



Kongresdokumentation

Barrierer for ligestilling



Kongresdokumentation

Barrierer for ligestilling

Ligestilling på dagsordenen

I forlængelse af debatten forud for og under den ekstraordinære kongres i februar 2003, har hovedbestyrelsen besluttet at benytte nærværende kongres til at få en ordentlig og grundig debat af den interne, organisatoriske ligestilling i fagbevægelsen. Ligestilling er derfor et selvstændigt dagsordenspunkt med henblik på at gøre ligestilling til et særligt indsatsområde i den kommende kongresperiode.

Til dagsordenspunktet er der udarbejdet to oplæg: For det første nærværende baggrundsnotat "Barrierer for ligestilling", der sætter fokus på de aktuelle ligestillingspolitiske udfordringer, barrierer for det ligestillingspolitiske arbejde og for kvinders større repræsentation i fagbevægelsen og endelig konkrete erfaringer, der peger fremad. Kongressen tager som sådan ikke stilling til dette notat.

For det andet "Forslag til vedtagelse om ligestilling i fagbevægelsen", der skitserer konkrete målsætninger og aktiviteter, kongressen skal tage stilling til.

Passer mænd altid
– kvinder kun engang imellem?

Er det sådan at mænd altid passer – og kvinder kun passer engang imellem? Det spørgsmål stillede vi i "Ta' lige stilling", ligestillingsoplægget til LO-kongressen 1999. Og det samme spørgsmål stiller vi til denne kongres. Med udgangspunkt i Repræsentationsundersøgelsen 1999 og 2003 samt det forarbejde, LO har foretaget forud for indeværende kongres, omkring barrierer for kvinder på repræsentative poster i fagbevægelsen, må vi nok konkludere: "Ja, sådan er det!". Det ser faktisk ud som om, at mænd altid passer, mens kvinder kun passer engang imellem.

Traditionelt har man diskuteret ligestilling ud fra en betragtning om, at det er kvinder, der skal ændre sig, bevæge sig – eller yde noget særligt for at passe ind. Det er ikke noget specielt for fagbevægelsen, det er en helt generel tendens, når man taler om ligestilling.

I diskussionerne op til den ekstraordinære kongres talte man om, at kvinder skal ville magten, underforstået, at det vil de ikke i tilstrækkelig grad – for så havde de den nok allerede. Al erfaring viser imidlertid, at det er ikke nok, at kvinder vil magten; magten skal også ville kvinder. Ligestillingsindsatsen i den kommende kongresperiode er derfor også tænkt som en indsats, der på kort og lang sigt skal påvirke organisationskulturen i LO og forbund med det formål at skabe bedre plads til kvinder. Så kvinder ikke kun passer engang imellem, men er et helt naturligt led i en fagpolitisk hverdag. Så de passer i lige så høj grad som mænd.

I FIU beslutningen fra april 2000 om iværksættelse af Starlet hedder det bl.a.: "at (vi vil) udnytte Starletternes ressourcer og nyhvervede kompetencer målrettet", ligesom "at (vi vil) "forbruge" gruppen aktivt i den organisationsudviklingsproces, som fagbevægelsen er inde i – og som bliver dagsordenssættende for virkeligheden". Man gik efter en dobbeltstrategi med Starlet; fagbevægelsen skulle bevæge den enkelte Starlet længere ind i det fagpolitiske arbejde, men der var også en forventning til, at Starletterne hver især skulle bevæge fagbevægelsen, så den også passede til unge kvinder!

Vi vil i nedenstående skitsere den ramme, de kommende fire års indsats udgår fra. Hvilke konkrete barrierer er årsag til det demokratiske underskud, hvilken viden og hvilke forklaringer får vi fra litteraturen omkring politik, organisation og køn, der eksisterer. Endelig vil vi se på konkrete erfaringer fra sammenlignelige organisationer i andre lande.

Nogle centrale begreber

Hvad er en retfærdig repræsentation? Hvad er ligestilling i det hele taget? Og hvad er mainstreaming? Som en del af vedtagelsespunktet på kongressen 2003 er det nødvendigt med en begrebsafklaring, så vi er enige, når vi taler om henholdsvis repræsentation, mainstreaming – eller ligestilling over en bred kam.

”Jag är feminist”

– siger den svenske statsminister, når han skal vinde valg. Den danske statsminister siger ingenting. Den danske ligestillingsminister udtaler, at hun i hvert fald ikke er feminist! Den norske statsminister var en kvinde gennem en stor del af 1980'erne og 1990'erne.

På trods af at Danmark, Norge og Sverige historisk politisk og med vores velfærdsmodeller ligner hinanden på næsten alle niveauer, er tilgangen til arbejdet med netop ligestilling helt forskellig. Udover at både Norge og Sverige traditionelt har haft en større institutionalisering – og Sverige herudover har haft en langt større praktisk sammenhæng mellem kønsforskningen og det statslige ligestillingsarbejde, så er der også store forskelle i de ligestillingsforestillinger, man har.

I Sverige taler man om undertrykkelse af kvinder, man har en opfattelse af, at kvinder stadig er underlagt mænd i et mandsdomineret samfund – og at der altså er tale om en strukturel diskrimination.

I Norge taler man om forskellene på kvinder og mænd, som to køn med hver deres interesser – og derfor som lige nødvendige i politik og i andre samfundsinstitutioner. Der skal kvinder til at repræsentere kvinders interesser – og det samme er tilfældet for mænd – eller andre grupper. Man taler om forskelligheds- eller mangfoldighedsforståelse.

I Danmark har man i højere grad fokuseret på et lighedsideal – og har måske endda gennem de sidste 15 år haft en opfattelse af, at ”ligestilling; sådan én har vi da”, hvilket op igennem 1990'erne viste sig i et næsten totalt fravær af diskussioner i den offentlige debat og i politik. Tværtimod talte man indimellem om ”Feminiseringen af velfærdsstaten”, som noget man skulle vogte sig for, vel at mærke – og ikke mindst som noget, der undertrykte mænd. Man kan tale om en modvilje mod at diskutere og forholde sig til ligestilling som et seriøst politisk omdrejningspunkt.

Overordnet set kan man sig, at fælles for Norge og Sverige er et udgangspunkt om, at det er fra toppen,

man handler; man regulerer via lovgivning og man tager andre typer af initiativer centralt. I Danmark har man traditionelt haft den opfattelse, at ligestilling er et projekt, der kommer nedefra – og som man fra centralt hold derfor ikke har følt en særlig forpligtelse til at handle i forhold til.

Hvad er ligestilling?

Lov om Ligestilling mellem kvinder og mænd: Kap.1 Formål, §1. Lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinder og mænds lige værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn ...

I mange år har vi i Danmark opereret med de ”lige muligheder” som et mål for ligestilling mellem kvinder og mænd. Og der er da heller ikke noget, der på papiret forhindrer kvinder og mænd i at leve stort set de samme liv og med de samme muligheder, hvad enten vi taler om uddannelse, velfærdsydelser, arbejdsmarkedet, politik – eller fagpolitik. Der er ikke formelle regelsæt eller lignende, der forhindrer kvinder i at blive fagforeningsformænd og mænd i at blive sygeplejersker og i at holde barsel.

Der er heller ikke noget i LO's eller i de enkelte forbunds vedtægter og love, der formelt hindrer kvinders lige adgang til valgte poster. Det ser altså ud som om, at de lige muligheds strategier har bragt os nogenlunde så langt, som den kan.

For at nå målet om en ligestillet fagbevægelse bliver vi derfor nødt til at flytte fokus til de ”lige resultater”. Ligestilling begrænser sig ikke længere til en principiel adgang til lige muligheder – ligestilling er i fagbevægelsen 2003 et udtalt ønske om at opnå resultatlighed mellem kvinder og mænd. Ligestilling er en systematisk organisatorisk og politisk indsats, der skal sikre lige resultater for kvinder og mænd.

Den politiske og fagpolitiske vision for et ligestillet samfund og en ligestillet fagbevægelse kan lidt for-

enklet udtrykkes som halvdelen af magten, pengene og æren. Hertil må man nødvendigvis tilføje halvdelen af omsorgen, hvis pengene skal passe.

Retfærdig repræsentation

En retfærdig kønsrepræsentation er at opfatte som en slags grundsten i et hvilket som helst ligestillingsprojekt; men hvorfor er det vigtigt? Bla. har Dr. Yvonne Galligan fra Irland set på, hvilke typer af argumenter man traditionelt har brugt, når man argumenterer for en retfærdig kønsrepræsentation i demokratiske organer – der er fem:

De kvindelige rollemønstre: Hvor kvinder er, kommer kvinder til! LO's Repræsentationsundersøgelse (99) antyder, at fravær af kvinder i de kompetente organer er en selvstændig barriere, der afholder kvinder fra at stille op.

Retfærdighed: I en repræsentativ forsamling er kvinder et demokratisk vilkår for udformningen af et ligestillet og retfærdigt samfund. En ligelig kønsrepræsentation er udgangspunktet for politisk legitimitet.

"Man skal selv være én": Kvinder vil altid selv være de bedste til at repræsentere kvinders synspunkter og til at varetage egne interesser.

Demokratisk modernisering: Mænd og kvinder forstår og oplever verden forskellig og fra forskellige perspektiver. Jo mere sammensat en gruppe er, jo større kreativitet, jo bedre produkter.

Den kritiske masse: Den generelle erfaring er, at kvinder først får indflydelse på organisationskulturen, når de er i flok. Gennem arbejdet med begrebet "den kritiske masse" har samfundsforskere påvist, at minoritetsrepræsentanter skal udgøre op til 30 pct., før de bevæger sig fra positionen som gidsler til fuldgyldige aktører. Der skal med andre ord flere end få til for at få gennemslagskraft.

For LO som demokratisk organisation er retfærdig-

hedsargumentet ubetinget det vigtigste. Argumentet med kvinders større repræsentation i fagbevægelsen er slet og ret, at det er retfærdigt. Det er omvendt uretfærdigt, at kvinder er i demokratisk underskud i medlemsbaserede organisationer.

LO's værdigrundlag: "Fagbevægelsen skal være et rummeligt fællesskab med plads til forskellighed og mangfoldighed – og det skal afspejle sig i de demokratiske organer. LO's ledelse bør på sigt på alle niveauer sammensættes, så den afspejler medlemmernes kønsmæssige sammensætning".

Mainstreaming

Udgangspunktet for nærværende dagsordenspunkt er ønsket om på sigt at opnå en større kvinderepræsentation i LO fagbevægelsen på alle niveauer i de demokratiske organer. I naturlig forlængelse heraf ligger ønsket om at sikre et ligestillet fagpolitisk udkomme.

At mainstreame er at sikre politiske og organisatoriske tiltag mod utilsigtede kønsskæve konsekvenser.

"At mainstreame er at acceptere et nyt politisk udgangspunkt, der anerkender, at det vi er vant til at betragte som normen eller det normale, ikke nødvendigvis er kønsneutralt. Mainstreaming i sig selv er ikke et mål, men en strategi, der skal bringe os nærmere målet om reel ligestilling mellem kønnene. Man kan sige, at mainstreaming som strategi fokuserer på behovet for at udfordre status quo." (Mainstreamingsekspert og forlagsdirektør Gertrud Åstrøm 1996)

Mainstreaming er et engelsk ord, der betyder, at man tænker køn ind i hovedstrømmen, i alt fagpolitisk og organisatorisk arbejde. Mange har brugt billedet af ligestilling som noget, der flyder i sin egen biflod. Ligestilling får med en mainstreamingsstrategi et løft ind i hovedstrømmen, forstået som den ordinære organisatoriske og politiske indsats.

Europarådet har arbejdet med nedenstående definition på mainstreaming, som er den mest udtømmende, der findes i forhold til politisk virksomhed. Det er endvidere denne definition, man i FIU's ligestil-

lingsindsats har benyttet sig af i en årrække: "Mainstreaming er reorganisering, forbedring, udvikling, implementering og evaluering af politikprocesser, således at et ligestillingsperspektiv bliver indarbejdet i alle politikker på alle niveauer og i alle faser af de aktører, der normalt er involveret i politikformuleringer."

For at kunne leve op til denne meget udtømmende definition på mainstreaming har vi forsøgt at favne "alle niveauer, alle faser og alle aktører" i fire overordnede fokusfelter, som vi nedenfor introducerer:

- repræsentation
- problem
- proces
- produkt

Repræsentation handler om kvinders større repræsentation, som den underste byggesten; deltagelse af både kvinder og mænd i de kompetente organer i fagbevægelsen. Den ekstraordinære kongres i februar 2003 vedtog et nyt værdigrundlag for LO, hvoraf det fremgår, at medlemsskaren bør afspejles i køns sammensætningen i de kompetente organer. Det er et langsigtet mål.

Problem handler om adgangen til at sætte en fagpolitisk dagsorden. Man siger også, at politik handler om retten til at definere problemerne. Det er ofte en øvelse, der går forud for en egentlig politisk proces og ikke altid i et formelt politisk rum.

Problem - eller problemformuleringer som fokusfelt handler om strategier, der udstikkes, dagsordener, der skal sættes, handlingsplaner, der undfanges, overenskomstkrav, der skitseres eller lignende. Problemformuleringen af det fagpolitiske og organisatoriske arbejde foregår åbent, synligt og gennemsigtigt.

Proces handler om alle typer af politiske og organisatoriske processer fra udviklingen af et fagpolitisk værktøj, over udarbejdelse af en pensionsreform til planlægningen af en LO-kongres.

En proces kan være en udvalgsbehandling af en forstærket ligestillingsindsats i den kommende kongresperiode. Det kan være en intern organisatorisk omstilling eller udarbejdelsen af et oplæg om forskellige modeller for barselsfonde. Det kan være deltagelse i et trepartssamarbejde, og det kan være afholdelse af et undervisningsforløb.

Der skal være åbenhed i processer, ligesom der skal være deltagelse af begge køn - og der skal være viden om køn tilgængelig.

Produkt handler i forlængelse heraf om alle fagpolitiske produkter; det kan være en løbeseddel om LO's jobpatrolje, effekten af et FIU-kursus, en arbejdsmarkedsreform, en landsdækkende konference og formandens beretning på kongressen.

Repræsentation er således en slags demokratisk fundament for at arbejde med ligestilling, hvorimod problem, proces og produkt er at opfatte som p'er på en tidslinje: Forud for en fagpolitisk proces ligger en problemformulering, en "sætten" af dagordenen, mens udkommet af en fagpolitisk proces altid vil være en eller anden form for produkt.

Ved systematisk og konsekvent at holde sig disse fire fokusfelter for øje i den ny ligestillingsindsats favner man alle typer af initiativer og aktiviteter - på alle niveauer - og i alle faser i det fagpolitiske og det fagligt organisatoriske arbejde.

Køn, politik og organisation; hvad ved vi?

Vi ved en hel del, ikke mindst fra den svenske magtudredning fra midten af 1990'erne og den danske magtudredning, som pågår i disse år, om hvorfor kvinder har mindre magt end mænd, og hvorfor kvinder i mindre grad end mænd er en del af den såkaldte samfundselite - eller magtelite. Hvad er det, der bidrager til, at kvinder tilsyneladende kun når et stykke, mens mænd når hele vejen? At kvinder kun passer nogen gange, mens mænd næsten altid passer?

Kvindens repræsentation kommer ikke af sig selv

Fra 1970 har der været en kraftig vækst i antallet af kvindelige ministre og folketingsmedlemmer og en mere moderat vækst i kvindelige ledere i centraladministrationen, mens det private erhvervsliv har stået i stampe. Selv om udviklingen går mod større lighed i ledelse, er der ikke tale om en ubrudt linje. Således faldt kvinderepræsentationen i fagbevægelsen et par procent fra 1932-1963, og ved regeringsskiftet i 2001 blev antallet af kvindelige ministre reduceret dramatisk fra 40 til 28 pct. Der er ikke noget videnskabeligt belæg for, at der skulle være en slags automatik indbygget i ligestilling, der alene driver projektet fremad.

Den store kvindeandel i den politiske elite er et resultat af rekruttering gennem offentlige valg. Den næststørste kvindeandel finder man blandt ansatte i kulturelle organisationer, der rekrutteres af markedsmekanismer. Den største kønsskævhed finder man i det private erhvervsliv, hvor man som oftest håndplukker sine ledere eller bestyrelsesmedlemmer.

Graden af åbenhed og gennemsigtighed har altså afgørende betydning for kønsfordelingen i "magtfulde" sammenhænge. Der er flest mænd i organisationer, hvor udvælgelsen foretages af en snæver kreds uden for offentlighedens søgelys - og flest kvinder i gennemsigtige institutioner, som er afhængige af den offentlige opinion.

Gør køn en politisk og organisatorisk forskel?

Man kan se, at den traditionelle kønsarbejdsdeling følger kvinderne ind på ministerposter; således har 11 kvindelige ministre siddet i Socialministeriet, mens kun én har siddet i Finansministeriet. Kvinderne i Folketinget har bidraget til en udvidet politisk forståelse for velfærdspolitiske udfordringer, ikke mindst på det familiepolitiske og på det sociale område. Man kan sige, at en større balance mellem de to køn i Folketinget faktisk ændrer den politiske dagsorden.

Kvindelige vælgere ligger generelt til venstre for mandlige, ligesom kvinder inden for stort set alle partier (DF undtaget) er mere moderate.

I forhold til kvinder og mænds politiske interesser ser man en tydelig tendens til, at mænd i højere grad end kvinder er optaget af såkaldte "brede" samfundsspørgsmål, mens kvinder i langt højere grad end mænd er optaget af "nære ting, der påvirker deres hverdag".

Mens der efterhånden kun er mindre forskelle på de to køns politiske aktivitet, fordi kvinder er blevet stadig mere aktive, er der en påfaldende stor kønsforskel, hvad angår politisk selvtilid. Kvinder mener i langt mindre grad end mænd, at de er tilstrækkeligt orienterede - eller har let ved at agere politisk. Det gælder både lokalt, nationalt - og internationalt.

Ser man på organisationskulturer, så er den største forandring, at kvinder overhovedet er til stede.

Kønsskævhed er bl.a. opstået ved, at mænd rekrutterer mænd. Man taler som bekendt om Rip, Rap og Rup-effekten. Der er en tendens til, at man vælger nogen, der ligner én selv. Det samme fænomen - eller en Kylie, Pylle og Rylle-effekt kan man iagttage, når kvinder får magt. Således har både Mimi Jacobsen og Marianne Jelved som de første kvindelige partiledere udpeget flere kvindelige ministre end mandlige. Flere centralt placerede kvinder er altså vigtige, fordi de bidrager til at bane vejen for andre kvinder.

Med Ebba Strange som formand og med et flertal på 7 kvinder ud af 11 mandater i folketingsgruppen blev der i slutningen af 1970'erne og starten af 1980'erne afprøvet nye arbejdsformer i SF. F.eks. eksperimenterede man med kollektiv ledelse i partiforeninger, taletidsregler og gruppearbejde på hovedbestyrelsesmøder og landsmøder. SF har som nogle af de meget få herhjemme haft kønskvotering til folketingsgruppen.

Det lykkedes også Birgitta Dahl, som var formand for den svenske Riksdag fra 1994-2002 i tæt samarbejde

de med andre kvindelige politikere at gennemrationalisere organisationen, således at opgaverne kunne udføres inden for normal arbejdstid. En uge om måneden indførte hun mødefrihed, således at medlemmerne af Riksdagen kunne pleje kontakten til valgkredsen og deres vælgere. Af hensyn til børnefamilier indførte hun mødefri perioder omkring f.eks. skolestart og skoleafslutning, ligesom der faktisk var flere mænd end kvinder på barsel i hendes formandsperiode.

Den svenske magtudredning konkluderer, at kønnene gør en forskel. Kvindelige ledere tilfører organisationen en mere demokratisk ledelsesstil end mandlige. De er i højere grad procesorienterede og lægger større vægt på de sociale relationer.

Det handler om indbyggede rollekonflikter

Adspurgte svarer tre ud af fire danskere, at en ligelig kønsrepræsentation er vigtig, fremgår det af Ann-Dorte Christensen og Birte Siims bog "Køn, demokrati og modernitet" fra 2001. Der er formentlig uenighed om, hvad en ligelig kønsrepræsentation er.

I kommunalpolitik kan man iagttage et slags mæthedspunkt på omkring de 30 pct. kvinder, som mange opfatter som ligestilling. Lidt anderledes ser det ud, hvis man ser på uddannelsessystemet og visse erhverv, hvor man i den offentlige debat begynder at bekymre sig, når den mandlige repræsentation falder til lige under 50 procent.

Forudfattede forestillinger om køn udgør en betydelig selvstændig barriere mod ligestilling. Man taler også om kønsstereotype forestillinger. Således forklares kvinders fravær i politik ofte med, at de sætter hensynet til familien over det politiske, bl.a. i LO's Repræsentationsundersøgelse fra 1999, hvor kvinderne siger, at familien ikke er et problem for dem selv, men at de tror, det er det for andre!

Lektor Jann Scheuer har i sin afhandling fra 1998 "Den umulige samtale - sprog, køn og magt i job-

samtaler" iagttaget en tæt sammenhæng mellem talemængde, succes og køn. Mænd får åbne spørgsmål og taler som konsekvens meget og længe. Kvinder får lukkede spørgsmål - og jobsamtalen ender derfor oftere i et krydsforhør.

Endelig kan man iagttage, at udøvelse af magt ofte er forbundet med at være direkte ukvindelig. En interviewbaseret undersøgelse fra KAD: "Når kønnene taler med" fra 2003, om overenskomstprocesser, kommer meget langt ned i kønnets rolle i det uformelle magtspil; "Jeg har altid været meget højtråbende, jeg har altid udtalt min mening og sådan noget. Faktisk altid været ret ukvindelig, hvis man kan sige det sådan. Og det gør også, at du ikke er særlig attraktiv for mændene som partner. Du dalder meget langt ned".

I en stor dansk analyse, gennemført af Lektor Kirsten Gomard fra Århus Universitet, af kvinders deltagelse i valgudsendinger er én af konklusionerne, at der er en konflikt mellem at være kvinde og politiker, ikke mindst på grund af udefra kommende faktorer, mens der ingen konflikt er mellem det at være mand og politiker. Her tegnes altså det samme billede som i undersøgelsen fra KAD: At være fagpolitisk aktiv understøtter det at være mand, mens det undergraver det at være kvinde.

Sproget er kønt!

"Jo færre kvinder - jo mindre vrøvl!" siger et polsk ordsprog og antyder, at kvinder sludrer, mens mænd bruger sproget præcist og kontant. Men er det sandt, og er der noget i kønnenes forskellige måde at bruge sproget på, der sætter sig igennem i forhold til fagpolitiske sammenhænge?

Drenge fylder meget mere end piger i et undervisningsrum ved deres spørgsmål, fortællinger og forstyrrelser. Drenge bliver opdraget til, at det er i orden at tage tid og opmærksomhed, hvorimod piger får succes på at være søde, stille og samarbejdsvillige. Observationer i FIU-undervisning har vist, at mænd optager det meste af taletiden i undervisningen. Når

mænd sætter nye emner til diskussion, udvikler det sig til store diskussioner, mens tendensen er, at kvinders nye emner ties ihjel.

Generelt ved man, at kvinder taler korrekt, beskedent, høfligt, spørgende og forsigtigt, mænd bruger mere slang. Mænd taler langt mere end kvinder i offentlige sammenhænge, de behersker således samtalen og sætter dagsordenen for samtalens indhold. Kvinder lytter, stiller interesserede spørgsmål og kommer med støttende bemærkninger, men de har ikke stort held med selv at sætte dagsordenen.

Mænd afbryder, kvinder bliver afbrudt. De ting kvinder siger, får ofte først vægt, når de gentages af en mand. Internt i fagbevægelsen tales der ofte og lidet flatterende – om "Brøleabekulturen": Det fænomen, at mænd taler højt, meget og længe, gentager sig selv og hinanden, mens de ikke i særlig høj grad lytter og diskuterer.

Kvinder bliver som konsekvens ofte mindre synlige og får dermed sværere ved at markere sig og blive bragt frem i organisationerne.

Barrierer for kvinders repræsentation, barrierer for en ligestillet fagbevægelse

Hvad siger Repræsentationsundersøgelserne 1999 og 2003?

Repræsentationsundersøgelserne fra henholdsvis 1999 og 2003 giver et nuanceret signalement af forskellene i kvinder og mænds stilling i det organisationsinterne demokrati – herunder de væsentligste barrierer for kvinders fagpolitiske karrierer.

I hovedkonklusionerne hedder det at:

- For LO og forbund gælder det, at mænd repræsenterer mænd, mænd repræsenterer kvinder, kvinder repræsenterer kvinder, men kvinder repræsenterer ALDRIG mænd. Der er tre LO forbund, der pt. har en kønsrepræsentation, der afspejler medlems-

skaren. Disse tre forbund er karakteriserede ved at være stort set enkønnede.

- Kvinder er generelt bedst repræsenteret i forbund med lige mange kvinder og mænd. Kvinder er dårligst repræsenteret i de mandsdominerede forbund. Kvinder er ligeledes underrepræsenterede i kvindedominerede forbund, undtagen som tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.
- De sidste fire år er kvinder blevet dårligere repræsenteret i mandsdominerede forbund, mens der er en dobbelt tendens i de kvindedominerede forbund: Her er kvinder både blevet bedre og dårligere repræsenteret.
- Der kan ses en tendens til, at kvinders generelle repræsentation falder ved fusioner mellem kvindedominerede og mandedominerede forbund.
- Internt i LO kan man iagttage, hvorledes kvinder udgør det "lille demokrati" – mens mænd udgør det "store". Kvinder er til stede i den lokale/regionale struktur på et niveau, der stort set afspejler medlemssammensætningen, mens det tynder kraftigt ud jo mere vi nærmer os "magtens interessante centrum" i forbundshusene og i LO's top.
- Kvinders underrepræsentation i LO's styrende organer er et resultat af kvinders ulige repræsentation i forbundene. Det er hovedsageligt kvinders underrepræsentation i de kvindedominerede forbund, der slår igennem på LO-niveauet.
- Kvinder er i gennemsnit fem år ældre end mænd, når de får deres første tillidshverv. Kvinder er længere tid end mænd om at nå de samme positioner, sagt på en anden måde, så når mænd længere end kvinder på den samme tid – og i det hele taget længere. Vi skal faktisk til niveauet lige under afdelingsformand, før det demokratiske underskud for alvor træder i karakter. En fagpolitisk løbebane er karakteriseret ved, at man ikke holder pauser undervejs.
- Kvinder forbliver fritidsvalgte, mænd bliver i højere grad fuldtidsvalgte.
- Når mænd og kvinder vælges til deres første tillidspost, repræsenterer mænd oftere flere end 100 medlemmer – og det ser ud til at have betydning for de faglige karrieremuligheder.
- Ikke mange fagligt aktive har små børn, men kvinder har det så godt som aldrig.
- Kvinder vægter efter- og videreuddannelse højere

end mænd, og det kan have fravalg af en faglig indsats som konsekvens (de tidsmæssige ressourcer kommer samme sted fra).

Repræsentationsundersøgelsen fra 1999 blotlagde gennem en omfattende kvantitativ spørgeskemaundersøgelse samt en kvalitativ interviewundersøgelse en række barrierer for kvinders deltagelse som valgte til fagbevægelsens kompetente organer.

Undersøgelsen gav en række klare bud på, hvilke faktorer, der ser ud til at have en ekskluderende effekt på bl.a. kvinder i forhold til fagpolitisk repræsentation. Med udgangspunkt i den første repræsentationsundersøgelse har vi i forbindelse med den nye undersøgelse, "Repræsentationsundersøgelsen 2003", gennemført en række dialogfora for at uddybe - og nuancere - disse barrierer; vi har spurgt ind til både "bæredygtighed" og nuancer omkring barriererne.

Helt overordnet peger disse dialogfora på, at køns sammensætningen i medlemsskaren definerer, hvad en ligelig kønsrepræsentation er, dog uden at der må gå "matematisk akkuratess" i den". En vis andel af begge køn er nødvendig, man må ikke ende som minoritet, men skal betragtes som ligeværdige parter i det faglige arbejde og i beslutningsprocesser - og det kræver flere end få.

Vi har delt barriererne op i henholdsvis strukturelle, formelle, kulturelle og familierelaterede barrierer.

Strukturelle barrierer

Strukturelle barrierer er de barrierer, man ikke umiddelbart kan forandre, som f.eks. det kønsopdelte arbejdsmarked, der igen afspejles i en kønsopdelt forbundsstruktur.

Den kønsopdelte forbundsstruktur bliver en selvstændig barriere, dels fordi flest forbund har en majoritet af mandlige medlemmer og færre en majoritet af kvindelige medlemmer. Mænd er betydelig bedre repræsenteret i de kvindedominerede

forbund, end kvinder er det i de mandsdominerede forbund, hvorfor langt færre kvinder ender som faglige repræsentanter f.eks. i LO-regi.

En barriere i forlængelse af den kønsopdelte forbundsstruktur har indtil nu været den manglende politiske vilje til at ændre på kønssammensætningen i egne og fællesskabets kompetente organer. Traditionelt har kun få - og altid kvindedominerede - forbund været dagordenssættende på de ligestillingspolitiske områder. Den manglende politiske interesse har bidraget til at gøre repræsentations- og ligestillingsarbejdet til lavstatuspolitik. Der efterlyses klare politiske målsætninger og prioriteringer i forhold til at ændre den skæve kønsrepræsentation.

Sammenlægning af forbund bliver til en selvstændig barriere, fordi den generelle tendens er, at kvinders repræsentation bliver mindsket, mens mænd får større magt og flere ledelsespositioner i de sammenlagte forbund.

Formelle barrierer

Formelle barrierer er det, vi har besluttet. Det kan ses som en formel barriere for kvinders repræsentation i LO's daglige ledelse, at LO's love foreskriver, at den bl.a. sammensættes af formændene for otte forbund. Her er andre hensyn sat højere end hensynet til en ligelig kønsrepræsentation.

Mødetidspunkter er en anden barriere. Generelt foretrækker kvinder, at faglige møder lægges inden for almindelig arbejdstid. Samme tendens kan man iagttage i FIU: Kvinder har lettere ved at deltage i eksternt kurser, mens mænd ikke har de store problemer med at være væk hjemmefra på internatkurser.

Fordelingen mellem hvad der besluttet centralt, og hvad der besluttet lokalt, kan også karakteriseres som en formel barriere for kvinder, idet de i markant højere grad end mænd fokuserer på, at den lokale beslutningskompetence er for lille sammenholdt med, at de giver udtryk for, at medlemmerne skal

have større direkte indflydelse på det faglige arbejde. Det ser altså ud til, at en stor centralisme i beslutninger kan have en ekskluderende effekt på kvinder. Sagt på en anden måde så kan man også i fagbevægelsen se en tendens til, at kvinder tænker "nært", mens mænd tænker "bredt" i demokratiske sammenhænge.

Endelig er manglende viden - og manglende efterspørgsel af viden hos tillidsvalgte og ansatte - en væsentlig formel barriere. Det giver ofte en kønsblindhed i forhold til problemer, processer og produkter og konsekvensen er, at fagbevægelsen formentlig dagligt bidrager til at opretholde kønsskævheder. Det betyder endvidere, at der er mindre prestige i ligestillingsrelaterede spørgsmål end i andre fagpolitiske spørgsmål.

Kulturelle barrierer

De kulturelle barrierer bunder i følelser, traditioner, vaner, mangeårig praksis, ubevidste måder at agere på, men også i myter og fordomme om køn.

Fraværet af kvinder i toppen af fagbevægelsen udgør en selvstændig barriere, fordi store ensartede grupper har en ekskluderende effekt på andre grupper.

Undersøgelsen peger videre på at flere mænd end kvinder er "fødte" medlemmer af interne forbundsudvalg, og fra andre undersøgelser ved vi, at kvinder i højere grad bliver valgt ved direkte valg. Det vil sige, at der er gennemsigtighed omkring valgsituationen, mens mænd i højere grad udpeges i lukkede processer. Mænd vælges eller udpeges til mere prestigefyldte udvalg, HB og FU. Mange valg i fagbevægelsen sker indirekte og i lukkede processer, hvilket altså bliver en selvstændig barriere for kvinders repræsentation. Der gives klart udtryk for, at fagbevægelsens organisationskultur er en hierarkisk mandeverden.

Tendensen til at mænd bliver fuldtidsvalgte, mens kvinder forbliver fritidsvalgte, udgør en barriere, idet det at være fuldtidsvalgt giver et bedre afsæt for en

fagpolitisk karriere, end det er at være fritidsvalgt. Kvinder peger på jobusikkerheden ved at være fuldtidsvalgt som en barriere.

Mænd og kvinder har på en række områder forskellig holdning og tilgang til det faglige arbejde. Begge køn har en forestilling om, at kvinder generelt er bedre forberedte, og at de arbejder mere grundigt og detaljeret end mænd. Kvinder arbejder i helheder og er generelt mere søgende og diskuterende end deres mandlige kolleger. Mænd karakteriseres som direkte, resultatorienteret og målrettede med stærkt markerede synspunkter, ligesom de er mere positions-søgende, selvpromoverende og profilerende. Forestillingen om, at det er to forskellige kulturer, der mødes, når kvinder og mænd sidder sammen om bordet, er altså stærk og en manglende bevidsthed om disse forskellige kulturer vil have en ekskluderende effekt på den underrepræsenterede kultur og dermed det underrepræsenterede køn.

Der udtrykkes generel kritik af møde- og udvalgs-kulturen, der karakteriseres som tidsrøveri. Kvinder mener i højere grad end mænd, at møder for ofte er karakteriseret ved manglende mødestyring og ved spildtid. Alt tyder på, at kvinder har "mindre tid at spille" end mænd, hvis man f.eks. ser på, hvem der har hovedansvaret og omsorgen for familien. I det omfang kvinder vælger fagpolitisk arbejde fra af disse årsager, bliver manglende mødedisciplin og -styring en barriere for fagbevægelsen for at få flere kvinder blandt de tillidsvalgte på alle niveauer.

Kvinder peger på ensomheden i jobbet, så snart man løfter sig over TR-niveauet og manglende samarbejdsrelationer og manglende rum for at diskutere både faglige spørgsmål og politik, som noget bekymrende og negativt ved fagligt arbejde. Det gør mænd ikke. En del af forklaringen på dette kan være Rip, Rap, Rup-effekten: At grupper domineret af mænd er bedre til at inkludere mænd end kvinder. Det kan udgøre en selvstændig barriere f.eks. for lokale afdelinger i forhold til at få flere og mere aktive kvinder.

At arbejdet på afdelingsniveau bliver mere og mere teknisk, og som sådan mindre appellerende for kvinder, anføres som en selvstændig barriere. Forestillingen om, at arbejdet griber om sig og "sluger ens privatliv og fritid" kan have en ekskluderende effekt på kvinder.

Repræsentationsundersøgelsen fra 1999 peger på, at den formelle og den reelle magt i fagbevægelsen ikke altid er det samme, og at kvinder taber på dette. Beslutninger tages ikke altid i formelle beslutningsrum, men i en uformel netværksstruktur, som kvinder ikke har samme adgang til som mænd. Den uformelle magt bliver derfor en slags usynlig barriere for kvinder og sikkert også for mange mænd.

Som en væsentlig kulturel barriere peger repræsentationsundersøgelserne på stereotype tænke måder og myter som måske i virkeligheden den største og væsentligste af dem alle. Dette understøttes også af erfaringer fra mange års ligestillingsarbejde i FIU, hvor observationsstudier har vist, at myter, fordomme og stereotype forestillinger om køn trives godt, bl.a. fordi det opleves som "helt naturligt", i mange undervisningssituationer. Myter og fordomme om køn, som hører en anden tid til, udgør en meget nærværende og virkelig forhindring for at kunne drive ligestillingsprojektet fremad og bliver derved en selvstændig barriere.

Barrierer med rod i kønsarbejdsdelingen/familielivet

Sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv udgør en selvstændig barriere, ikke bare for kvinder med små børn men også for mænd - om end i mindre grad. Kvinder har stadig hovedansvaret for familien og børnene, hvorfor kvinder generelt har mindre tid at give af. Der udtrykkes en dobbelt holdning til problemet. Nogle anfører, at det er kvinders frie valg, mens andre anfører, at det er resultat af strukturelt betingede kønsrollemønstre.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at mange undersøgelser viser, at forestillingen om kvinders mindre

muligheder på baggrund af familien formentlig er større end, hvad virkeligheden kan bære. Således viser vores repræsentationsundersøgelse fra 1999 som tidligere nævnt, at alle mener, familien udgør et problem for andre, men siger samtidig, at det ikke har udgjort et problem for dem selv.

Det forhindrer jo heller ikke kvinder i at blive tillidsrepræsentanter, bortset fra, at de er fem år ældre end mænd, når de påtager sig deres første tillidshverv. Vi mangler hverken kvinder som medlemmer eller som aktive TR - vi mangler dem alene højere oppe i hierarkiet. Mange kvinder bruger tid på at være fagligt aktive som tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, forholdsvis få kvinder bruger tid på at være fagligt aktive på andre niveauer.

10 væsentlige barrierer for en ligelig kønsrepræsentation i LO og forbund

- den kønsopdelte forbundsstruktur
- fraværet af kvinder i den fagpolitiske top
- manglende ligestillingspolitisk vilje
- centralisme i det fagpolitiske arbejde
- manglende viden om køn og ligestilling
- indirekte valg i lukkede processer: Rip, Rap og Rup-effekten
- formel og reel magt, der ikke altid er sammenfaldende
- myter og fordomme om køn som en levende del af fagpolitisk kultur
- organisationskultur
- mødekultur.

En tværgående pointe – kønnets synlighed og kønnets usynlighed

Man kan se en klar tendens til, at det i de kvinde-dominerede forbund ikke er legitimt at lægge vægt på, at kvinder skal være lige repræsenteret. Kvinderne er der, men man forholder sig ikke til køn, når man rekrutterer, hvorfor kønnets synlighed bliver usynlig. I de mandsdominerede forbund bliver kønnets synlighed, fordi kvinderne er usynlige. De forsvinder blandt de mange mænd.

Repræsentationsundersøgelsen fra 2003 konkluderer forsigtigt, at kønnet først bliver synligt, når det er legitimt at handle i forhold til køn – og det gør det tilsyneladende kun i forbund med nogenlunde lige mange kvinder og mænd blandt medlemmerne.

Denne forskellige form for usynlighed bør give sig udslag i forskellige strategier i henholdsvis mands- og kvindedominerede forbund med henblik på at lukke repræsentationsgab.

Hvad har de andre gjort?

Vi er i Danmark ikke alene om at have et repræsentationsgab mellem kvinder og mænd. Det eksisterer ikke bare i de andre skandinaviske lande og i EU, det er et velkendt problem over hele verden. I dette afsnit vil vi kort beskrive problemforståelsen og de politiske strategier, som nogle af de hovedorganisationer og fagforeninger, vi normalt sammenligner os med, har haft på området – og hvor vi kan hente inspiration til vores ligestillingsindsats.

Fra lavstatuspolitik til højprioriteret indsatsområde

Som tidligere beskrevet så har man en anden tilgang til det politiske ligestillingsarbejde generelt i Sverige. Ligestilling er ikke lavstatus politik, som tilfældet er det herhjemme, idet ligestilling er et højt prioriteret politisk indsatsområde – og det gør en væsentlig forskel!

Således var noget af det første den nuværende LO-formand Wanja Lundin sagde i sin tiltrædelsestale efter hun er blevet valgt: "Vi måste alla vara feminister!"

Ifølge den seneste repræsentationsundersøgelse fra svensk LO 2002 "Kvinder og mænd i LO", hvor man foretager sin analyse ud fra det såkaldte Genus-system, kønssystemet (se efterfølgende), anses den kønsopdelte forbundsstruktur for værende en selvstændig og en meget væsentlig barriere.

Genus-systemet

Dr. Yvonne Hirdmann fra Stockholm Universitet var overordnet ansvarlig for den del af den svenske magtudredning (1990-95), der handlede om køn. Som grundlag for analysen af det svenske samfund anvendte hun sin egen metode; det såkaldte genus-system (et "kønssystem"). Her er to grundlæggende regler, som man kan se genspejlet i stort set alle både private og politiske forhold; nemlig 1) At kvinder er underordnet mænd; hun siger også, at mænd er normen, hvor kvinder er "det andet", eller at mænd mest er mennesker, mens kvinder er mest køn og 2) At kvinder og mænd holdes adskilt, hvilket det kønsopdelte arbejdsmarked nok er det tydeligste eksempel på.

Mænd og kvinder "holdes" som konsekvens af det kønsopdelte arbejdsmarked adskilt i forbundsstrukturen. Problemer omkring ligestilling, køn og magt prioriteres kun i de kvindedominerede forbund, hvorfor en prioritering i fællesskabsregi er vanskelig, med det resultat, at bl.a. den overordnede repræsentation er svær at forandre. Der er få kvindedominerede forbund (3), få med lige mange kvinder og mænd (3) og 10 mandsdominerede forbund.

Hertil kommer, at kvinders job inden for LO-familien er lavere vurderet; kvinders arbejde har lavere status og de får mindre i løn. Dette sætter sig igen også i det faglige arbejde bl.a. i forhold til de fagpolitiske prioriteringer, ligesom kvinders erfaringer og faglige kompetence vurderes lavere end mænds.

Meget få forbund har en politisk beslutning om proportionalitet i forhold til køn mellem medlemsskaren og repræsentanter i de besluttende organer. Forbund domineret af mænd har konsekvent en meget lav andel af kvindelig repræsentation. Omvendt findes der intet kvindedomineret forbund, der har en overrepræsentation af kvinder.

For dansk fagbevægelse gælder det at: Kvinders generelle repræsentation afspejler langt fra deres andel blandt medlemmerne. Kvinder er – som i Sverige – dårligere repræsenteret i mandeforbund, end mænd er i kvindeforbund.

Dansk LO har syv forbund, som har mere end 60 pct. kvinder, to (Artist og SL) med en næsten ligelig fordeling af mænd og kvinder og 11 forbund med mere end 60 pct. mænd. Af forbund, der har mindre end 10 pct. af det ene køn, er der to for kvinder, og seks for mænd. Altså en trend i retning af, hvad der er tilfældet for svensk LO, dog ikke helt så markant.

Beslutningen om en ligelig kønsrepræsentation fulgte man op i 1997, hvor et omfattende mainstreamingsprojekt søsattes internt i LO – et projekt, der indebar, at man gav alle tillidsvalgte og de ansatte, der beskæftiger med sig politikudvikling, et kompetenceløft om køn og ligestilling, samtidig med at man indførte nye procedurer for alle indstillinger til ledelsen, der betyder, at alle forslag og initiativer skal kønsvurderes. Det vil sige, at man konsekvent skal vurdere, hvilke konsekvenser en politisk eller organisatorisk indstilling har forholdsvis for kvinder og mænd, således at alle beslutninger tages med åbne øjne, eller med kønsbriller på, om man vil.

Kvotering som ligestillingspolitisk strategi

Kvotering har alle dage været en kontroversiel ting herhjemme. Vi kender til meget få eksempler på kønskvotering blandt danske politiske partier, hvorimod kvotering har været langt mere udbredt blandt både svenske og norske partier. Det samme gælder for fagbevægelsen.

Således har Norsk Kommuneforbund tilbage fra 1986 haft en kvoteringsregel, der i udgangspunktet betød, at der skulle være mindst 40 pct. af hvert køn i de styrende organer. Beslutningen medførte en opprioritering af det lokale rekrutteringsarbejde i forhold til kvinder, som efterhånden fik en afsmittende virkning på de regionale og centrale ledelser. Over de sidste 10 år har man tilstræbt at have 50 pct. af begge køn i de styrende organer. Man har kvoteret i forhold til kønsfordelingen blandt tillidsrepræsentanter og ikke i forhold til kønsfordelingen blandt medlemmer. Antallet af kvindelige medlemmer er 72 pct.

Kvoteringsstrategien i Norsk Kommuneforbund sikrer altså først og fremmest mænd en langt større repræsentation, end deres andel blandt medlemmerne skulle berettige til. Norsk Kommuneforbund har netop fusioneret med Norsk Helse- og Socialforbund. Op til fusionen foreslog det fælles ligestillingsudvalg, at kvinders andel af medlemsskaren på 76 pct. skulle afspejles gennem kvotering i de styrende organer. Det blev afvist af den primære årsag, at mændene i det ene forbund mente, at de ville være underrepræsenterede, hvis ikke de sad på 50 pct. af pladserne (deres medlemsandel var 11 pct.).

Kompromiset i det nye forbund blev en regel om, at der skal være mindst 40 pct. af hvert køn, hvor dette er muligt. En regel, der sikrer mænd en 16 pct. større repræsentation, end deres faktiske antal berettiger til. Omvendt sikrer reglen også kvinder flere pladser i de styrende organer, end de formentlig havde haft uden.

Det stopper ikke ved køn,
det handler om mangfoldighed

Tre engelske forbund (COHSE, NALGO og NUPE) fusionerede i 1993 i fagforeningen UNISON, som organiserer alle, der leverer offentlig service, altså en blanding af offentlige og private arbejdspladser. UNISON organiserer på tværs af uddannelses- og stillingskategorier; fra rengøringspersonale til administrative ledere.

UNISON er helt bevidst grundlagt som en ligestillet og mangfoldig organisation på alle felter, med udgangspunkt i to overordnede principper: For det første at skabe en demokratisk og pluralistisk organisation – og for det andet at integrere ligestilling, "fair" repræsentation og proportionalitet på alle niveauer i organisationen.

Implementeringen sikrede man bl.a. ved at skrive en række såkaldte selvorganiserede grupper ind i de nye vedtægter. Kvinder er én af fire sådanne grupper, de andre er "farvede", handicappede og homoseksuelle. Alle selvorganiserede grupper har bl.a.

plads i UNISON's øverste ledelse: National Executive Council.

UNISON har en Ligestillingsdirektør, der foruden arbejdet med proportionalitet, fair repræsentation og de selvorganiserede grupper tager sig af den generelle ligestillingsindsats.

UNISON-begreber:

Ved "*fair*" repræsentation forstås ligestilling i repræsentation af alle medlemmerne, således at også deltidsansatte og skifteholdersarbejdere har reelle muligheder for at opstille til valgbare positioner. Mulighed for at dele f.eks. en formandspost er et anvendt redskab, ligesom mødetider og -steder overvejes nøje. Man gør møderne uformelle og åbne – og mødelederen er forpligtet til at sikre sig, at flest mulige mødedeltagere får mulighed for at give deres mening til kende. Der udføres benchmarking af branchernes medlemskredse med henblik på at undgå underrepræsentation af særlige grupper.

Proportionalitet er det redskab, der skal sikre en kønsrepræsentation, der afspejler medlems sammensætningen. For UNISON's vedkommende er det 72 procent.

Selvorganiserede grupper er en velkendt fagforeningsstrategi. Unison adskiller sig ved, at disse grupper er en integreret del af styrestrukturen:

- De har direkte indflydelse på beslutninger, de er sikret pladser i den formelle beslutningsstruktur.
- De er direkte forbundet til forhandlingsprocesser.
- Der er stor autonomi inden for de fire grupper både mht. form og indhold.
- Ligesom de er sikret adgang til at sende egne budskaber, f.eks. resolutioner og modtage information fra den øvrige fagforening, selvstændig økonomi, samt sekretærbistand.

Ph.d. studerende Liselotte Hansen, RUC, der gennem en årrække har fulgt arbejdet tæt, kalder UNISON-modellen "for en pro-aktiv model, der er kendetegnet ved at tilskrive kønsforskelle en afgørende betydning for den fagpolitiske praksis – og ved at lægge vægt på at forandre fagforeningerne frem for kvinderne."

Og det ser ud til at virke. Kvinders andel i Unison udgør 72 pct., som derfor også er målet for proportionaliteten; ved sammenlægningen i 1993 var kvin-

ders andel i det øverste styrende organ, National Executive Council 42 pct, i 2000 var andelen 62 procent.

Der er trods denne rimelige succes blotlagt en række barrierer for det fremadrettede ligestillingsarbejde i UNISON; her skal blot nævnes en enkelt, nemlig at man kan iagttage en form for selvcensur fra valgte kvinders side, i forhold til at tale kvinders sag – og fremføre særlige "kvindesyndpunkter", dels fordi den fagpolitiske diskussion ofte anses for at være kønsneutral, dels fordi kvinder distancerer sig fra kvindepolitiske krav for at opnå større legitimitet som "one of the boys".

Konklusion

At flere kvinder omkring bordet i sig selv ikke er nogen garanti for mere ligestillede processer og produkter, viser vores eksempel fra UNISON i England. Tværtimod har de iagttaget nærmest det modsatte, nemlig en selvcensur og måske ligefrem en afstandtagen fra ligestillingspolitiske synspunkter, i forsøget på at passe ind, i forsøget på at blive en "rigtig" fagpolitiker. Der skal flere end få til at skabe den nødvendige gennemslagskraft.

Ønsket om at udvikle LO-fagbevægelsen til et rummeligt, ligestillet og retfærdigt fællesskab er et ønske om at gøre plads til fagpolitisk aktive og fagpolitiske ledere, således at ingen skal gå på kompromis med f.eks. sit køn, for at kunne passe ind.

Det er derfor yderst vigtig at holde fokus på ønsket om flere kvinder i fagbevægelsens kompetente organer, først og sidst er et organisationsudviklingsprojekt. Dybest set er fraværet af kvinder i den fagpolitiske top et større problem for fremtidens fagbevægelse end det er for den enkelte kvinde.

Det er på den ene side vores opgave, at det fagpolitiske arbejde på alle niveauer appellerer til begge køn i langt højere grad end tilfældet er det i dag. Og det er på den anden side vores opgave at friste fagpoli-

tiske kvinder til at påtage sig politisk lederskab, herunder også et kønspolitisk lederskab.

Der er to grundlæggende principper i fagbevægelsens fremtidige ligestillingsindsats: Det ene er kvinders større repræsentation på alle niveauer i LO og forbund, det andet er ligestillede problemformuleringer, processer og produkter.

Strategierne, som skal gøre de ligestillingspolitiske principper til fagpolitisk dagligdag, falder i fire overordnede felter: Uddannelse, dokumentation, viden og mainstreaming. Det indebærer, at der skal tilføres større viden om køn, både i vores interne tillidsrepræsentantuddannelser og på de forskellige politiske niveauer i fagbevægelsen. Det indebærer, at organisatoriske og politiske problemformuleringer, processer og produkter fremstår ligestillede – og ikke på nogen måde bidrager til at reproducere uligestilling. Og det indebærer, at vi fortløbende skal dokumentere eventuelle uligheder, samt at implementere mainstreaming som en systematik, der skal sikre os mod utilsigtede kønsskæve konsekvenser.

Referencer

Liselotte Hansen, RUC: Researchpaper: Kvinder som ressource for fagbevægelsen – UNISON's ligestillingsstrategi og det britiske arbejdsmarked.

Yvonne Galligan, Center for advancement af women in Politics, Queens University Belfast: Oplæg på konference 4. marts 2003.

Kirsten Gomard: Konsensus eller konkurrence – om sprog, kommunikation og køn, samt forelæsning på FL 6/03.

LO, Sverige: Män och kvinnor i LO.

Jytte Larsen, Kvininfo: Notat udarbejdet for LO: Mod ligelig kønsrepræsentation i ledelse.

Anette Borchorst m.fl.: Kønsmagt under forandring.

Anette Borchorst & Drude Dahlerup: Ligestillingspolitik som diskurs og praksis.

Mats Alvesson & Yvonne Due Billing: Kön och organisation.

Gertrud Åström & Yvonne Hirdman m.fl.: Kontrakt I Kris.