forskellige målgrupper. Af de tværfaglige FIU-midler, der går til at finansiere FIU's udviklingsarbejde, søger FIU-Ligestilling om forskellige projekter. I 2012 fik de 25 procent af udviklingsmidlerne. (De resterende midler gik til LO-skolen/Cefal, FIU-IT, Arbejdernes Oplysnings Forbund, AOF, og til undervisningsmaterialer). Det særlige område, som FIU-Ligestilling har ansvar for, er tværfaglige kurser og aktiviteter om køn og mangfoldighed.

Allerede i 2002 overhalede kvinderne mændene på samtlige FIU's kurser, idet de udgjorde 52 procent af samtlige kursister. (Til sammenligning udgjorde kvinderne 47 procent i 1987). I 2012 var også godt halvdelen af alle deltagere på samtliche FIU-kurser kvinder. Dette gælder såvel de rene forbundskurser som dem, der udbydes på tværs i LO-fagbevægelsen.



FIU-Ligestilling: Kursusdage og deltagertal

Partnerskabet for FIU-Ligestillings aktiviteter måles år for år. Udgangspunktet for målingen er kursusuger og antallet kvinder og mænd, der deltager, opgjort på CPR-nr.. Tallene fra året 2004 blev udgangspunkt for målingen af indsatsen fra det nye partnerskab for Ligestilling, 3F, HK og Metalforbundet.

Det samlede antal kursusdage om året, som partnerskabet har været i stand til at udbyde, er gennem årene fra 2004 til 2011 gået opad: Fra 2.210 kursusdage i 2004 – op til 6.148 kursusdage i 2011. Men fra 2012 faldt antallet af kursusdage: 2012: 4.529 og 2013: 3.847. Hovedårsagen var manglende bevillinger fra afdelinger og forbund til deltagernes kursusgebyrer på FIU-Ligestillings kurser. (Der var efter denne periode mange besparelser i LO-fagbevægelsen som svar på medlemstilbagegangen).

Tabel 2: Kønsfordelingen blandt deltagerne på FIU-Ligestillings kurser og aktiviteter 2004-2014, januar 2014

	2004 Målepunkt	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 Uafslut.	2006- 2013
Kvinder I alt	395	406	597	706	609	644	700	426	421	171	4.509
Kvinder %	89	69	73	70	66	64	60	61	65	56	66%
Mænd I alt	53	186	221	299	319	370	461	275	235	130	2.366
Mænd %	11	31	27	30	34	36	40	39	35	43	34%
I alt	448	592	818	1.005	928	1.014	1.161	701	656	301	6.875

(Bemærkninger og kilde: Deltagertallene er opgjort på grundlag af antallet af CPR-numre. Optælling på CPR-numre siger ikke noget om, på hvor mange kurser eller kursusdage den



pågældende person deltager i det pågældende år. Tallene for 2014 er tilmeldte, opgjort i januar 2014 – og ikke faktiske deltagere, da året 2014 ikke er gået til ende. Tallene fra året 2004 var udgangspunktet, før FIU-Ligestillingspartnerskabet fik uddelegeret opgaven i 2006. Kilde: Statistik for tilmeldte og gennemførte på køn, 30. januar 2014, FIU-Ligestilling. Opstilling og udregninger på grundlag af kilden, Anette Wolthers)

Som det ses af tabel 2 var kønsfordelingen i 2004 i udgangspunktet, at kvinderne udgjorde 89 procent og mænd 11 procent af alle deltagere (optalt på CPR-numre). I 2013 og 2014 udgør kvinderne 57 procent og mænd 43 procent (af de CPR-numre, der er tilmeldt indtil januar 2014). Dvs. at FIU-ligestilling har udviklet sin målgruppe fra primært at være kvindelige medlemmer for 10 år siden til nu også at have en betragtelig deltagergruppe blandt mænd – noget, der også var ønsket fra LO's side. Kønsfordelingen på kurser og uddannelser er blevet mere ligelig, da FIU-Ligestilling har gjort meget ud af også at udbyde kurser, der direkte henvender sig til mænd. På FIU-Ligestillingspartnerskabets kurser og aktiviteter har der, siden de overtog opgaven, deltaget 6.875 CPR-numre fra 2006 til udgangen af 2013. Heraf var de 4.509 kvindelige og de 2.366 mandlige CPR-numre. Det svarer i gennemsnit til 66 procent kvindelige CPR-numre og 34 procent mandlige CPR-numre i hele perioden. (Der er CPR-numre, der over årene kan gå igen – men inden for samme år, er ét CPR-nummer kun talt én gang).

FIU-Ligestillingspartnerskabets rolle

FIU-Ligestillings årlige kursuskatalog, 'Naturligvis', repræsenterer en lang periode, hvor LO-fagbevægelsens ligestillingsarbejde i form af uddannelser og aktiviteter er blevet prioriteret. En lang periode med dynamik og 'gang i den' – noget som er enestående i dansk ligestillingsarbejde – og også enestående for fagbevægelsen, når vi tager de historiske briller på, både mht. længde og intensitet i engagementet samt tilbud til begge køn.

Dansk ligestillingsarbejde i organisationer, institutioner og hos myndigheder har været og er kendetegnet ved, at man måske har haft et



ligestillingsudvalg eller en ligestillingskonsulent i nogle få år, hvorefter det er blevet nedprioriteret. En sådan nedprioritering af ligestillingsarbejdet efter et stykke tid, kan der være mange grunde til. Den væsentligste grund til at stoppe et ligestillingsarbejde, er manglende ledelsesopbakning og negative holdninger i ledelsen. Selv om ledelser i mange tilfælde har fået præsenteret den gode effekt af lederkurser eller lederforberedende kurser og uddannelser kun for kvinder ifht. den f.eks. manglende kvinderepræsentation, så har de måske ikke opfattet det hensigtsmæssigt, at kvinder har fået tildelt egne rum i organisationen. Hvis ledelsesopbakningen svigter, bliver medlemmer eller medarbejdere usikre på legitimiteten af ligestillingsaktiviteterne – også kvinderne – og de begynder at stemme med fødderne for ikke at blive slået i hartkorn med en ikke ønsket kategori: Dvs. dem uden indflydelse og magt.



SUSAN HEDLUND



PIA HAANDBÆK



SUSANNE FAST JENSEN OG ANNE-LISE NYEGAARD

FIU-Ligestilling har i sine baglande, HK, 3F og Dansk Metal, opbakning og ressourcer til sine aktiviteter og får også som nævnt bevilget penge fra LO's FIU-midler til udvikling af nye tilbud. Hertil kommer, at partnerskabet i sin opgave har vist en stor oplagthed, dynamik, fantasi og kreativitet. Dette gælder både de brændende platforme for ligestillingen, vinklingen heraf, arbejdsformer på uddannelser og kurser og endelig en tydelighed ifht. målgrupperne.



Den vigtigste målgruppe for FIU-Ligestilling er tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne. Herigennem er FIU-Ligestilling med til at styrke tillidsvalgtes strategiske rolle i den danske model. Der er således mange, der har fået inspiration til indholdet i deres tillidsrepræsentantarbejde enten på deres arbejdsplads eller i deres afdeling.

Gennem snart 10 år har FIU-Ligestilling skabt ikke blot ét forum, men mange fora for ligestilling, hvor kvinder kunne mødes med kvinder, mænd kunne mødes med mænd – og endelig en række fora, hvor kønnene møder hinanden i fælles drøftelser.

I næste kapitel vil vi se på erfaringer fra, oplevelser med og effekter af FIU-Ligestillings uddannelser og aktiviteter for kvinder og for fagforningernes arbejde som helhed i disse år.



FIU-ligestilling – erfaringer og effekter for kvinder

Lederuddannelser for kvinder

Efter processen i LO fra 1999 om bl.a. bedre kvinderepræsentation i forbund og LO blev der fra 2001 planlagt en række uddannelser i FIU-regi, udelukkende rettet mod kvinder. Disse uddannelser havde alle det primære formål at motivere og dygtiggøre fagligt aktive kvinder til at udvikle deres faglige karrierer i fagbevægelsen. Rammerne var toårige forløb med 12-16 seminarer. De fleste seminarer var på 3 dage, men der var også to studieture eller uddannelsesrejser indlagt i forløbet samt undervisning og samarbejde med en uddannelsesinstitution om et formelt kvalificerende forløb, udtrykt i ETCS-points, hvis en deltager også bestod den indlagte eksamen (ECTS = European Credit Transfer System. Et EU-udviklet meritoverførselssystem inden for videregående uddannelser i Danmark eller udlandet). De første års arbejde med disse uddannelser fik stor betydning, idet erfaringerne herfra var med til at inspirere FIU-Ligestillings fremtidige lederuddannelser for kvinder (og senere også for mænd).

Disse uddannelser for kvinder var først organiseret i et FIU-sekretariat i LO. Fra oktober 2005 blev arbejdet varetaget af Partnerskabet mellem HK, 3F og Dansk Metal under navnet FIU-Ligestilling.

Starlet, Victoria og Nynnerne

Starlet, - et tilbud til yngre kvinder i årene 2001-2003, var eksperimenterende forløb med en masse elementer, som senere skulle blive taget op igen i de efterfølgende lederuddannelser. Forløbet som pionérforløb ville det hele – det var studieture, mentorordninger, børnepasning og store ambitioner – og 19 unge kvinder, der efter forløbet vovede en hel masse: De fik nye uddannelser, stillinger med større krav på deres



arbejdsplads, blev faglige sekretærer eller konsulenter. Erfaringer fra forløbet viste også, at det er en meget stor pædagogisk opgave at lede et så langt og kompliceret forløb. Derefter blev 'tovholdere' og gennemgående kursusledere i de efterfølgende forløb mere professionelle – ikke blot pædagogisk og uddannelsesmæssigt, men også kvinde- og ligestillingspolitisk.

Senere kom endnu to forløb, som hhv. Victoria 2002-2003 (Victoria = 'sejr') og Nynnerne 2004-2005 (opkaldt efter Nynne Koch 1915-2001, som i 1979 oprettede KVINFO). Disse to forløb henvendte sig ikke kun til de unge kvinder, men til fagligt aktive kvinder i alle aldersgrupper med lyst til at gøre karriere i det faglige system. Aldersspredningen var derfor ofte stor på disse hold, hvilket ofte var udmærket mht. udveksling af erfaringer og mht. det 'højskolepræg', som undervisningsrammen derved kunne få.

Gerne rene kvindehold + supplement

Rapporteringer fra disse forløb gentager, at deltagerne er glade for at være på rene kvindehold. Her er nogle refleksioner fra deltagerne på Victoria-forløbet:

"Vi vil ikke anbefale at gøre uddannelsen kønsblandet (...) så har ganske mange nydt det frirum, det har givet at være et rent kvindehold. Der har ikke været behov for hele tiden at begynde forfra og forsvare allerede vundne bastioner (...) men blandede forløb bør supplere de rene kvindeforløb, ikke erstatte dem. Fagbevægelsens kvinder har i mange år langt fra fået deres bid af uddannelseskagen i FIU. Når der endelig er et lille guldæg til dem, bør det ikke straks deles med det køn, der længe har fået broderparten" (Torp et al 2004, s.42-43). Da denne tekst blev skrevet, udgjorde kvinderne 48 procent af medlemmerne i LO og 34 procent af tillidsrepræsentanterne samt 17 procent af afdelingsformændene i de tilsluttede fagforbund.

Victoria anbefalede også, at de enkelte fagforbund skulle prioritere de lange lederuddannelser for kvinder ved at finde og visitere egnede



kvinder til disse uddannelser. Efter endt forløb skulle man synliggøre kvindernes kompetencer i organisationen f.eks. med en database over tidligere deltagere. Gennem en identifikation af kompetente kvinder og opfordringer til dem om at stille op og stille sig til rådighed ville man således kunne nyttiggøre dem i LO's kønsmainstreaming af sin organisation.

Lignende strenge anslår Nynnerne i deres anbefalinger:

"At der fortsat udbydes længerevarende kursusforløb af høj kvalitet for aktive kvinder (...) At disse forløb bibeholder muligheden for at tage et kompetence-givende modul (...) at studieture bibeholdes. Disse giver uanede muligheder for læring, og sætter det internationale perspektiv på dagsordenen." (Tanggaard Andersen 2005 s.6-7)

Rummene for udvikling

Disse rapporter og beretninger om Starlet, Victoria og Nynnerne indeholder stemninger af mod, kampgejst, godt humør og uforfærdethed. Deltagerne har i deres læreprocesser kunnet tage konsekvente kvinde-udgangspunkter uden kompromismæssige hensyn til mændene og deres eventuelle reaktioner, følelser og tanker i arbejdet med emner og processer på holdene.

Læreprocesserne var fra starten en kombination af såvel det individuelle som det kollektive, idet kurserne indeholdt oplæg fra deltagerne, fælles refleksioner, afprøvning af handlinger uden for undervisningsrummet og et fælles ønske om at udvikle verden og gøre den mere lige-stillet. Endvidere var der stærke tilskyndelser til at afprøve noget nyt, selv om det kunne synes farligt, besværligt eller uopnåeligt; følelsen bagefter et sådant spring er stor og ubeskrivelig dejlig for den kvinde, der har taget det.

Det blev også efterhånden klart, at god og professionel kursusledelse var en nødvendighed for at forløse deltagerne personlige potentialer samtidig med, at der blev skabt en åben og varm stemning i holddan-



nelsen. En kursusledelse, der også er i stand til at have masser af personlig kontakt med deltagerne i form af vejledning og opmuntring til at tage nye skridt.

Disse uddannelser har fostret, udviklet og inspireret kampkraft – til gavn for fagbevægelsen, dens værdier og mærkesager – udtrykt i sloganet:

”Hellere kælling end kylling”, som der står på titelbladet i Nynnernes afslutningsrapport

Feministisk Ledelse, FL

Endnu en lederuddannelse for kvinder så dagens lys i 2001: Feministisk Ledelse, FL. (Mht. ordet 'feminisme' – så var det et positivt ord på dette tidspunkt i LO, da også daværende forbundsformand, Hans Jensen, erklærede sig som feminist og så det feministiske perspektiv for fagbevægelsen som væsentligt). FL-netværket er en idé fra 2000, hvor Tine Aurvig-Brøndum (senere Huggenberger), Susanne Fast Jensen og Marianne Jessing inviterede til en opdagelsesrejse i kønsbevidst ledelse. (Bag initiativet stod også: Inga Christensen, NNF, Vibeke Ejlersen, HK, Hanne Christensen, FOA, Marianne Bruun. KAD, Annelise Rasmussen og Steen Larsen SID, Winnie Nielsen TKF, Karin Søjberg Holst, Dansk Metal, Thorkild Yde, TIB og Jens Henning Ravnsmed, STK).

FL var også et initiativ i LO's strategi for at få mere ligelig kønsrepræsentation og eksisterer endnu. I stedet for et fast forløb med mødepligt hver gang og decideret 'holddannelse' har FL mere karakter af et netværk. Forløbet er tilpasset sin målgruppes muligheder for at kunne få inspiration og deltage, selv om man måske ikke kan komme hver gang. Målgruppen er kvinder, der allerede har høje og ansvarsfulde poster i fagbevægelsen. Forløbet består af et antal temamøder og en uddannelsesrejse. Gennem årene har der også været indlagt internatkurser i uddannelsen. Til hvert forløb er der knyttet en værtinde til at lede møderne, træffe aftaler med indledere, finde lokaler mm..



I indbydelsen til uddannelsen i 2012 stod:

”FL er først og fremmest et netværk af kvinder, som vil lede og udvikle på baggrund af viden om køn og ligestilling – og som vil arbejde med kønsperspektivet i egen ledelse eller rådgivning. FL’s målgruppe er kvinder, der arbejder i forbundshuse, fagforeninger eller andre institutioner/virksomheder. (Dvs. målgruppen er): kvindelige ledere, konsulenter, formænd, næstformænd, faglige sekretærer etc.. Intentionen er at udnytte tiden effektivt, dvs. vi mødes hurtigt efter arbejde, bliver klogere og kan alligevel nå hjem og have ’noget’ aften. (Mødetidspunkterne for et FL-møde er start kl. 16 og slut kl. 21). Som deltager på FL er det nødvendigt at sætte sig selv i spil, få ny viden og nye indsigter køns betydning i forhold til mange forskellige forhold, hvor køn og magt er på spil. Med FL får du et netværk af kvinder, som er spændende, udfordrende og givende. Netværket består typisk af kvinder på vej mod nye udfordringer.(...) Når man først har fået kønsbrillerne på, er de ikke til at få af igen (tidl. kursist) – på FL stimuleres og udvides nysgerrigheden på køn, magt og ligestilling. Sammen med andre kvinder undersøger vi dagens tema, lytter til oplæg, udveksler egne erfaringer, bliver klogere på hvilken viden, der er om emnet, bliver rystede og griner sammen.” (Fra FL’s program 2012).

Programmet for 2014 lægger vægt på ’Kvindelig meningsdannelse’ og er i dette år et samarbejde mellem FIU-Ligestilling og tænketanken CEVEA (der siger om sig selv: *”Cevea er en uafhængig centrum-venstre tænketank, der har til formål at udvikle idéer for at fremme et samfund baseret på frihed, lighed og fællesskab”*). I dette program undersøges ’produktionen af definitionsmagt’ i samfundet og hvordan fagbevægelsens kvinder kan lade deres stemme høre. Indbygget er en uddannelsesrejse til Tunis for at udveksle erfaringer med kvinder i den tunesiske fagbevægelse.

(Se bilag 2 om de overordnede emner for FL-forløbene)

FLUK – og FLUKmk

De første lederuddannelser for kvinder version 1.0 blev videreudviklet, og fra 2004 blev disse uddannelser sat i system som én uddannelse og kom til at hedde **Faglig LederUddannelse for Kvinder, FLUK**.



FLUK-forløbene for kvinder fortsætter som version 2.0 fra 2004.

De enkelte hold kom til at hedde: FLUK1, FLUK2, FLUK3 osv. I 2007 kom der en ny udvikling, idet det første hold, der bestod af både kvinder og mænd startede. Disse hold kom til at hedde **Faglige LederUddannelse for Kvinder – mk: FLUKmk**.

Således kunne en parallel udvikle sig i form af: FLUKmk1, FLUKmk2, FLUKmk3 osv. og FLUKmk-forløbene blev altså version 3.0.

Formålene med disse lederuddannelser – version 1.0 og 2.0 var primært at få skabt emner til dygtige kvindelige ledere i LO-fagbevægelsen, da der manglede kvinder på stort set alle ledelsesniveauer.

Formålene for version 3.0 – da mændene også kom med på FLUK-mk-uddannelser – var også at få uddannet gode ledere samt at få køns-
ligestilling debatteret og ligestillingsarbejdet implementeret som en fælles faglig opgave for kvinder og mænd.



Indhold i FLUK- og FLUKmk-uddannelserne

Indholdet og måden at arbejde på i FLUK var nu blevet rammesat: To års uddannelse, 12 seminarer, hvoraf et af de første gik til Grønland, hvor deltagerne kunne undersøge alt, hvad de fandt af interesse om Grønland: Historie, arbejdsmarked, overordning/underordning i rigsfællesskabet, multikulturalitet, oprindelige folk og civilisation, samfund, natur, køn og kultur osv. På Grønlandsturen blev også de første sten



lagt til personlige planer, og hvilket emne inden for ledelse den enkelte ville arbejde dybere med. Endelig fik holdene her også grundlagt de regler og arbejdsformer, der skulle gælde for hele holdets arbejds- og samværsprocesser. I den sidste halvdel af uddannelsen forberedte man en uddannelsesrejse ved at undersøge, hvad der var at finde om køn, arbejdsmarked og diskrimination i f.eks. Tanzania, Sri Lanka, Madrid, New York, Ghana osv. Og hvilke internationale konventioner og samarbejdsfora der betyder noget for arbejdstagere over hele verden. De sidste intensive seminarer var viet til skrivning og mundtlig fremlæggelse af den selvvalgte eksamensopgave om ledelse i praksis.

Opsummeret kan indholdet i FLUK beskrives i figur 4, der samler hovedindholdet i nogle emnekredse, som også blev kombineret med hinanden.

Figur 4: Model for indhold i FLUK og FLUKmk-forløb



I det følgende vil vi beskrive et par af elementerne i FLUK-uddannelserne



Den personlige udvikling og de andre

FLUK-uddannelserne fik en klarere profil som kønsbevidste lederuddannelser. Derfor fik arbejdet med personlig udvikling en særlig tvist: At finde ud af sig selv og sit syn på mennesker (de andre – hvad enten de kunne optræde i kvinde- eller mandehylstre eller noget helt tredje). Det at lede – hvad enten man er tillidsrepræsentant eller tillidsvalgt på anden post i sin fagforening, betyder jo, at man skal kunne opnå resultater gennem hensigtsmæssige processer med andre mennesker. For at kunne gøre det, må man finde ud af sig selv, sine egne holdninger, præferencer og adfærdsformer – og få hjælp til at se sig selv udefra også.

På flere FLUK-hold har deltagerne sagt om temaet om 'personlig udvikling', at brug af teorien om og redskaberne fra Myers-Briggs-typindikator (som en del hold arbejdede med), har givet god forståelse for egne og andres præferencer i livet og på arbejdet. Gennem denne typeindikator og personlig samtale herom med sin vejleder, kvinde- og kønsteorier samt HR-teorier fra akademimerkonom-faget, ledelse i praksis, får man ikke blot interesse sig for sig selv, men også øvelse i at iagttage andre og indgå i relationer med andre. På nogle hold har man også bevidst dyrket spejlingen, makkerskabet – eller for at sætte det i femininum: 'makkerine-skabet' (eller på de blandede hold: makkerine og makkerskabet), hvor deltagerne gennem 'par-arbejdet' får et uddybet kendskab til hinanden. Her er et eksempel fra FLUK1, som er skrevet af Lone Skov Hansen og Tina Førsterling:





"Alt i alt føler Tina, at hun har flyttet sig virkelig meget. Som hendes 'makker' gennem hele forløbet må jeg give hende ret. Hun har virkelig udviklet sig og er helt klar til en karriere inden for fagbevægelsen!" og "Som Lones makker gennem de to år på FLUK mener jeg, at Lone allerede, da vi startede, var rigtig godt informeret og utrolig belæst og indimellem ved noget om de 'mærkeligste" ting! Lone er utrolig velformuleret og argumenterer fantastisk godt for sin sag"(Wolthers et al 2007 side 7-8).

Arbejdet og redskaber inden for personlig udvikling har også været meget nyttige, når hele holdet på 18-19 personer skulle udvikle deres indbyrdes relationer og gensidige tolerancer og værdsættelser – ikke kun deltagerne imellem, men også kønnene imellem. Meget paradoksalt kan en teori, der ikke er baseret på køn, være et godt redskab til at nedbryde kønsstereotypiseringen, da kvinder og mænd kunne spejle sig i hinanden, sammenligne sig, finde ligheder (og selvfølgelig også forskelle), hvis de blev analyseret til f.eks. at tilhøre samme typekategori. Det at have samme præferencer i liv og arbejde og som kvinde og mand giver også anledning til refleksioner om, hvordan man som værende det ene eller andet køn har fået formet sin livshistorie og handlemuligheder. Endelig kan indsigt i egen og andres personligheder og generel forståelse af psykologiske processer give deltagerne et personligt repertoire-valg i situationsbestemt adfærd.

Flere kvindelige og mandlige FLUKmk'ere har desuden gennem disse vinkler og refleksioner fået lagt et grundlag for såvel teambuildingsmetoder som coachingsmetoder i det faglige arbejde, hvilket har været til stor gavn og glæde for deres kolleger. Disse tilgange er blevet oplevet som et værdifuldt værktøj såvel i afdelingsarbejdet som i arbejdet som tillidsrepræsentant på arbejdspladsen.

I de første år med FLUK-uddannelserne blev der lavet meget arbejde med at etablere mentor-mentee-relationer mellem en deltager på uddannelsen og en fast mentor. Denne mentor skulle ideelt set være en erfaren fagforeningsleder, der ikke havde relationer i forvejen til sin



mentee. Der er mange eksempler på vellykkede forløb af denne karakter. Men ideen falmede efterhånden, som deltagernes netværk og kontaktflader i forvejen var blevet større. Så ideen om én mentor blev afløst af erfaringen om, at man som FLUK'er kunne søge sparring flere steder og få flere typer input til egen udvikling.

Ledelse i praksis og indlagte eksamen(er)

På de første lederuddannelser for kvinder kunne deltagerne gå til eksamen i akademimerkonomfaget, Ledelse i praksis. Erfaringerne herfra, og dermed anbefalingerne til de fremtidige hold, blev, at der skal gives plads og meget mere vejledning og tid til at kvalificere deltagerne i denne del. Især tager det lang tid at nå frem til at skrive en projektopgave af kvalitet inden for ledelse. Hertil skal også bemærkes, at lærebogen til faget ikke indeholder overvejelser om køn og ledelse. Så hvis man vil arbejde med den problematik, skal man ud og finde kilder og teorier herom.

Som resultat af denne anbefaling om at prioritere eksamensrettet undervisning fik det første FLUK-hold for kvinder et tilbud om at tage tre (3) uddannelser i én: Dels selve FLUK1-uddannelsen, dels akademimerkonomfaget, Ledelse i praksis, og dels en særlig tilrettelagt uddannelse i køn med en særlig studieordning. Sidstnævnte blev gennemført i samarbejde med FREIA (Centret for Kvinde- og Kønsforskning) på Aalborg Universitet. På akademimerkonomuddannelsen og uddannelsen



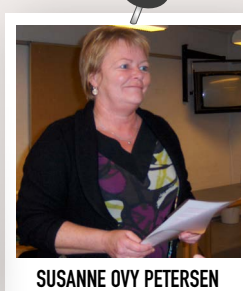


på Aalborg Universitet kunne deltagerne gå til eksamen og opnå et antal ECTS-points. Sidstnævnte eksamen ville give adgang til en planlagt masteruddannelse på universitetet. Dette meget ambitiøse uddannelsesforløb gav deltagerne en masse viden og oplevelser, men det viste sig, at deltagerne mest havde lyst til at leve op til eksamenskravene på ledelse i praksis, hvor alle fik en god karakter og en god oplevelse.

Her er der nogle reaktioner fra kvinderne på FLUK1: Det formelle spring til det akademiske niveau var svært: *"... jeg synes hele ideen om at tilbyde fagbevægelsens folk en kompetencegivende uddannelse er fantastisk god! Jeg tror bare, at springet mellem eksempelvis ufaglærte arbejdere med et minimum af skolegang for år tilbage, til universitetet er alt for stort. Det synes jeg bliver underbygget af, at langt flere havde mod, overskud og lyst til at tage eksamen på akademimærkonom-niveau med stor succes!"* (Stinne Dam Jacobsen i FLUK1's afslutningsrapport – Wolthers et al 2007, s. 13). Herunder en række FLUK-deltagere med deres afsluttende kursusbevis for hele FLUK-uddannelsen



IDA NAWROT



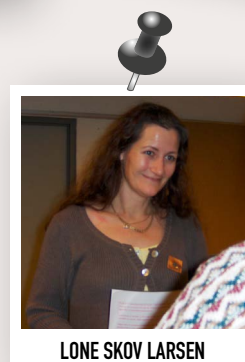
SUSANNE ØVY PETERSEN



MARITA GEINITZ



ULLA PUCK



LONE SKOV LARSEN



Siden blev det en fast praksis at indlægge undervisning og eksamen i Ledelse i praksis i samarbejde med et erhvervsakademi. (Det sidste FLUK-hold – FLUKmk6 – blærede sig i december 2013 med at få ti (10) 12-taller og fem 10-taller. (Alle kvinderne fik 12!) 12 er den højeste karakter – 10 den næsthøjeste).

Senere blev der tilrettelagt undervisning og eksamen efter FLUK-forløbene i flere akademi-merkonomfag, så man kunne få en samlet akademimerkonomuddannelse i FIU-Ligestillings regi, hvilket en del kvinder, som havde været pionerer på de første lederuddannelser (også FL), benyttede sig af. Andre deltagere i FLUK-uddannelserne blev så ivrige efter at kvalificere sig, at de senere er startet på universitetsstudier i fritiden, f.eks. jurastudiet.

De pædagogiske redskaber og processer

De pædagogiske processer i FLUK-forløbene baserede sig på Action Reflection Learning. Dvs. der skulle handles, reflekteres og resultere i en læreproces, der kan give nye kompetencer, udvikle viden, holdninger og færdigheder. 'Action' blev repræsenteret af den dagligdag, som de deltagende havde med sig i kraft af at være tillidsvalgte i en virksomhed eller i en fagforening. Denne virkelighed blev fremstillet i runderne, 'siden sidst' på førstedagen på et seminar, eller når nogen kastede et problem ud til resten af holdet for at få reaktioner og erfaringer fra de andre. Samme funktion havde feltarbejdet på seminarer og uddannelsesrejser, hvor deltagerne mødte nye virkeligheder og ny viden, der skulle bearbejdes – 'reflekteres' over til måske revideret viden og holdninger. Læreprocesserne bestod altså i at samle ny viden ind (gennem faglitteratur og på nettet), reflektere over den indsamlede viden, ordne og bearbejde den og formidle den mundtligt og skriftligt til resten af holdet.

Mundtlighed er en stor del af den tillidsvalgtes formidlingsform, så de allerfleste var fremragende mundtlige formidlere. Men mange oplevede store udfordringer med at fremstille et teoretisk stof skriftligt – noget,



man jo lærer på en videregående uddannelse. Skriftlig fremstilling af indtryk og viden fra feltarbejderne var mærkværdigvis ikke noget, der forekom deltagerne svært, hvad de lange og grundige rejserapporter viser. Så det at få opmuntring og vejledning til at skrive andre tekster i andre genrer, som f.eks. eksamensopgaven, var for mange en virkelig udfordring, da man her bevægede sig ind på ukendt territorium for første gang. Når man først havde overskredet grænsen her, var det ikke så svært at overskride den næste grænse (der er som sagt deltagere, som blev helt optaget af at uddanne og kvalificere sig videre og højere). Derfor er den personlige vejledning parallelt med hold- og gruppeprocesser meget afgørende.

Der var på FLUK-forløbene mindst én fast kursusleder, som sørgede for den røde tråd i forløbene mht. emner og gæsteundervisere, og som sørgede for at skabe en god og frugtbar atmosfære på holdene og give individuel bistand og vejledning.

FLUKmk og mændene

I marts 2011 offentliggjorde FIU-Ligestilling en undersøgelse blandt 19 mænd i alderen 32 til 57 år, der havde ansøgt om deltagelse eller havde deltaget på FLUKmk-uddannelserne (Volfing 2011). 17 mænd besvarede et spørgeskema. Her angiver 65 procent af deltagerne i undersøgelsen, at ligestillingselementet i uddannelsen, 41 procent, at kompetenceudvikling og 35 procent, at lederuddannelse er deres vigtigste grunde til at deltage. Mændene i undersøgelsen har en generel opfattelse af, at der endnu ikke er opnået ligestilling i samfundet, og at det er en opgave, som fagbevægelsen må tage på sig – sammen med arbejdsgiverne og lovgiverne. De ønsker handling og ikke blot snak. Men når de svarer på, hvorvidt der er ligestilling på deres egen arbejdsplads, mener de fleste, at der er fuld ligestilling blandt mænd og kvinder med følgende begrundelser: Der er lige løn for lige arbejde, kvinder har samme indflydelse som mænd, der tages hensyn til kvindernes særlige behov i forhold til barsel eller fysiske begrænsninger, der er respekt for både kvinder og mænd. Men paradoksalt nok bemærker flere, at der ikke er



kvinder i virksomhedens ledelse – altså på arbejdsgiversiden. Disse iagttagelser og holdninger hos mændene i undersøgelsen om ligestilling på arbejdspladsen hænger måske også sammen med, at mange danske arbejdspladser stadigvæk er stærkt kønsopdelte enten pga. brancheforskelle eller pga. forskelle i hvilke funktioner, der varetages af hvilke køn. Dvs. de får ikke set det, de måske venter at se: En kvinde og en mand, der udfører nøjagtigt samme arbejde, men får forskellig løn. Der skal for det meste en 'kønskulturel oversættelse' til, før forskellene og uretfærdighederne bliver synlige.

Hvis man kan tillade sig en foreløbig konklusion om mændene på FLUKmk, så har de fleste dannet sig et overblik over kønsligestillingens brændende platforme, så de ideologisk er blevet klædt på. De forsvarer også kønsligestillingen i diskussioner, går ind i ligestillingsudvalgene osv.. Mange mænd har desuden deltaget i FIU-Ligestillings mange tilbud til mænd alene, hvor de også får sat etiketten 'køn' på sig selv og ser deres eget køn som en del af et mønster, får et skarpere blik for kønnet adfærd, kønnenes særinteresser – og fælles interesser. De er blevet ligestillingsbevidste mænd, som ligestillingsbevidste kvinder også gerne vil samarbejde med i fagbevægelsen.

Idealet om, at ligestilling og kvindekamp og mandekamp (og køns-mainstreaming) kan blive en fælles dagsorden på lige fod med alle andre faglige emner i LO-fagbevægelsen, arbejder FIU-Ligestilling ufortrødent på skal blive til en realitet.

Effekt af FIU's lederuddannelser for kvinder

Effekt for kvinderne på kvindeuddannelserne

Der er ikke foretaget en aktuel og opdateret effektmåling af lederuddannelserne for kvinder i LO. Men der findes en effektundersøgelse fra 2007, bestilt af LO og foretaget af Anette Wolthers (Wolthers 2007, paper). Resultaterne herfra citeres i dette afsnit. Sagen var jo den, at LO



i oktober 2003 på sin 35. kongres besluttede: ”LO og forbundene skal i regi af FIU fortsætte og videreudvikle kompetenceløft (om køn og mainstreaming) og lederuddannelse for kvinder”

LO ønskede at evaluere, hvordan det var gået med de 132 deltagere, der havde afsluttet én af de seks lederuddannelser for kvinder, som var blevet sat i værk fra 1999 og afsluttet inden evalueringen i 2007. Af de 132 deltagere svarede 84 personer (64 procent) på spørgeskemaet i undersøgelsen, der blev udsendt i februar 2007. Tabel 3 og 4 stammer fra denne undersøgelse.

Tabel 3: Respondenternes egen angivelse af nuværende status for faglig post i forhold til det udgangspunkt, hver enkelt havde, da de startede på uddannelsen for kvinder. Absolut og procent. 2007

Status efter uddannelsen	Antal absolut	Antal i procent
Højere faglig post	39	46,4
Samme faglige post	17	20,2
Lavere faglig post	09	10,7
Har ikke faglig post p.t.	05	6,0
Er ikke faglig aktiv mere	01	1,2
Ubesvaret	13	15,5
I alt	84	100,0 procent

Som det ses på tabel 3, mener godt **46 procent af respondenterne**, at de efter lederuddannelsen har fået **en højere faglig post**. Godt 20 procent mener, at de er på samme niveau. Godt 10 procent mener, at de er på et lavere niveau. 6 procent har af forskellige grunde ikke nogen faglig post lige nu, bl.a. pga. jobskifte, 1 er ikke fagligt aktiv pga. sygdom. 13 har ikke besvaret spørgsmålet.



Respondenterne om udvikling af deres faglige poster

Respondenterne er startet på uddannelserne i forskellige år 2000-2005. De har svaret på, hvilke faglige poster, de havde, da de startede på uddannelsen i sin tid. De har kunnet vælge mellem en række på forhånd givne kategorier af faglige poster (se tabel 3). Sammenlagt angiver respondenterne at have haft 118 faglige poster tilsammen. En var næstformand i et forbund, syv var afdelingsformænd og 8 var afdelingsnæstformænd. Der var også en del, som slet ikke havde faglige poster som udgangspunkt. Knap halvanden post havde deltagerne i gennemsnit, før de startede på én af de seks uddannelser. De hyppigst forekommende poster er:

- | | |
|---|-----------|
| • Medlem af en afdelingsbestyrelse: | 12 poster |
| • Anden form for bestyrelse: | 11 poster |
| • Valgt, faglig sekretær: | 10 poster |
| • Repræsentant for sin organisation i en ydre sammenhæng: | 10 poster |

Begrebet "højere, samme og lavere post mv." kan tolkes på flere måder, og det er respondenternes egne udsagn om postens placering, der er lavet en sammenskrivning af. En højere post forklares med følgende:

- Opstigning til mere vertikalt ansvar i linjen
- Viden om ledelse, medbestemmelse og køn har givet nogle mod på at stille op til bestyrelses- og tillidsrepræsentant-poster (fra slet ikke at have haft en faglig post)
- Flere at være leder for
- Jobudvidelse og jobløft
- Bedre honorering
- Kombination af flere nøgleposter

Respondenternes forklaringer på "lavere faglig post", er hovedsageligt, at de er gået fra en valgt post til en post som ansat. Den valgte post



opfattes generelt som en højere post end det at være ansat i fagbevægelsen – selv om en post som ansat kan betyde et spændende og tilfredsstillende arbejdsindhold. En enkelt nævner at have mistet sit personaleledelsesansvar efter en fusion.

De respondenter, der knytter kommentarer til, at de "ikke pt. har en faglig post eller ikke er fagligt aktive", begrundet det i jobskifte, ønsker om pause i det faglige arbejde pga. arbejdsbyrden samt sygdom. Nogle har flyttet aktiviteterne over på andre felter, så som politisk arbejde og studier.

Respondenterne har kunnet angive ét eller flere udsagn i tabel 4 nedenfor, som udtryk for deres udbytte af deres deltagelse i uddannelsen. Ud over de angivne sætninger har de også selv kunnet formulere én eller flere sætninger til beskrivelse af udbytte.

Tabel 4: Beskrivelse* af udbytte, udvikling, kompetencer og handlinger efter deltagelse i lederuddannelsen for kvinder, fordelt på 278 antal svar og 84 respondenter. Absolut og procent 2007

Beskrivelse af udvikling	Antal svar absolut	Antal i procent af de 278 svar	Antal i procent af de 84 respondenter
Jeg ved mere om køn og ledelse i dag	72	25,9	85,7
Jeg husker ligestillingsaspektet i mit fagpolitiske arbejde	60	21,6	71,4
Jeg har fået øget selvtillid og selvsikkerhed i faglige sammenhænge	45	16,2	53,6
Jeg deltager i praktisk kønsmainstreamings- og ligestillingsarbejde	29	10,4	34,5
Jeg tøver mindre med at tage ordet i forsamlinger	26	9,4	31,0
Jeg lader mig interviewe til min fagpresse og evt. anden presse	22	7,9	26,2



Beskrivelse af udvikling	Antal svar absolut	Antal i procent af de 278 svar	Antal i procent af de 84 respondenter
Jeg har været i radio/TV med fag- og kønspolitiske emner	20	7,2	23,8
Jeg har <u>ikke</u> udviklet mig ledelsesmæssigt	02	0,7	2,4
Jeg arbejder <u>ikke</u> med kønsbriller på i mit daglige arbejde	02	0,7	2,4
I alt	278	100 procent af de 278 svar	

(* Hver af de 84 respondenter har kunnet afgive flere svar samt som supplement eller alternativt skrive sine egne kommentarer, der opsummeres sammen med de øvrige kommentarer til udbyttet, efter tabellen).

Som det kan ses af ovenstående tabel 4, så har flertallet af respondenterne svaret, at de ved mere om køn og ledelse i dag, at de husker ligestillingsaspektet i deres fagpolitiske arbejde, at de har fået øget selvtilid i faglige sammenhænge, og at de deltager i praktisk køns-mainstreamings- og ligestillingsarbejde. Set ud fra uddannelsernes formål, ser det ud til at være i fin overensstemmelse med deltagernes udbytte. Andre har alene eller som supplement valgt de øvrige kategorier – eller valgt helt at skrive et eget udsagn. Nedenfor er udsagnene opdelt efter de temakredse, de repræsenterer.

Ledelse og personlig udvikling:

Deltagerne har fået en lederuddannelse, og mange af dem har også gået til eksamen i et ledelsesfag på akademisk niveau. Det betyder, at de har fået ledelsesteori og værktøjer og har skrevet en projektopgave med udgangspunkt i problemstillinger i eget arbejde. Ydermere giver mange respondenter udtryk for, at de har gennemgået en stor personlig udvikling med større indsigt i egne stærke og svage sider og deraf mere bevidste valg.



Kvindernes Blå Bog var et projekt, som en gruppe kvinder fra kvindeuddannelserne i FIU-Ligestilling, tog initiativ til i 2009. Den 'blå bog', hvor kun kvinder blev nævnt, udkom i alt i fem årgange (sidste årgang var 2011-2012), hvorefter initiativtagerne ikke mere ønskede at bruge ressourcer på netop dette projekt.

På hjemmesiden <http://www.kvindernesblaabog.dk> som ikke mere bliver opdateret, men stadig kan ses og læses, kan også læses artikler om alle de kvinder, der er optaget i bogen. Initiativtagerne skriver på hjemmesiden:

"Kraks Blå Bog har i over 100 år fortalt det danske samfund, hvem der kan italesættes som 'betydningsfulde personer'. Ved sin udvælgelse og eksponering af nogle personer og ved sin udelukkelse af andre har bogen bidraget til at lette vejen for nogen, at gøre vejen svær for andre, samt at reproducere magtpositioner og magtmuligheder(...) For 100 år siden var det næsten udelukkende mænd, der blev omtalt. Det er det sådan set stadigvæk. I 2005, da ideen til Kvindernes Blå Bog opstod, var 89 % af personerne i Kraks Blå Bog mænd (...) I 2010 blev køn og ligestilling et fagligt felt i Kraks Blå Bog (...) 'Kønsforskning' og 'Ligestillingsforskning' er en kvindedomineret faglighed, der nu er kommet med i 'det gode selskab – som noget, der kan betragtes som 'betydningsfuldt'. Det har rykket på den strukturelle ulighed. (...) Vi har konstateret, at flere af de kvinder, vi har optaget i Kvindernes Blå Bog, senere er kommet i Kraks Blå Bog."

Initiativtagerne opnåede at råbe Krak op, så antallet af kvinder i de kommende år steg en smule mere. I 2012 var andelen af kvinder, omtalt i bogen, steget til 18 procent.



Udvikling i det faglige arbejde:

Nogle af deltagerne har ikke haft faglige poster forud for uddannelsen. De har fået inspiration og lyst til at gå aktivt ind i fagligt arbejde i første omgang som tillidsvalgt (sikkerheds- eller tillidsrepræsentant), senere i bestyrelsesarbejde og som initiativtager til fagpolitisk udvikling, f.eks. oprettelse af et ligestillingsudvalg. Andre har ud fra erfaring fra det faglige arbejde og tidligere poster bevæget sig videre til næste post med indflydelse. Desuden har de fået en udvidet forståelse af det felt, de arbejder i, hvor især det at beherske forhandlingen er en vigtig kompetence i en faglig organisation. Essensen i de kvindelige lederuddannelser har været tilegnelsen og udviklingen af et kønsperspektiv på fagligt arbejde og samfundsforhold i øvrigt. Deltagerne har fået en særlig dyb og bred viden omkring dette felt, som kan nyttiggøres i deres faglige aktiviteter.

Netværk og det faglige arbejde:

Det lange stræk og uddannelsernes længde har givet mulighed for at knytte bånd på tværs af faglige organisationer, funktioner og landsdele. Det har betydet, at kendskabet til hinanden og de fælles refleksioner har givet den enkelte konkret støtte og hjælp til at forstå sig selv og finde vej i de aktuelle problemstillinger i arbejdet. Efterfølgende har deltagerne været med i såvel formelle som uformelle netværk i det faglige ligestillingsarbejde. (Netværkene bliver senere sat meget i system – først kønsmainstreamingsnetværk og senere også netværk for etniske minoriteter i FIU-Ligestillings regi).

Kun for kvinder eller begge køn?

Der er stor begejstring for uddannelsernes koncept og indhold, hvor mange gerne vil fastholde uddannelser som rene kvindehold (der var UDELUKKENDE kvindehold på undersøgelsestidspunktet). Respondenterne er kommet med disse kommentarer af sig selv – altså ikke noget, de er blevet spurgt om. En del tilkendegiver også, at sådanne uddannelser har mænd også brug for. Vandene deler sig mht. fælles forløb for kvinder og mænd, hvor nogle gerne ville have været på et kønsblandet



hold – andre absolut ikke. Kvindelige deltagere kunne fra 2007 enten vælge et rent kvindehold eller hold for begge køn. Det første kønsblandede lederuddannelse, FLUKmk1, blev sat i søen i 2007.

Merværdi til det faglige arbejde gennem FLUK-uddannelserne

Varmere og mere kompetent fællesskab

Det sidste FLUK sluttede i december 2013. De gamle hold laver gensyns-arrangementer, 'reunions', og holder fast i hinanden, da de er blevet gode 'netværkere' i fagbevægelsen. Vi har ikke, som nævnt, en ajourført undersøgelse af, hvor folk befinder sig i deres liv. Men vi kan se, at de gode relationer og den tillid, de har skabt til hinanden, er vigtige elementer i det faglige arbejde.



FLUKmk2 hos KVINFO



ULLA PUCK, DERES LÆRER, ANETTE WOLTERS, GITTE BRENDSTRUP OG LILJA LAXBRO

Deltagerne får et fælles sprog om ledelse, køn og mangfoldighed gennem FLUK-uddannelserne; det gør det nemmere for dem at arbejde sammen, når de møder hinanden i forskellige projekter eller i ledelsen af afdelinger og lignende. Når de bliver valgt som ledere, har de en ballast, som de ikke havde før, i form af overblik og teoretisk indsigt.

Uddannelsesrejserne

Gennem disse rejser har deltagerne fået en dybere forståelse af, hvad globaliseringen betyder i vore dage. Både som system og for danske arbejdspladser. Det har f.eks. givet stor indsigt for de deltagende til-



lidsrepræsentanter at besøge deres udenlandske afdelinger af deres danske (eller globale) firma; at besøge Free Trade Zones, hvor tekstil- og beklædning fremstilles til vestlige markeder under kritisable forhold; at opleve, hvad frie fagforeninger kan gøre af god forskel midt i elendigheden både i udviklingslande og i de gamle industrilande i Vest- og Østeuropa. At opleve hvor meget, der skal kæmpes for at få mulighed for at organisere sig i en fagforening og selv forhandle om løn og arbejdsforhold med arbejdsgiverne, noget, som vi gennem generationer har oplevet som selvfølgeligheder i Danmark; at møde modige kvinder og mænd i det faglige arbejde. Endelig hænger tingene jo sammen i den globale verden på kryds og tværs: F.eks. opleves det, at arbejdet med at organisere etniske minoriteter i LO-fagbevægelsen i Danmark også kan knyttes til, at vi rejser ud og lærer deres baggrund at kende. At skabe forbindelse mellem disse medlemmers oprindelige hjemlande og fagforeningslivet i Danmark kan bidrage til organisering af nye kolleger og medlemmer både hos os og i de pågældende lande.



ARBEJDERNE FRA SHANNON TEFABRIK,
SRI LANKA



DANFOSS HOLIP, KINA



CHEMINOVAS LABORATORIUM I KINA



UNDERGRUNDSBANEN I NY



PÅ KADRESKOLE I BEIJING



WOMEN'S CENTRE, SRI LANKA



VELKOMSTBANNER FRA
FAGFORENINGEN I BEIJING



Ligeløn i FIU-Ligestillings arbejde

Ligeløn

Selv om der gennem tiden er blevet snakket meget om ligeløn for kønnene, så er det stadigvæk en realitet, at lønudviklingen for kvinder halter meget bagud i forhold til mændene, og det bliver værre og værre, ser det ud til. Løngabet også i de nordiske lande bliver større og større. Kravet om ligeløn er et meget gammelt krav i fagbevægelsen. Bare nogle få glimt fra den nyere danmarkshistorie kan minde os om det:

I 2008 var der en meget langvarig strejkebølge blandt sundhedsarbejderne og pædagogerne. I alt 75.000 strejkede. Deres organisationer krævede ved overenskomstfornyelsen 15 procent mere i løn. De fik ikke hele kravet opfyldt, men de strejkende organisationers medlemmer fik fra 12,8 procent til 13,3 procent mere i løn. Sygeplejerskerne mest. Deres krav var ud over de 15 procent også nedsættelse af en ligeløns-kommission. Hovedparolen var: 'Ligeløn – det handler om vilje!' Denne strejke var altså ikke blot en sædvanlig strejke, men kravene og parolerne udfordrede hele den traditionelle (manglende) værdsættelse af arbejde, udført af kvinder. F.eks. blev der i den anledning også lavet sammenligninger med fag og uddannelser, der var domineret af mænd – eks. politibetjente. Så ligelønslovens ord om 'arbejde af samme værdi' blev en løftestang her. Disse strejker kom til at koste dyrt, da de varede så mange uger.

Resultaterne af strejkerne blev – ud over de delvise indfrielse af lønkravene - nedsættelse af Ligelønskommissionen for den offentlige sektor 2008-2010. Allerede fra 2007 var der pålæg om at lave kønsbestemte lønstatistikker i virksomhederne. Men det har ikke haft nogen positiv indflydelse på løndannelsen for kvinder på arbejdsmarkedet – endnu. Hver eneste dag må mange kvinder 'tage til takke' med de tilbud, de får lønmæssigt, og som jo må være lavere end mænds gennemsnitligt og føle sig desavoueret. Generation efter generation af kvinder kan ikke



forstå, hvorfor de ikke bliver tilbudt en lige løn – og føler sig utilpasse ved at skulle kæmpe så hårdt for at få den. Eksemplerne er talrige.

FIU-Ligestillings aktiviteter om ligeløn

Gennem årene har FIU-Ligestilling lavet kurser, udgivet pjecer, uddannet tillidsrepræsentanter i at forhandle og arbejde for ligeløn. Ligeledes har FIU-Ligestilling støttet konkret projektarbejde for at påvise forekomsten af uligeløn.

Gennem en periode var kurset, 'Værktøjskasse til fremtidens og nutidens tillidsrepræsentant', et tilløbsstykke. Her formulerede de deltagende tillidsrepræsentanter – som kursustitlen angiver – en række råd om handlinger og holdninger i tillidsrepræsentantens mangefacetterede arbejde. Under overskriften: 'Ligeløn og den kønnede lønforhandling' var de første råd:

"Kend alle tal for løn- og arbejdsforholdene (...) for de ansatte fordelt på køn på virksomheden (også for andre faggrupper end dem, du er TR for). Kend lovgivningen om ligeløn (...) den overordnede overenskomst"(Værktøjskasse til fremtidens og nutidens tillidsrepræsentant 2010, s. 38)

I rådene, som er grundige, indgår forslag til klub-eller medlemsmøder, om kønsopdelte lønstatistikker på virksomheden, om drøftelse med kollegerne om ligeløn som bærende princip, om at alle led i arbejdsprocessen er værdiskabende osv.. Tillidsrepræsentanten opfordres til at få et grundigt kendskab til alle love og bestemmelser om løn og dokumentation heraf (eks. lov om kønsopdelte statistikker, ligelønsloven, EU-bestemmelser osv.). Hun/han skal også undersøge, hvornår der ifølge overenskomsterne kan forhandles osv.. Endeligt giver de råd om at udarbejde en drejebog og aftale med arbejdsgiveren om at igangsætte en lønforhandlingsproces efter en plan.

I FIU-Ligestillings regi blev der lavet enkelte afdelingsprojekter om indsamling og sammenligning af kvinde- og mandelønninger. Her viste



det sig, at 'reality-tjek' er gode, da oplysningerne herfra viser, hvor kompleks virkeligheden er, da sådanne projekter både viste underbetalte kvinder og underbetalte mænd i forhold til gennemsnittene for de enkelte arbejdsområder.

Chancen for at opnå ligeløn på en virksomhed ligger ikke mere kun i den generelle overenskomst, men skal i høj grad kæmpes hjem lokalt, når der drejer sig om mange overenskomster på det private arbejdsmarked. På det offentlige arbejdsmarked er det stadigvæk mest de generelle overenskomster, der skal hive pengene hjem, men lønsystemer som Ny Løn med sine funktions- og kvalifikationstillæg har ikke gjort det nemmere at få ligeløn, da et sådant lønsystems opgave er at kunne differentiere.

Marianne Aaris Andersen, som deltog i FLUK3, prøvede som tillidsrepræsentant at rejse en principiel ligelønssag på sin virksomhed. Hun ville bruge de redskaber, som hun havde fået præsenteret. Efterfølgende har hun skrevet nedenstående erfaringer ned om sagen og sine overvejelser:



"Vi fik ideer og redskaber til, hvordan vi selv kunne gå ind og kræve 'Ligeløn for samme arbejde af samme værdi' på vores arbejdsplads. Da jeg selv stod midt i en lokal lønforhandling på min arbejdsplads, syntes jeg, at den lå lige til højrebænet og selvfølgelig skulle prøves af. Så med mange notater, argumenter og masser af gå-på-mod vendte jeg tilbage til min arbejdsplads. Lønforhandlingerne gik hurtigt i stå, og jeg fik masser af hjælp fra (min lokale fagfor-



ening) og en konsulent fra (...) forbundshuset. Vi fik løst en del af problemerne og fik lavet nogle aftaler. Men da vi nåede til emnet ligeløn, gik det helt i stå igen. Der stoppede hjælpen fra (min fagforenings side). Selv om det kunne bevises, at der ikke blev givet ligeløn for samme arbejde af samme værdi (...) stoppede hjælpen til sagen fra forbund og afdeling. Der var mange 'gode' argumenter for, at det var en 'svær sag, som er svær at vinde'. Det handler om, at der er 6 mænd og 1 kvinde på min arbejdsplads, som får mere i løn end resten af medarbejderne (...) Men der var ikke vilje til at lade resten af medarbejderne stige løbende. Sagen kan ikke køres, da der også er en kvinde, som får ekstra tillæg. (...) Jeg blev desværre også vidende om, hvor svært det er at kræve ligeløn og hvor upopulær man kan blive hos ledelsen i virksomheden." (Wolthers et al 2007 s. 12-13)

LO lod foretage en Gallupundersøgelse i foråret 2009, der viste, at 38 procent af de adspurgte mænd og 73 procent af de adspurgte kvinder mente, at uligelønnen var det største ligestillingsproblem. 77 procent af mændene og 63 procent af kvinderne mente, at det var arbejdsmarkedets parter, der har det største ansvar for at skabe ligeløn mellem kønnene. Om oplevelse af uligeløn sagde 57 procent af kvinderne og 31 procent af mændene, at der ikke var ligeløn for lige arbejde. Om oplevelse af ligeløn, sagde 51 procent af mændene og 27 procent af kvinderne, at der er ligeløn for lige arbejde. Denne undersøgelse viser, at der er klare forskelle hos mænd og kvinder i vurdering af omfanget af uligelønnen og måske også forskelle i køns-lønpolitikkerne på arbejdspladserne. Hertil kommer også, at kvinder og mænd ikke nødvendigvis arbejder på samme arbejdspladser i lige stort omfang eller har samme jobfunktioner.

Kvinderne har råbt højt om kravet om ligelønnen, men har åbenbart ikke haft kræfter nok til at få kvindelønningerne til at blive udlignet gennem historien og nutiden. Når kvinderne ikke råber op hele tiden om det uretfærdige i uligelønnen, er det ikke fordi, de er tilfredse, men det føles også meget skamfuldt at blive sat i en dårligere lønkategori (end mænd), for 'så må man jo være mindre værd', og ens arbejdsre-



sultater må være mindre værd, det føles ydmygende og pinligt. Følelsen kan bevæge sig fra pinlighed til desperation, når man har børn og mand at forsørge, gæld at afdrage på, og pensionsordninger, som ikke kan udvikle nok til for at få en anstændig alderdom osv. – alt dette fremkalder en masse negative og sammensatte følelser hos kvinderne.

Undervisningsvejen kan gøde jorden mht. holdninger, udvikle viden og metoder osv. – og tillidsrepræsentanterne kan blive uddannet til at bruge forhandlingsresultater og lovgivning på (lige)lønsområdet. Med 'den danske model' ligger forhandlingsinitiativerne og opfyldelse af de generelle overenskomst-rammer lokalt – dvs. på den enkelte arbejdsplads. Hvis ikke tillidsrepræsentanten kan se problemerne, og arbejdsgiveren heller ikke kan se dem, så kommer der ingen løsninger. Og endnu vanskeligere er det, når målestokken er 'af samme værdi'. Hvordan skal man kunne måle værdien af indsatsen af tjenesteydelser i den offentlige sektor med tjenesteydelser i den private, – hvis ikke de umiddelbart kan sammenlignes – eksempelvis. værdien af at blive anholdt af en politibetjent over for værdien af at blive plejet efter en operation?



Perspektiver

Kvinde- og lønmodtagerlivet

Stemninger – ingen kollektiv strategi for ligestillingen

Det, der har præget mange danske regerings og Folketingets historiske og nutidige ligestillingsarbejde, er bestræbelserne på at fjerne kønsdiskrimination i lovgivningen. De grundlæggende værdier i dansk ligestillingslovgivning er, at kønnene forventes at have samme adfærd: Dvs. i princippet have samme slags liv fra vugge til grav og være makkerer i familien og dele forsørgeropgaven. Dette projekt er nået langt, selv om der stadigvæk opstår 'huller' i lovgivningen – især på de områder, hvor kønnene ikke har samme adfærd. Det gælder f.eks. i reproduktions- og omsorgsarbejdet. Her er det jo stadigvæk moren, der føder og ammer barnet, og her har moren personlige rettigheder som gravid og barslende, men farens rettigheder mht. egen barselsorlov stadigvæk er begrænset. Han må han forhandle med mor om deling af den orlov, der er bestemt til hende. Der er også mange eksempler på ikke forudsatte tolkninger, f.eks. hvor arbejdsmarkedslovgivning og sociallovgivning støder sammen, eller kønnenes forskellige adfærd og muligheder, der gør det vanskeligt for at spare op til pensioner eller få samme udbytte af arbejdsmarkedspensionerne. Endelig er der det store, store hul, hvor kvinder og mænd ikke får lige løn for deres lagte timer på arbejdsmarkedet. Herunder ses 3F's næstformand og Ligestillingsministeren til konference



JANE KORCZAK OG MANU SAREEN



Det officielle ligestillingsarbejde har været præget af kampagner og opfordringer til arbejdsmarkedets parter og uddannelsessystemet. Men der har ikke været sat ret mange økonomiske eller menneskelige ressourcer ind på at rette op på de strukturelle skævheder i det danske uddannelsessystem og arbejdsmarked i 'kvindefag' og 'mandefag'. De små forsøg på at få piger til at vælge 'mandefag' og drenge til at vælge 'kvindefag' har ikke kunnet få kønnene til at se deres egen fordel ved at komme ind bag forhængene i det kønsopdelte arbejdsmarked. Der er ikke brugt mange ressourcer – og da slet ikke til vejledning af børn og unge – så de får lyst til at afprøve nye arbejdsmarkeder. Så generation efter generation (af især drengene) går i deres kønsfællers fodspor. Pigerne har ikke indtaget 'mandefagene' generelt, men der har dog været gennembrud på erhvervsuddannelserne, så som maler. Men de større gennembrud for kvindernes vedkommende er på de lange videregående uddannelser, hvor f.eks. matematik og ingeniørfagene har fået mange flere kvinder. Efterspørgslen af mænd inden for omsorgsfagene har ikke været tilstrækkelig stærk til at få ret mange mænd til at vælge deres uddannelser her.

Konservative debattører har indført begrebet 'feminisering' til at karakterisere 'kvinders succes' i uddannelser, jobs og samfund – hvilket ikke har skullet opfattes sympatisk om 'fænomenet', men det medvirker til en nedsættende italesættelse af kvindelige normer, kvindelige arbejdspladser og kvindernes måde at lede og arbejde på – især i den offentlige sektor. Kvindernes synlighed og synlige uddannelsessuccesser er fremkommet gennem 50 års indsats for at flytte kvinder ind i kompetencegivende uddannelser og selvforsørgelse gennem hele livet – fra en situation i 1965 (hvor Kvindekommissionen blev nedsat), hvor kun ca. 30 procent af alle kvinder overhovedet fik en uddannelse, og mange gifte kvinder måtte forlade sig på en forsørgers evne og vilje til at påtage sig denne opgave et helt liv – eller indtil skilsmissen.

I kølvandet på kvinders succes er der blandt mange kønsmeningsdan-
nere, både til højre og til venstre i det politiske felt, opstået en stærk



sympati med drenge og mænd, der skal 'kæmpe hårdt' for at få plads, få forståelse og indflydelse i den omtalte 'feminisering'.

Rod i rettighederne og de universelle ydelser

Nedbrydning af skellene mellem de universelle og almene ydelser og de ydelser, som vi modtager, fordi vi har forsikret os eller tegnet pensioner, er med til at forvirre os om ret og rimelighed. Forringelsen af arbejdsløshedsforsikringens forsørgelsesgrundlag og størrelsen af de ydelser, der gives og den korte tid, de kan gives til den forsikrede arbejdsløse har været med til at nedbryde tilliden til 'den danske model'. Den har jo har lovet et sikkerhedsnet, der kunne opfange én, når arbejdsløsheden ramte. Ja, forudsætningen for den danske model er tryghed og sikkerhed for, at man bliver samlet op, hvis man bliver arbejdsløs eller syg. Trygheden om, at man kunne få en forsørgelse, når man blev arbejdsløs, har jo været en del af den indforståede aftale i 'den danske model', hvor det har været nemt for arbejdsgiverne at afskedige medarbejdere og slippe for forpligtelser over for de afskedigede.

Mange kønsnormer

Med indvandringen af mennesker fra tredjeverdenslande er der kommet nye kønsnormer, som afviger fra de nordiske. Dem skal danskerne tage stilling til i skoler, institutioner og på arbejdsmarkedet. De medfører ikke blot forvirring fra 'gammeldanskerne', men også hos mange af de nye medborgere. De oplever splittelse mellem de traditioner, de kommer fra, og livet i den moderne tid. I det moderne Danmark forventes det, at alle voksne kvinder og mænd er fuldmyndige og styrer deres eget liv, er ansvarlige for forsørgelse gennem eget arbejde jf. de grundlæggende danske ligestillingsværdier.

Et fænomen, der dukker op med mellemrum i den danske debat og i den danske lønmodtagermodel, der jo indebærer, at man kan få sine børn passet i institutioner, mens man selv er på arbejde, er, at nogle unge mødre (eller fædre) ikke har lyst til at afgive deres børn til institutionerne, men selv har lyst til at passe dem. Derved følger de ikke møn-



stret fra (kvinde)generationerne efter 2. Verdenskrig. Disse nye unge mødre har så den udfordring, at de kommer til at mangle et forsørgelsesgrundlag, hvis de insisterer på at gå hjemme og passe deres børn. De færreste mænd kan alene forsørge en familie i dag. Vi har jo i Danmark slet ikke haft underhold til mødre, der ville gå hjemme og passe børn (i stedet for har vi givet tilskud til daginstitutioner). Underhold til mødre er noget, man har og har haft i nogle andre lande, hvor der er eller har eksisteret ordninger med statsstøtte i op til 5 år for mødre med små børn.

Opsummeret: Der mange behov, holdninger og ideer, der brydes på køn og arbejdsmarkedsområderne. Og måske har vi slet ikke nok fleksibilitet i måderne at indrette vores liv på – hverken som kvinde eller mand – som mor eller far?

Vi har lagt strukturer for borgernes (kønnenes) behov og adfærd i velfærdsstaten, og det har jo været fint, så længe befolkningen er enige med magthaverne om disse rammer. Men hvis der er behov for større diversitet i tilbuddene, fordi befolkningen er mangfoldig og måske ikke længere er enige med hinanden om, hvad rammerne for et liv bør være, skal vi så stadigvæk stille op med de samme rammer – og måske se dem udhulet?

Individualiseringen også af kvindekampen – som jo også er en realitet – har skabt valenhed, forvirring og manglende kollektivt og socialt engagement – selv om der debatteres på livet løs i aviserne og de øvrige medier om køn.

Lønarbejderlivsformen, som fagbevægelsen står som eksponent for og forsvarer af, skal måske her i det 21. århundrede tages op til diskussion og underkastes forskellige prøvninger. Denne livsform blev udviklet i den tidlige industrialisering og tilbød, hvis der ikke blev grebet ind fra statsmagten og fagforeningernes side, kun elendighed til den arbejdende befolkning, mænd, kvinder og børn inklusive. Når vi rejser ud i



verden til industricentrene i 3. verdenslande, ser vi disse elendigheder ganske tydeligt og mindes vores egen historie i Europa.

Vi siger, som nævnt, at ligestilling mellem kønnene er en ganske særlig dansk eller nordisk værdi. Vi kan slå andre kulturer og samfund oven i hovedet med ligestilling, samtidig med, at der er en udstrakt og villet kønsblindhed, når vi pudser kønsbrillerne og dermed klarere iagttager det levede liv lige for næsen af os. Vi er også meget blufærdige, og vil ikke se klart på magtforholdene bag den manglende ligestilling eller ligeløn.

Mange i Danmark mener, at vi HAR ligestilling. Andre mener, at kvinderne bestemmer ALT for meget, så derfor skal der IKKE gøres noget for kvinderne. Nu er det nok. Det er ikke 'synd for dem' mere! Det er hovedsageligt kvinderne, der debatterer, med undtagelse af nogle få mænd. Heraf er nogle progressive, mens nogle andre også er markante anti-feminister. Måske er den største udfordring, at mange mænd blot ikke forstår, har indsigt i, sympatiserer eller forsvare 'det kvindelige'. Det er måske en smagssag, om man mener, at de kvindelige debattører kommer mændene i møde og forstår, sympatiserer og forsvare 'det mandlige'.

Det ville være dejligt med mere 'højt til loftet', større generøsitet og mere indlevelse i kønsdebatterne, så vi kunne komme videre sammen. Selv om der er mange slags farver i feminisme i dag, som der også har været historisk, så vil forventer vi, at fagbevægelsen holder sig levende og til stadighed er en del af det levede liv med al sin mangfoldighed – også i de faglige politikker.

For over ti år siden fik LO lavet en Gallupundersøgelse, der blev gengivet i LO's 'Ugebrevet A4' i marts 2003. Her nævnes det, at 36 procent af de veluddannede (studentereksamen) i 1972 støttede rødstrømperne, men kun 14 procent blandt de lavtuddannede (folkeskoleuddannelse)



støttede rødstrømperne/kvindebevægelsen. I Gallupundersøgelsen fra 2003 vises det, at 51 procent med lav uddannelse siger, at ligestilling er et af de vigtigste spørgsmål i Danmark, men 32 af de højtuddannede mener det samme.

Forskeren, Johannes Andersen, Aalborg Universitet sagde i forbindelse med undersøgelsen, at den veluddannede middelklasse er optaget af ligestillingsspørgsmålet, da de forhandler med hinanden i 'forhandlingsfamilien', men spår, at fagbevægelsen har et stort potentiale, hvis ligestillingen skal fremmes – og "kan få en nøglerolle, hvis den sætter familievenlige virksomheder på dagsordenen. Men så må den bryde med sit image som meget stiv og regelfikseret.(...) Det er KAD, SID- og HK-medlemmer, der har ligestillingsproblemet tæt inde på livet, og de er parate til markante skridt." (Ugebrevet A4 3. marts 2003)

Kvinder har altid været en del af fagbevægelsen, og...

I 1999 skiftede LO-fagbevægelsen kurs og prioriterede ligestillingsarbejdet i sin undervisning af de tillidsvalgte. Resultaterne af dette arbejde er endnu ikke kommet væltende i form af synlige og overbevisende gennembrud for repræsentation af kvinderne i LO og LO's medlemsforbund. Men der er en bevægelse på vej. Mange steder er der ved at være en kvinde ved roret på nogle lederniveauer i fagbevægelsen.

Unison, den britiske fagforening for offentligt ansatte, får følgende ord med på vejen:

"I dag er den gennemsnitlige britiske fagforeningsaktivist/tillidsvalgte en ung hvid kvinde med en universitetsgrad, og som arbejder inden for en profession. Kvinder overhaler mænd i fagforeningerne. I fagforeningernes storhedstid i 1970'erne havde fagforeningerne mere end 13 mio. medlemmer. Nu har de 6 mio.; kun 28 procent af lønmodtagerne er medlem af en fagforening – og mindre end 20 procent i den private sektor. Kvinderne er blevet nødvendige for fagforeningernes overlevelse. (The Observer 5. august 2012: oversat fra engelsk af Anette Wolthers)

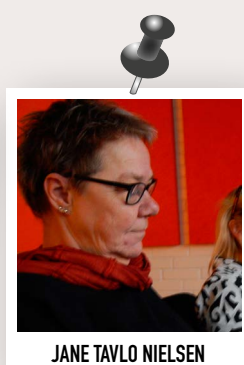


I 2012 fik Trades Union Congress, TUC (svarende til dansk LO) med 54 medlemsforbund sin første kvindelige generalsekretær i 144 år. Hun hedder Frances O'Grady og er 54 år. Hun har arbejdet hele sit liv, født 5 børn og har været fagforeningsaktivist siden 1980'erne, har iværksat et akademi for unge kvinder siden 1998, som er på en 12 måneders uddannelse for fagforeningsfolk og med et i et støttenetværk.

Lige som i TUC har LO haft sit akademi i form af FIU's ligestillingsarbejde siden 1992, og partnerskabet for FIU-Ligestilling fra oktober 2005. Herunder ses Gitte, der læser 'ledelse i praksis' på flyrejsen og Jane og Helle, der venter på at gå til eksamen.



GITTE DAUSEL VINTER



JANE TAVLO NIELSEN



HELLE SOLVEIG HANSEN

Her sættes en vigtig dagsorden om læreprocesser og uddannelser, som tiltrækker kvinder. En kvinde kan være gået ud af skolen tidligt, men i fagforeningen kan hun få en grunduddannelse som tillidsrepræsentant, få kortere kurser, deltage i konferencer, få kompetencegivende uddannelser, blive langvarigt engageret i fagforeningsnetværk og blive uddannet som meningsdanner – noget, der ikke blot sker på individuel basis, men i en kollektiv atmosfære alene med kvinder eller sammen med mænd. Men altid med et fælles og kollektivt sigte på de opgaver, der skal løses i fagbevægelsen. En af de opgaver, der bør løses meget snart, er at få taget nogle vigtige skridt i retning af ligeløn mellem kvinder og mænd. Citatet herunder viser, at et spring frem mod ligelønnen ikke blot er løsningen af et lønproblem, men er et spring fremad mod øget velstand i samfundet samt en moralsk, anti-diskriminatorisk og social landvinding:



”Ligelønslovgivningen har vist, at kvinders relative løn kan hæves, uden at det får skadelige virkninger på deres beskæftigelse. Det er segregeringen på arbejdsmarkedet, der gør, at traditionelle politikker ikke har vist sig at virke særligt effektive (...) Der er også moralske, sociale og politiske dimensioner af ligelønnen. Ikke kun økonomiske (...) Ligelønspolitikker kan effektivt reducere løndiskrimination, men de er mindre velegnede til at modvirke beskæftigelsesmæssig segregering (...) Hvis samfundet ønsker mindre forskel på mande- og kvindelønninger, er politiske indgreb påkrævede til flankering af det, der bestemmes ved aftaleforhandlinger. Lighedsmålsætninger er vigtige – både på kort og lang sigt. En mere ligelig indkomstfordeling kan øge velfærden direkte og gennem øget motivation og indsats også på længere sigt være med til at øge velstanden i samfundet” (Jørgensen 2010, s. 127).

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg, EØSU, opfordrer i en udtalelse fra september 2013 de politiske beslutningstagere til at ”mindske uligheden mellem mænd og kvinder ved at eliminere de kønsbestemte lønforskelle (...) da lige løn ikke bare vil give kvinder, men hele samfundet fordele – i henhold til EU-merværdivurderingen vil 1% nedgang i lønforskel øge den økonomiske vækst med 0,1%” (soc/486, side 6).



Bilag 1.

Udbud af kurser og uddannelser i FIU-Ligestillings kursuskatalog 'Naturligvis' i årene 2007-2014

Se kursuskatalogerne på <http://fu-ligestilling.dk>

Seksuel orientering og menneskerettigheder:

- Kan du være dig selv på jobbet?
- Pride – paradeoptog for homo- og biseksuelle
- Mangfoldighed er normalt, bliv klædt på til faglige sager om seksuel diskrimination
- Dine rettigheder – vores muligheder

Kurser, rettet til mænd:

- Kvindemagt og mænds muligheder
- Personlig udvikling – bliv en stærk blød mand
- Pas dog bedre på dig selv, mand
- Mænds sundhed
- Kun for mænd! (de fordele, ligestilling giver mænd)
- Ligemænd og muligheder
- Ligestilling for mænd
- Ligestilling med 'mandebriller'
- MAND version 2.0 og derover
- Mulige mandlige meninger
- Mænd i tiden – mænd på mange måder – mænd i fagligt arbejde

Kurser om sundhed, familie, samarbejde og relationer mellem kvinder og mænd:

- Den røde tråd (familieliv og arbejdsliv)
- SMAF (sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv)
- Er vi lige på arbejdspladsen?
- Vi er bedst sammen



- HAN-HUN fra stress til trivsel gennem samspil I-II
- HAN-HUN – i fællesskab i forandring
- Stressvejlederen I-IV
- Er vi lige på arbejdspladsen?
- Hvor køn er vores sundhed?
- Psykisk arbejdsmiljø for mænd og kvinder
- Psykisk arbejdsmiljø i faglærte og ufaglærte job – med kønsbriller
- Powermænd og powerkvinder
- Kalibrering af samarbejdet mellem kvinder og mænd
- Ta' mod til at tale om tabuet (om det man burde tage op, men...)
- FN's mærkedag til bekæmpelse af 'vold mod kvinder'
- Kom i gang med sundhedsarbejdet på din arbejdsplads!
- Trivsel for alle

Kurser og lederuddannelser, rettet til kvinder:

- Fagbevægelsens LederUddannelse for Kvinder, FLUK4,5,6,7
- FL-netværksmøder forår-efterår
- Netværk for tidligere kvindelige deltagere i FLUK, Starlet, Victoria og FL
- Projekt om udarbejdelse af 'kvindernes blå bog'
- Vold mod kvinder
- Kvindernes Blå Bog
- Powerkvinder (om gennemslagskraft)
- Farvel til flinkeskolen
- Farvel til flinkeskolen – tydelige, men ikke træls
- Farvel til flinkeskolen for viderekomne
- Stop dreaming – styrk din personlige handlekraft
- Find din egen vej og bliv stærk på talerstolen
- Kvindelige meningsdannere

Lederuddannelse, rettet mod begge køn

- FLUKmk1,2,3,4,5,6
- Køn, kultur og kompetence – modul i akademiuddannelsen i ledelse 'kultur og filosofi'



- Human Resource Management
- Projektlederuddannelse
- Værdiskabende ledelse, fællesskab og fremtid
- Organisation – organisationsudvikling i et kønsperspektiv (akademimerkonomuddannelse)
- Organisationsudvikling i et mangfoldighedsperspektiv
- Overenskomst i farver – kreativt drømmeværksted
- Personalejura i et mangfoldighedsperspektiv
- Lederskab med øje for mangfoldighed

Kurser om køn i fagpolitisk arbejde – nationalt og internationalt:

- Byrådsmedlemmers ligestillingspolitiske udfordringer og muligheder
- Ligestillingsudvalgskursus
- Ligestillingsudvalgmøde med fælles kompetenceopbygning
- Ligestillingsudvalg med gang i
- Det kommunalpolitiske ansvar for ligestilling
- Flere muligheder og færre uligheder (om kønsmainstreaming)
- Ligestillingsudfordringer på arbejdsmarkedet i en globaliseret verden
- Ligestilling på arbejdsmarkedet i EU
- 100.000 nye job i energisektoren! – Hvordan med kønsfordelingen!
- Temadag om de kønnede konsekvenser af fritvalgsordninger på overenskomsterne
- Køn og kvoter
- Mainstreaming – fra teori til praksis på egen arbejdsplads
- Tydelig, men ikke træls (om at sætte ligestilling på dagsordenen)
- Initiativer til forebyggelse af kvindelig arbejdskraft fra andre lande
- Forandringsprocesser med fokus på ligestilling
- Kønsbestemt vold
- Arbejdspladsens muligheder for at forebygge kønsbestemt vold
- Anstændigt arbejdsliv – FN-dag for anstændigt arbejdsliv
- Meningsdanner og ambassadør
- Følg en sag i arbejdsretten



- Bekæmpelse af social dumping og sikring af et anstændigt arbejdsliv for alle

Kurser om ligeløn:

- Kursus i ligeløn for kvinder og mænd
- Arbejderklasse og feminisme i Europa mm.
- Administration af præstationsfremmende lønsystemer – når ligeløn tænkes med
- Ligelønskursus med fokus på jobvurdering
- Vi skal have ligeløn mellem kvinder og mænd nu – et hot fagligt emne

Kurser om mangfoldighed, integration i det fagpolitiske arbejde:

- Mangfoldighed er normalt
- FIU-regnbue
- Fagforeningen (Genvej til bedre integration)
- Handlemuligheder i den faglige integrationsindsats
- Hvad er god markedsføring for unge i fagbevægelsen?
- Organisering af mentorforløb for minoritetskvinder
- Køn, kultur og mangfoldighed på arbejdspladsen
- Lokale mangfoldighedsnetværk og fokus på ligestilling på arbejdspladsen
- Arbejdspladskultur – trivsel og ressourcer i en mangfoldig arbejdspladskultur
- Dagen for dig – den 21. marts (mod antidiskrimination)
- Hvor Køn(t) er det at blive senior?
- Overenskomst i farver – kreativt drømmeværksted
- Mangfoldighedsagent
- Organisationsudvikling i et mangfoldighedsperspektiv
- Regionale netværk for tillidsvalgte med anden etnisk baggrund end dansk
- Træf for tillidsvalgte med minoritetsbaggrund
- Take action – værktøjer til at styrke integrationen i fagbevægelsen og på arbejdsmarkedet



- Coaching – med øje for mangfoldighed
- Integrationsrepræsentantuddannelsen
- Lederskab med øje for mangfoldighed
- Kørekort til mangfoldighed
- Mindfulness og mangfoldighed
- Projektstyring – med særlig opmærksomhed på mangfoldighed

Metode- og redskabskurser og uddannelser:

- Coaching i organisationer med individuel coaching
- Efteruddannelse for coaches
- Kommunikation – kommunikation – kommunikation
- Effektiv kommunikation for tillidsvalgte
- Kommunikation for blæksprutter
- Kommunikation, relationer og fællesskaber – bliv tillidsskaber
- Kommunikation og fællesskab
- Kommunikation i øjenhøjde
- Skal du ha' plads, Porsche og pels? (om forhandlingsteknik)
- En KØN forhandling
- Tillidsrepræsentant – ja- og hvad så....
- Facilitering – naturligvis – kvinder/mænd
- Ambassadører i Mainstreaming
- God og effektiv mødeledelse
- Få succes som mødeleder
- Værktøjskasse til nutidens og fremtidens tillidsrepræsentant
- Du er på! (medietræning)
- Hold din tale med selvtillid og charme
- Så er det sagt – effektivitet i mundtlige budskaber
- Brænd igennem uden at få brandsår på sjælen (om offentlig fremtræden)
- Stå fast i modvind

Konferencer, seminarer og netværk:

- Ambassadører i Mainstreamingsnetværket - netværkstræf
- Coach-seminarer



- Mentor-mentee-seminar
- 8. marts konferencen
- Julekonferencen
- Konferencer og netværk for kvinder i mandsdominerede fag
- Ligelønskonference
- Underviser – efteruddannelsesdag
- Trivselsnetværk (for bl.a. stressvejledere)
- Netværk, der sætter fokus på trivsel, organisering og ligeværd på arbejdspladsen
- Træf for tillidsvalgte med minoritetsbaggrund
- Regionale netværk – for fagligt interesserede og tillidsvalgte med anden etnisk baggrund end dansk
- Netværk for tillidsvalgte
- Nordisk Forum 2014
- Trivselskonference

Bilag 2

Udbud af emner for FL-forløbene 2006-2014

Hovedoverskrifterne for forløbene:

- 2006: Minoriteter og det danske rigsfællesskab
- 2007: Køn og ledelse
- 2008: Fagbevægelsens fremtid – med ligestilling og tillidsrepræsentanten i centrum
- 2010: Kan magten skifte køn?
- 2011: Europakommissionens nye strategi for ligestilling. Hvad betyder den for danske lønmodtagere og dansk fagbevægelse og hvilke nye handlemuligheder giver den os?
- 2012: Mellemøsten, ligestilling og sociale medier
- 2013: Female Power
- 2014: Definitionsmagt, netværk og organisering af kvinder



Appendix

Ligestillingsaktiviteter i Danmark og i fagbevægelsen

Regerings- og myndighedsinitiativer

Vigtige kommissioner

I Danmark blev der i 1975 oprettet et Ligestillingsråd af den daværende socialdemokratiske statsminister Anker Jørgensen. Rådet var et resultat af og en anbefaling fra det arbejde, der blev foretaget af Kvindekommissionen (nedsat af den tidligere socialdemokratiske statsminister, J.O. Krag). Kvindekommissionen arbejdede 1965-1974 med henblik på at undersøge kvindernes stilling og fremkomme med forslag til lovgivning, der kunne skabe ligestilling inden for alle områder af samfundslivet. Baggrunden for nedsættelse af kommissionen var – ud over inspiration fra daværende præsident Kennedys kvindekommision 1961-1963 i USA - at kvinderne i større omfang deltog i den formelle økonomi som forsørgere og medforsørgere i familien, men her mødte de både en lov- og traditionsbestemt kønsdiskriminering på arbejdsmarkedet, samtidig med at samfundet stadigvæk fastholdt og anså manden som 'overhoved' i familien (f.eks. skulle kvinder opgive mandens CPR-nr. ved henvendelse til myndighederne, og kvinderne fik automatisk deres mands efternavn ved giftemål, hvis de ikke protesterede; ufaglærte kvinder fik automatisk en krone mindre end ufaglærte mænd på normallønsområdet; mester kunne afskedige kvindelige lærlinge fra lærepladsen, hvis de blev gravide osv.). Behovet for børnepasning var også blevet enormt, da mødrene i større omfang end tidligere fik arbejde langt fra hjemmet og arbejdede i flere timer om dagen. Senere blev der nedsat en Børnekommission, der arbejdede 1977-1981. Her fokuserede man på de små børn, deres opvækst og ikke mindst deres muligheder for at blive passet, når forældrene var på arbejde.



Barselsorlov i Danmark

En særlig historie udgør udvikling af barselsorloven. Fagligt organiserede, kvindelige lønmodtagere, dækket af overenskomst, havde i 1960 ret til dagpenge i op til 14 uger som led i en lovgivning om den offentlige sygesikring, men alle andre barselskvinder havde ikke lovfæstede rettigheder; hjemmearbejdende husmødre og medhjælpende hustruer måtte nøjes med to uger på sygedagpenge. Alle andre 'typer' kvinder, f.eks. de selvstændige og studerende mm., havde på dette tidspunkt ingen rettigheder – noget der først skulle blive lovgivet om langt senere. I de følgende år var barselsorlov både et overenskomsttema og et lovgivningstema. Flere og flere grupper af mødre blev dækket ind, som årene gik. I 1980 blev barselslovgivningen ændret, så lønmodtager-mødre fik ret til fire ugers barsel før fødslen og 14 uger efter denne – i alt 18 uger. I 1984 blev orloven udvidet til 20 uger, hvor far fik ret til to. I 1985 blev hele orloven udvidet til 24 uger efter fødslen, hvor mor og far nu kunne dele de sidste 10 uger. I 1998 fik fædrene en øremærket barselsorlov i to uger, som kun var deres. Disse øremærkede uger afskaffede den daværende Venstreledede regering i 2002. Samtidigt blev barselsorloven udvidet til i alt 52 uger. To uger lige efter fødslen kan bruges af far sammen med mor i de første 14 uger. Og så er der 32 uger, som mor og far må finde ud af at deles om.

Det har været et ønske i fagbevægelsen, at fædrene skulle have ret til øremærket barsel – dvs. en individuel rettighed. Den mulighed blev taget af bordet af den nuværende socialdemokratiske ledede regering i 2014.

Lovgivning om ligestilling

Der kom gang i ligestillingslovgivningen om køn i det danske folketing fra midt halvfjerdserne (f.eks. lov om ligeløn 1976 og lov om ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet 1978 mv.). Denne lovgivningsproces blev ydermere hjulpet på vej af en række direktiver i EF (nu EU), som Danmark blev medlem af i 1973 (eks. Ligelønsdirektivet i 1975, Ligebehandlingsdirektivet i 1976 og direktivet om Ligebe-



handling i social sikring i 1978 osv.). Medvirkende til nedsættelse af Kvindekommissionen og det efterfølgende lovgivningsarbejde var også resultatet af den kvindediskrimination, som kvinderne oplevede og fortalte offentligt om, i uddannelsesinstitutionerne, på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed. Opbruddet i 1960'erne i kulturen, med ungdoms- studenter- og hippiebevægelsen, frigivelse af pornografisk litteratur i 1967 og billedpornografi i 1969 havde efter mange kvinders opfattelse ikke bibragt dem frihed fra det sexistiske blik og mænds automatforventninger om at være 'guds gave til kvinderne'. Som det blev formuleret, blev kvinder, der selv deltog som meningsdannere og aktivister i opbruddet, trætte af 'at servere te til revolutionen'. Disse kvindelige oplevelser af realiteterne manifesterede sig i 1970 i det, vi kalder 'den nye kvindebevægelse' eller 'Rødstrømpebevægelsen'. Denne var en aktivistisk bevægelse uden for de etablerede partiers kontrol. Først senere fik kvinde- og ligestillingsspørgsmålet en plads i partipolitikken i stort set alle partier. I de fleste partier i folketinget var der fra midten af 1970'erne enighed om at lovgive om ligestilling, idet man ønskede at ligestille begge køns formelle lige rettigheder på en række områder. Det betød, at Danmarks regeringer – såvel de konservativt ledede regeringer i perioden 1983-1993 og de socialdemokratiske ledede i perioden 1993-2001 – var enige om lovgivningen og også om en række initiativer, der blev sat i gang.

Ligelønskommission for den offentlige sektor 2008-2010

Selv om der kom fart på ligestillingslovgivningen i 1970'erne, var der hele tiden efterspørgsel efter et gennembrud for ligelønnen mellem kvinder og mænd i Danmark. Ikke bare i den lange lavkonjunktur fra 1974 til 1993, men også i højkonjunktoren fra 1993 til 2007/2008. I de nævnte perioder blev der lavet mange undersøgelser, rapporter og drøftelser, og nye bestemmelser i ligestillingslovgivningen, men der kom intet gennembrud i denne vigtige sag.

Anledningen til at nedsætte en kommission om ligeløn i den offentlige sektor kom heller ikke ud af den blå luft, men var et krav, der blev rejst



i forbindelse med de omfattende strejker fra social- og sundhedspersonalets side i den offentlige sektor 2008. Strejkerne blev udløst af overenskomstforhandlingerne. Kommissionen blev nedsat samme år og bestod af parterne på det offentlige arbejdsmarked, inkl. LO og FTF samt forskere. Formand var fhv. departements- og teaterchefchef Michael Christiansen. Dens opgave var først og fremmest at afklare en række begreber om løn, beskrivelse af lønniveauer, lønspredning og sammenligning af lønninger – også med det private - karrieremønstre, 'arbejde af samme værdi', som det står i ligelønsloven, løndannelse (og hvad der påvirker den), de rammer, som lægges for ledelse og arbejdstilrettelæggelse og endelig påpejning af en række initiativer, som den offentlige sektor kunne foretage. Her nævnes et 'serviceeftersyn' på faktorer som:

- Lønssystemer og løndannelse, centralt og lokalt
- Lige løn mellem mænd og kvinder for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi
- Arbejdstid
- Arbejdstilrettelæggelse
- Faggrænser
- Kompetenceudvikling
- Arbejds miljø
- Ledelsesrum, samarbejde og medindflydelse

Lønkommissionen opfordrede også alle relevante organisationer, myndigheder og institutioner mv. til at drøfte initiativer, der kan modvirke det kønsopdelte arbejdsmarked.

Kønsopdelt lønstatistik

Allerede inden Lønkommissionen for den offentlige sektor gik i gang, var der vedtaget en ændring i Ligestillingsloven, gældende fra 1. januar 2007; en ændring der pålagde alle virksomheder med over 35 ansatte og mindst 10 personer af hvert køn at registrere og indberette kønsopdelte lønstatistikker (I 2014 er loven under ændring med forslag om, at den nu også skal gælde virksomheder med nu kun 10 ansatte og 3



personer af hvert køn på virksomheden). De kønsopdelte statistikker skal udarbejdes mindst én gang om året. Hvis det ikke sker, skal virksomheden udarbejde en redegørelse, der omfatter de næste tre års initiativer ifht. kvindelige og mandlige ansatte. Disse lønstatistikker og redegørelser skal medarbejderne informeres fyldestgørende om. Og medarbejderne har krav på at kunne fremkomme med synspunkter om lønstatistikker og redegørelser med henblik på at drøfte reduktion af lønforskelle mellem kvinder og mænd i virksomheden. Der blev i 2011 lavet en evaluering af den oprindelige lov; den viser, at loven slet ikke er blevet efterlevet, idet virksomhederne ikke offentliggør statistikkerne – derfor skærpelse af lovens område i 2014.

Har disse initiativer haft indflydelse på løngabet? Nej, ikke i det store billede. Her er forskellen mellem kvinders og mænds løn blevet større gennemsnitligt.

Juridisk kønsskifte

Mennesker, som definerer sig under betegnelsen 'transseksuelle', er personer, der oplever et misforhold mellem deres biologiske køn og det køn, de selv oplever eller ønsker at have. I Danmark har de været udsat for en diskriminerende behandling, hvis de ønskede at skifte køn. De juridiske bestemmelser og dermed retningslinjerne for lægelig, sexologisk rådgivning er og var, at et kønsskifte også skulle manifestere sig legemligt set. Juridisk kønsskifte kunne kun lade sig gøre, hvis de pågældende personer ville 'afføre' sig deres biologiske køn gennem en kastrering og kønskorigerende behandling (hormoner mv.). Her har den socialdemokratisk ledede regering nedsat en arbejdsgruppe, som kom med rapport i februar 2014. På baggrund af rapporten vil regeringen fremsætte lov om, der ikke mere skal foreligge en diagnose og efterfølgende behandling, men at det pågældende menneske selv kan indgive en ansøgning om at blive betragtet som et andet køn end det biologiske. Det har så betydning for CPR-registrering, sygesikring, pas, kørekort mm.. Dette lovgivningstiltag er inspireret af mange års international og national aktivisme og politisk påvirkningsarbejde



fra personer, der har organiseret sig i LGBT-bevægelser (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender). Disse bevægelser har arbejdet med synliggørelse – 'ud-af-skabet-manifestationer' - i form af f.eks. festlige Pride-optog i mange lande, plæderet for adgang til homoseksuelle ægteskaber, og flere har skabt nye familieformer og 'regnbuefamilier', der omfatter de voksne, der har lod og del i børnene. (Indiens Højesteret har i april 2014 anerkendt transkønnede som 'det tredje køn', der nu får rettigheder på linje med mænd og kvinder. Flere transkønnede personer i Indien har nægtet at identificere sig som enten mand eller kvinde; og nu får de ca. 3 mio. transkønnede ret som alle andre borgere, som f.eks. stemmeret, pas osv.. En sådan tankegang har været fraværende i den danske arbejdsgruppe, som åbenbart kun kan forestille sig to køn – og ikke et tredje).

Ligestillingskonsulenter, ny lovgivning og Ligestillingsminister

Fra 1981 bestemte den daværende socialdemokratisk ledede regering, at der skulle ansættes ligestillingskonsulenter i de regionale arbejdsmarkedsnævn til at hjælpe ligestillingen i gang på de regionale arbejdsmarkeder og uddannelsesinstitutioner. Senere i 1980'erne blev spørgsmålet om ligestillingskonsulenter og ligestillingsudvalg også prioriteret i f.eks. Kommunernes Landsforening, Danmarks Radio og DSB, og i en del kommuner opstod der også ligestillingsudvalg.

I 1999 blev den første danske socialdemokratiske Ligestillingsminister udnævnt (efter et udvalgsarbejde 1996-1999), og i 2000 fik vi et større og nyt lovkompleks baseret på kønsmainstreaming-strategien fra FN. Ligestillingsrådet blev nedlagt. Ligestillingsministeriet, et særligt Videnscenter og et Ligestillingsnævn, hvortil man kunne klage, var de tre nye institutioner i det statslige ligestillingsarbejde. Videnscentret blev dog nedlagt i 2001, da den venstreledede borgerlige regering kom til, mens Nævnet og Ligestillingsministeriet fortsatte. Dette ministerium eksisterer stadigvæk som en del af den socialdemokratisk ledede regering (2014). De fleste af de andre nævnte initiativer er nedlagt igen.



I Danmark har vi indtil nu haft otte ministre for ligestilling siden 1999: to socialdemokrater, én konservativ, fire fra partiet Venstre – og endelig den sidste fra Det radikale Venstre, der blev udnævnt i 2011 og var den første mand på posten.

I 2011 fik vi den første kvindelige statsminister, der kommer fra Socialdemokraterne, Helle Thorning-Schmidt

Kvinde- og ligestillingsarbejdet i LO-fagbevægelsen

Efter krigsøkonomien

Besættelsestiden i Danmark 1940-1945 betød en suspension af al demokratisk aktivitet – også den, der vedrørte arbejdsmarkedets parter og deres aftaler. I 1947 indgik Dansk Arbejdsgiverforening, DA, og De samvirkende Fagforbund, DsF – (DsF skiftede navn til LO i 1958) – en samarbejdsaftale, SU-aftalen, der bl.a. indeholdt en videreudvikling af tillidsrepræsentantsystemet og de faglige klubber på arbejdspladserne. Disses forhold blev nu bestemt i et samarbejde, 'samarbejdsudvalg', mellem de to parter. Aftalen blev fornyet gentagne gange, i 1965, i begyndelsen af 1970'erne, hvor nu også sikkerhedsarbejdet blev inddraget. I 1973 blev der lavet en samarbejdsaftale i kommuner og amter, men den fik ikke gennemslagskraft, så folketetinget vedtog, at de ansatte her skulle have samme indflydelse som i staten – hvad der så førte til en ny aftale i 1981. Helt frem til 2013 er der blevet lavet nye samarbejdsaftaler inden for såvel det private som offentlige arbejdsmarked.

Kvindesekretariater – et nordisk initiativ i 1940'erne

Efter 2. Verdenskrigs afslutning kunne den nordiske fagbevægelse genoptage sit samarbejde, da man nu kunne rejse frit mellem de nordiske lande. Det betød også, at fagbevægelsens kvinder igen kunne mødes på nordisk plan, som de havde gjort siden 1935. Her havde 20 kvinder fra hvert land mødtes til studieuger med foredrag og drøftelser om kvindelige arbejderes forhold i de nordiske lande. Da krigen sluttede, opstod



den nordiske idé, at der i de respektive lande burde oprettes kvindesekretariater i fagbevægelsen med henblik på at inddrage kvinder i det faglige arbejde og arbejde for bedre arbejds- og levevilkår for kvinder i de nordiske samfund.

Norge oprettede sit første kvindesekretariat i 1940, Sverige sit i 1946 og Finland sit i 1948. I 1949 oprettede DsF/LO et Fagbevægelsens Kvindesekretariat (FK), et tværfagligt forum, der kunne rejse alle de spørgsmål, der kunne have interesse for fagligt organiserede kvinder. De havde også en betydelig opgave med at få kvinderne ind i bevægelsen – og ikke mindst få dem accepteret af mændene som fuldgældige og legitime medlemmer.

Det danske Kvindesekretariat, FK, 1949–1970

LO ønskede ikke FK som en del af LO-organisationen og med LO-finansiering, men overlod dette til de fagforbund, der havde over 2 procent kvinder som medlemmer. I formålsparagraffen stod der, at FK skulle arbejde for det nordiske samarbejde. FK blev finansieret af kontingent fra de tilsluttede forbund, der betalte et beløb i forhold til deres antal af kvindelige medlemmer. Ca. 90 procent af de kvindelige LO-medlemmer blev på denne måde tilknyttet FK via deres forbund. I 1950 var der således 23 forbund med i alt 133.000 medlemmer, som var medlem af og støttede sekretariatet.

I FK's vedtægter stod bl.a.:

”tage alle aktuelle spørgsmål frem, der kan have særlig interesse for de faglige kvinder, og i samarbejde med de faglige organisationers ledelse bringe disse spørgsmål frem til behandling, muligvis løsning” (Plum 1984)

Imidlertid var det svært at opnå enighed mellem LO og FK om, hvordan der skulle arbejdes. I LO stillede man spørgsmålet, om der i det hele taget skulle arbejdes specielt med kvinderne i et særligt tværfagligt kvindesekretariat. Flere forbund meldte sig ud i midten af 1960'erne



med forskellige begrundelser; men hovedårsagen var nok en blanding af manglende ressourcer til FK - og måske også en ideologisk modstand mod et særligt kvindeforum i fagbevægelsen. I 1970 blev sekretariatet nedlagt.

Kvindekommissions tal om køn i DA og LO

Kvindekommissionen – den store danske kommission, der arbejdede 1965-1974 – har nogle tal om kvinders repræsentation hos arbejdsmarkedets parter i 1967/68.

Kommissionen skriver om 'Arbejdsmarkedets hovedorganisationer', Dansk Arbejdsgiverforening, DA, og Landsorganisationen i Danmark, LO, i sin betænkning fra 1971: 'Om kvinders deltagelse i det offentlige liv'. Her fortælles der, at der i året 1967/68 kun var én kvinde i DA's 600 personers repræsentantskab (11 procent af selvstændige og direktører inden for DA's medlemskreds var kvinder), ingen kvinder i hovedbestyrelsens 54 medlemmer og ingen kvinde i forretningsudvalget på 15 medlemmer. Der var heller ingen kvinder i chefstillinger i administrationen af DA.

I LO var der i 1967 25,7 procent kvinder. Af de delegerede ved LO's kongres maj 1967 var der 8,5 procent kvinder. I den daglige ledelse i LO, der bestod af formand, næstformand, hovedkassereren samt 5 sekretærer, var der én kvinde – den første LO har haft. I forretningsudvalgets 24 medlemmer var der 4 kvinder, svarende til 16,7 procent. Ud af de 238 tillidsrepræsentanter var der 15 kvinder, svarende til 6,3 procent.

Men i 1970 skete der flere ting i fagbevægelsen (udover at FK blev nedlagt): Her blev det muligt for deltidsarbejdende at blive arbejdsløshedsforsikrede – og nu strømmede kvinderne ind i LO. Samtidig var der gang i radikaliseringen og mobilisering i den nye kvindebevægelse, Rødstrømpebevægelsen, uden for fagforeningerne. Disse yngre kvinder rejste sig og organiserede sig i særlige kvindefora – en organisationsform, der bredte sig (også ind i andre organisationer) og dermed også



på bredere samfundsbasis legitimerede denne nye måde at arbejde på: At kvinder kunne mødes med kvinder for at drøfte kvinders forhold. Bevægelsen udviklede også et direkte demokrati med organisering i basisgrupper og fællesmøder, der tog beslutningerne.

Nye kvindeaktiviteter i LO i 1970'erne

Selv om alle de danske offentlige kommissioner og udvalg om kvindernes stilling, uddannelse, arbejde og familieforhold blev nedsat i 1960'erne og arbejdede helt frem til 1980'erne, var der dog ingen strategiske plan, tænkning eller skelsættende aktiviteter fra det officielle LO's side i denne periode.

Det betød ikke, at de fagligt organiserede kvinder var passive – de var bare henvist til andre organisationer eller subkulturerne i fagbevægelsen. De arbejdede på tværs af organisatoriske og politiske skillelinjer, og mange arbejdspladser oprettede kvindeklubber på tværs af de faglige organisationer. Kvindernes antal i LO-forbundene voksede som nævnt i 1970'erne.

Ligelønskampen

I staten blev der indført ligeløn mellem kvinder og mænd ved lov for alle offentlige hverv og embeder i 1919. Men i 1930'erne afskedigede kommunerne mange gifte kvinder, da de ikke mente, at de 'kunne fortjene' et arbejde, da de jo havde en mandlig forsørger; det var jo godt nok en tid med stor arbejdsløshed, men... Så kom 2. Verdenskrig, og stort set al fagforeningsaktivitet blev forbudt under besættelsen, men allerede i 1945 skete der noget i Norden – og i Danmark:

"På KAD's kongres i 1945 rejste dette forbund kravet om ligeløn, og det blev fulgt op af kvinderne i de nordiske faglige organisationer. Det fik behersket støtte fra DsF's senere formand, Ejler Jensen, som fastslog, at arbejde ikke skulle lønnes efter køn, men efter præstation. I 1952 blev det så endelig optaget som et generelt krav ved overenskomstforhandlingerne. Først i 1965 kom der et foreløbigt gennembrud i dette spørgsmål, da ligelønsprincippet blev indført i



HK's overenskomst. Men der skulle gå 8 år, før det i 1973 blev optaget i hovedoverenskomsten mellem LO og DA.” (Christiansen 2012 side 56).

Her var der dog ikke tale om at indføre ligelønsprincippet generelt i hovedoverenskomsten, men kun en fælles mindsteløn for kvinder og mænd inden for normallønsområdet.

I LO-fagbevægelsen var der i perioden 1970-73 mobilisering blandt de ufaglærte kvinder for at få samme timeløn som mændene inden for normallønsområdet. Tilstanden var den før 1973, at mænd automatisk fik en krone mere i timen end kvinder ved denne type aflønning i de aftalte overenskomster. Det var en del kvindedominerede forbund meget utilfredse med, og de nedsatte i 1971 en række kvindegrupper for at få ligeløn. I dette arbejde deltog også en række kvinder fra Rødstrømpebevægelsen, der demonstrerede sammen med de fagligt aktive kvinder i vinteren 1971 i mange byer og også foran Forligsinstitutionen i København, hvor der blev forhandlet. Denne mobilisering kulminerede ved, at de demonstrerende kvinder fik parterne til at vedtage et protokollat, som i sine formuleringer var meget flottere end det, der blev realiteterne to år senere:

”Hovedorganisationerne er enige om at søge ligelønsproblemet løst, hvor dette ikke allerede er sket. Ved ligeløn forstås, at der for arbejde af samme værdi uafhængigt af køn betales samme løn – lønnen fastsættes efter arbejdets art og ikke efter køn”.

Og for første gang i Danmarkshistorien blev der, som nævnt, i overenskomsterne for ufaglærte i 1973 indført en fælles mindsteløn for kvinder og mænd. Ordene var flotte, men der var altså ikke tale om ’ligeløn for arbejde af samme værdi’. Det opdagede kvinderne hurtigt.

Efter vedtagelse af overenskomsten strejkede flere kvinder følgelig, da de stadigvæk oplevede at få en mindre løn end mænd. Der var jo nemlig meget få arbejdspladser, hvor kvinder og mænd lavede det samme



– hvad der jo åbenbart vanskeliggjorde sammenligningen af arbejde af samme værdi.

I 1979 udgjorde kvinderne 40 procent af LO-medlemmerne. På LO-kongressen blev der i 1979 nedsat et ligestillingsudvalg, som under forskellige formænd tog en del initiativer i de kommende år. KAD's mangeårige formand, Lillian Knudsen, var aktiv i dette arbejde, indtil hun gik af i 2005.

Ligestillingen i LO i 1980'erne og 1990'erne

I 1992 vedtog LO en handlingsplan for familie, social- og ligestillingspolitik, der bl.a. indeholdende krav om mænd ret til barselsorlov og ret til betalt frihed ved barns første sygedag.

Meget få mænd i fagbevægelsen var optaget af og deltog i denne debat, og spørgsmålet fik heller ikke særlig stor bevågenhed ved kongresser og overenskomster. Vi skal også hele tiden huske på, at det kønsopdelte arbejdsmarked også havde og har stor betydning for, hvor man som lønmodtager kan organisere sig, idet vi i Danmark har 'fag-fagforeninger' – dvs. at faglærte inden for jern og metal organiserer sig i ét forbund, sygeplejersker i et andet osv. Vi har ikke industrifagforeninger, hvor de ansatte på samme arbejdsplads organiserer sig i samme fagforening.

Men i 1996 og i 1999 skete der noget på køns- og ligestillingsfronten. I 1996 blev den første kvinde nogensinde valgt til næstformand i LO. Det var Tine Brøndum (nu Tine Aurvig-Huggenberger) og Hans Jensen blev valgt til formand.

I oktober 1999 blev undersøgelsen, 'Ta' lige stilling' præsenteret på LO's kongres initiativ fra formandsskabet. Undersøgelsen omfattede LO og LO's dengang 23 medlemsforbund. (CASA 1999).

Kun tre af disse 23 forbund havde lige mange kvindelige og mandlige



medlemmer. Tre var rene kvindeforbund, seks var næsten rene mandeforbund, og de resterende var blandede med enten det ene eller andet køn som flertal.

Denne opdeling i den faglige organisering afspejlede og afspejler det stærkt kønsopdelte arbejdsmarked i Danmark. Ud over denne manglende 'blanding' af kvinder og mænd inden for forbundene, var den også gal med blandingen på de ledende poster. Der var på det tidspunkt kun to kvindelige forbundsformænd (KAD og Socialpædagogerne).

Til LO-kongressen i oktober 1999 var der 240 kvindelige delegerede ud af 800 delegerede. Det var en tredjedel, selv om kvinderne samlet set udgjorde næsten halvdelen af alle medlemmerne i de 23 forbund (kvinderne udgjorde 48 procent). Herved fremkom der en mærkværdighed i repræsentationen: *"Kvinder repræsenterer kvinder, mænd repræsenterer mænd, mænd repræsenterer kvinder i overtal, men kvinder repræsenterer faktisk aldrig mænd,"* sagde LO's næstformand. Kvinder er typisk bærere af politiske omdrejningspunkter, som er centrale for fagbevægelsen. Det gælder velfærdssamfundet, uddannelsesønsker og socialpolitikken: *"En ligelig kønsrepræsentation hører fremtidens fagbevægelse til, fordi det er demokratisk, retfærdigt og mere nuanceret. Og fordi vi må sikre, at vi også i fagbevægelsen trækker på de bedste kræfter, når indflydelse skal øves, og når fremtidens politik-tænkninger skal løftes og kvalitetssikres"*. Hun sagde også, at det nu var nødvendigt at indføre 'særpleje' for kvindelige tillidsrepræsentanter, og også at afhjælpe den store mangel på yngre kvinder i det fagpolitiske arbejde; at hjælpe dem til at få flere poster, så fagforenkinsdemokratiet kunne udfolde sig bedre.

Kvindes faglige prioriteringer

Et andet tema i undersøgelsen fra 1999 var, at kvinder generelt tenderer til at prioritere andre temaer og forhold end mænd, samt at kulturen i det faglige arbejde har stor betydning for rammesætningen af det faglige arbejde, når definitionsmagten overvejende ligger hos mænd,



dvs. hvad mænd generelt prioriterer og finder interessant, nyttigt og vigtigt. Og her skal vi jo hele tiden huske på, at pga. det kønsopdelte arbejdsmarked, er der mange fagligt aktive, der ikke kender til hinandens kønskulturer – selv om kollegaskab mellem kvinder og mænd i det faglige arbejde er et ideal.

LO lovede at ville gøre noget ved sagen ved at udvikle en ny strategi for ligestilling som en central del af det fagpolitiske arbejde: *"Der er ingen tvivl om, at nogle af de helt store slag på de ligestillingspolitiske områder skal slås på arbejdsmarkedet, i de fremtidige overenskomster, ude i den enkelte forhandling – på den enkelte arbejdsplads; løn, pension, barsel, omsorgsdage og andre former for fleksibilitet, der kan bidrage til en bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv for at nævne nogle få. Vi kan sætte fokus på problemerne, men det er ude lokalt, at slagene skal slås"*, sagde Tine Auvig-Huggenberger.

LO-kongressen 2003

På LO-kongressen i 2003 var ligestilling for første gang et selvstændigt dagsordenspunkt. Man rettede fokus på to områder:

Kønsrepræsentation – kvinder skal være langt bedre repræsenteret i fagbevægelsens kompetente organer. I løbet af 4 år, skal antallet af kvinder øges på alle niveauer i fagbevægelsen. *"Samtidig skal det generelle vidensniveau om køn, organisation og ledelse styrkes. Endelig skal selve organisationskulturen moderniseres og gøres mere rummelig."*

Mainstreaming – *"Målet er at mainstreame køn ind i fagbevægelsens politiske og organisatoriske indsatser (...) At mainstreame er med andre ord en måde at tilføre ligestillingsarbejdet ressourcer, status og prestige."*

Fagbevægelsens Interne Uddannelser, FIU

FIU - Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU). Uddannelsesfonden af 1973 - hedder i dag DA/LO Udviklingsfonden. Ved hver overenskomstforhandling bliver parterne DA og LO enige om, hvor meget DA-medlemsvirksomhederne skal lægge i fonden pr. præsteret arbejdstime



for hver ansat LO-medlem. Den første gang, i 1973, blev parterne enige om 1 øre. Dette beløb er siden hen blevet forhøjet, så det i januar 2013 er 40 øre pr. præsteret time. Pengene bliver fordelt mellem DA-organisationerne og LO-organisationerne. LO og deres medlemsforbund (ofte kaldet LO-fonden) fordeler deres andel af pengene. De fleste af pengene går til kurser, som de enkelte LO-forbund selv planlægger, mens en mindre del går til tværfaglige uddannelser i LO-regi. I 2012 gik 93,4 procent af de 333,5 mio. til FIU til de enkelte fagforbund under LO, mens LO-fællesskabet stod for 6,6 procent af forbrug af disse midler. Sidstnævnte midler går til tværfaglige kurser, projekter og aktiviteter inden for LO-regi. LO fordeler sine 6,6 procent af pengene til forskellige formål og udviklingsprojekter.

Ligestillingsarbejde i FIU-regi

Efter LO-repræsentantskabet i 1992 vedtog handlingsplanen for ligestilling, blev der oprettet en særlig FIU-ligestillingsstyregruppe. Denne gruppe fik til opgave at udarbejde projekter. Denne 'institution' afholdt kurser og uddannelser såvel i FIU-regi som i regi af det enkelte fagforbund for LO-medlemmerne. (Der blev også igangsat andre initiativer – f.eks. udarbejdelse af et årligt ligestillingsregnskab i LO, Disse årlige ligestillingsregnskaber er et led i ligestillingsvedtagelsen fra LO-kongressen 2003. De kortlægger kønsrepræsentation i LO's og forbunds udvalg, bestyrelser, tillidshverv og medlemsskare. Disse regnskaber blev lavet i årene 2004, 2005 og 2006).

Partnerskabet for FIU-Ligestilling

I 2005 uddelegeredes ansvaret for FIU's ligestillingsarbejde til Partnerskabet for FIU-Ligestilling, som består af tre forbund: HK, 3F og Dansk Metal. Dette partnerskab eksisterer i skrivende stund i maj 2014 og løser opgaven med at udbyde tværgående kurser og uddannelser til hele LO-fagbevægelsen om køn, mangfoldighed og ligestilling.



Litteratur og kildehenvisninger

– kilderne står i kronologisk orden ifht. det enkelte afsnit:

Norden, fagforeninger og køn

SAMAK, Arbejderbevægelsens nordiske samarbejdskomité blev stiftet i 1886 med det formål at koordinere de nordiske socialdemokratiers og LO-fagbevægelsens arbejde. Medlemmer er socialdemokratier fra Danmark, Finland, Færøerne, Grønland, Island, Norge, Sverige og Åland samt LO-fagbevægelsen fra Danmark, Norge og Sverige, FFC fra Finland og ASI fra Island. SAMAK indkalder til nordiske arbejderkongresser, hvor man drøfter fælles politikområder som velfærd, den nordiske model, arbejdsmarkedspolitik, menneskerettigheder, globalisering, relationer til EU osv.: <http://samak-nordicmodel.org/>

Om SAMAK's projektet Normod 2030: http://www.fafo.no/nordmod2030/om_nordmod_2030.html og rapportererne, der er udkommet, findes her: <http://www.fafo.no/nordmod2030/publikasjoner.html>

Norden om uligeløn og ulighed, Nordisk Råd: <http://www.norden.org/en/nordic-council-of-ministers/ministers-for-co-operation-mr-sam/sustainable-development/indicators-for-sustainable-development-1/the-nordic-welfare-model/gini-coefficient>

'Grunnpilarene i de tradisjonelle nordiske modellene', af Jon Erik Dølvik, Nordmod 2030, Fafo 2013

Notat om kvinders organisering i fagforeninger af Anette Wolthers, 28.02.2013. Notatet er baseret på flere nordiske og internationale kilder



Samarbejdsaftalens historiske & politiske baggrund, set i et kønsperspektiv af Susanne Fast Jensen, FIU 1994

Udfordringerne for den danske model – oplæg til LO's kongres 2011:

http://www.lo.dk/Tema/TemaArkiv/2011/Kongres2011/~media/LO/Fokus/Kongres2011/Kongresmaterialer/3237_Den_Danske_Model_LOkongres2011.ashx

Udfordringer for fagbevægelsen frem mod 2020, LO og FTF 2013:

http://www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/2013/10/~media/LO/Aktuelt/Nyheder_2013/LO_FTF_2020.ashx

FIU-Ligestilling

'Barrierer for ligestilling'

LO-fagbevægelsen, 35. ordinære kongres 26.-30. oktober 2003, dagsordenens punkt 6.

LO's ligestillingsstrategi – kongressen 2003:

<http://www.lo.dk/Politik/Ligestilling/Mere%20om%20ligestilling/Ligestillingsindsatsen.aspx>

'Naturligvis', FIU-Ligestillings årlige kursuskatalog – ses på:

<http://fiu-ligestilling.dk>

FIU: Kilde: <http://www.da-lo.dk/udviklingsfonden> - og http://www.lo.dk/kontakt/Bestilpublikationer/FIU/~media/Publikationer/Publikationer%20filer/FIU/4229_FIUaarsberetning_2012.ashx

Statistik for tilmeldte og gennemførte på køn, 30. januar 2014, FIU-Ligestilling



FIU-Ligestillings aktiviteter for kvinder. beskrivelser og effekter

Starlet – en usædvanlig uddannelse i fagbevægelsen af Anne-Mette Kruse, LO 2003

Victoria – en dannelsesrejse for faglige kvinder, der vil videre, af Margot Torp i samarbejde med Nina Roth og victorianerne, 2004

Nynner – kvinder på vej af Pernille Tanggaard Andersen, FIU 2005

FLUK – Fagbevægelsens LederUddannelse for Kvinder. To års lederuddannelse med fokus på køn/etnicitet samt eksamensmuligheder, FIU – Fagbevægelsens Interne Uddannelser, Landsorganisationen i Danmark, november 2004 – indbydelse til uddannelsen, der startede august 2004 og sluttede i juni 2006

Fagbevægelsens Lederuddannelse for kvinder - FLUK1 2004-06 af Anette Wolthers og FLUK1'erne, FIU, 2007

Fagbevægelsens Lederuddannelse for Kvinder, FLUK3 2006-2008 af Anette Wolthers og FLUK3'erne, FIU-Ligestilling, 2008

Se rapportererne fra andre FLUK og FLUKmk-forløb på:

<http://fiu-ligestilling.dk> – under Fagbevægelsens Lederuddannelser for Kvinder, FLUK3

Miniundersøgelse - Mænd og FLUK af Cecilie Volting, FIU-Ligestilling 2011 – <http://fiu-ligestilling.dk>

LO's ligestillingsstrategi – kongressen 2003:

<http://www.lo.dk/Politik/Ligestilling/Mere%20om%20ligestilling/Ligestillingsindsatsen.aspx>

Evaluerings af LO's lederuddannelser for kvinder – med fokus på repræsentation af Anette Wolthers, paper 2007



Værktøjskasse til fremtidens og nutidens tillidsrepræsentant, opsamling på værktøjer, februar 2010, FIU-Ligestilling

Tjek lige lønnen – et værktøj til at undersøge ligeløn på arbejdspladsen, FIU-Ligestilling, 2007

Kvinder: Vi har ikke ligeløn – Mænd: Jo, vi har, Gallupundersøgelse for LO, 8. marts 2009:

http://www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/2009/03/20090308_ligeloen_LRI.aspx

Perspektiver

Ugebrevet A4, LO 3. marts 2003: Ligestillingskamp på vågeblus af Noa Redington: http://www.ugebreveta4.dk/ligestillingskamp-paa-vaage-blus_15385.aspx

The Women changing Britain's unions af Yvonne Roberts, The Observer 5. August 2012: <http://www.theguardian.com/politics/2012/aug/05/women-changing-union-movement-tuc>

Forhandlingssystemet i det offentlige og ligelønnen – rapport afgivet til Sundhedskartellet af Henning Jørgensen, Aalborg Universitet 2010 – CARMA Research Paper 2010:02: http://www.dps.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2010-2-HJ-Sundhedskartellet2010final.pdf

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs Udtalelse om Kvinders beskæftigelse og vækst, SOC/486, Bruxelles den 9. september 2013: http://www.google.dk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.toad.eesc.europa.eu%2FViewDoc.aspx%3Fdoc%3Dces%255Csoc%255Csoc486%255CDA%255CCES3611-2013_00_00_TRA_AS_DA.doc%26docid%3D2928715&ei=6jZ7U7jQI-SL4gTJo4CADw&usg=AFQjCNEKhvN-H05vdRX4Es_g96cSwQxhFEA&bvm=bv.67229260,d.bGE



Appendix:

Ligestillingsrådet 1975-2000:

<http://da.wikipedia.org/wiki/Ligestillingsrådet>

Kvindekommissionen, nedsat af regeringen J.O. Krag i 1965-1974, ledet af Edel Saunte:

[http://www.denstoredanske.dk/Samfund, jura og politik/Samfund/Kvindesagen/Kvindekommissionen](http://www.denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Samfund/Kvindesagen/Kvindekommissionen)

Kvindens deltagelse i det offentlige liv, Kvindekommissionen, betænkning nr. 615, 1971:

http://www.statensnet.dk/betaenkninger/0601-0800/0615-1971/0615-1971_pdf/searchable_615-1971.pdf

Commission on the Status of Women, nedsat af USA's præsident John F. Kennedy, og ledet af Eleonor Roosevelt: <http://www.kvinfo.dk/kilde.php?kilde=621>

Børnekommissionen, 1977-1981, ledet af Tove Smidth:

http://www.statensnet.dk/betaenkninger/0801-1000/0918-1981/0918-1981_pdf/searchable_918-1981.pdf

Barselsorlovens historie, KVINFO 2014:

<http://forside.kvinfo.dk/tema/barsel-og-ligestilling/barselorlovens-historie>

Øremærkning af barsel til fædre af Sara Jul Jacobsen, Alice Heegaard Klynge og Helle Holt, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 2013:

<http://www.sfi.dk/rapportoplysninger-4681.aspx?Action=1&NewsId=4014&PID=9267>

Ligestillingslovene bd. 2, med kommentarer af Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht, Jurist og Økonomforbundets Forlag 2009:

<http://www.bog-ide.dk/productsamples/9788757492897.pdf>



Fagbevægelsen og ligeløn gennem 100 år af Anette Eklund, Tanja Spren-
ger og Annelise Rasmussen, FIU-Ligestilling 2010

Lønkommissionen, nedsat på baggrund af overenskomstforhandlingerne
2008, Kommissorium, Finansministeriet 2008:

[http://www.fm.dk/Nyheder/Pressemeddelelser/2008/10/~/_media/Files/
Nyheder/Pressemeddelelser/2008/10/Kommissorium_for_loenkommis-
sion.ashx](http://www.fm.dk/Nyheder/Pressemeddelelser/2008/10/~/_media/Files/Nyheder/Pressemeddelelser/2008/10/Kommissorium_for_loenkommission.ashx)

Lønkommissionens rapporter og anbefalinger, 2010: [http://www.lonkom-
missionen.dk/](http://www.lonkommissionen.dk/)

Køn, løn og anerkendelse. En undersøgelse af uligelønningen mellem tradi-
tionelle kvinde- og mandefag, eksemplificeret ved konkrete sammen-
ligninger af faggrupper med samme længde uddannelse af Kenn War-
ming, 2007, FOA/Fag or arbejde og Roskilde Universitetscenter

Lige løn og arbejde af samme værdi af Ruth Nielsen, LO-dokumentation
nr. 1/2012:

[http://www.lo.dk/kontakt/Bestilpublikationer/LOdokumentation/~/_
media/Publikationer/Publikations%20filer/LOdokumentation/2101 LO-
dok Ligelon 2012.ashx](http://www.lo.dk/kontakt/Bestilpublikationer/LOdokumentation/~/_media/Publikationer/Publikations%20filer/LOdokumentation/2101_LO-dok_Ligelon_2012.ashx)

Beskæftigelsesministeriets vejledning til virksomheder om kønsopdelt
lønstatistik, 2007:

[http://bm.dk/~/_media/BEM/Files/Dokumenter/Publikationer/2007/Li-
gelonsvejledning_jan_2007.ashx](http://bm.dk/~/_media/BEM/Files/Dokumenter/Publikationer/2007/Li-
gelonsvejledning_jan_2007.ashx)

Rapport fra arbejdsgruppen om juridisk kønsskifte, Justitsministeriet, 27.
februar 2014:

[http://www.justitsministeriet.dk/nyt-og-presse/pressemeddelel-
ser/2014/transk%C3%B8nnede-f%C3%A5r-lettere-adgang-til-juri-
disk-k%C3%B8nsskifte](http://www.justitsministeriet.dk/nyt-og-presse/pressemeddelel-
ser/2014/transk%C3%B8nnede-f%C3%A5r-lettere-adgang-til-juri-
disk-k%C3%B8nsskifte)



Samarbejdsaftalens historiske og politiske baggrund, set i et kønsperspektiv af Susanne Fast Jensen, FIU 1994.

Fagbevægelsens historie af Niels Finn Christiansen, 2012: http://www.lo.dk/kontakt/Bestilpublikationer/FIU/~media/Publikationer/Publikationer%20filer/FIU/4215_FIU_Fagbev_historie_2012.ashx

Køn og fagbevægelse i 100 år af Anette Wolthers, Fagbevægelsens Interne Uddannelser, LO, 2002: http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/kon-og-fagbevaegelse-i-100-ar/

Fagbevægelsens Kvindesekretariat 1949-1970 – en enestående kvindeorganisation, der førte en skyggetilværelse i LO af Elisabeth Plum, tidsskriftet Arbejderhistorie nr. 23, 1984 – s. 3-15.

'Ta' ligestilling – kvinders repræsentation i fagbevægelsen', forfattet af CASA 1999. Centret for Alternativ Samfunds-Analyse, Vester Brogade 124B, 3th, DK-1620 København V. Udgiver Landsorganisationen i Danmark, 1999

LO's ligestillingsstrategi – kongressen 2003: <http://www.lo.dk/Politik/Ligestilling/Mere%20om%20ligestilling/Ligestillingsindsatsen.aspx>

FIU: Kilde: <http://www.da-lo.dk/udviklingsfonden/default.aspx> - og http://www.lo.dk/kontakt/Bestilpublikationer/FIU/~media/Publikationer/Publikationer%20filer/FIU/4229_FIUaarsberetning_2012.ashx

LO's ligestillingsregnskaber 2004, 2005 og 2006: <http://www.lo.dk/Politik/Ligestilling/Mere%20om%20ligestilling/Ligestillingsregnskaber.aspx>

