



Kristine Nergaard, Mona Bråten og Anne Mette Ødegård

# Kvinner i fagbevegelsen 2013

Representasjon i LO og forbundene



Kristine Nergaard, Mona Bråten  
og Anne Mette Ødegård

# Kvinner i fagbevegelsen 2013

## Representasjon i LO og forbundene

© Fafo 2013

ISBN 978-82-7422-986-0 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-987-7 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Stein Marienborg, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

Omslag og innmat: Bente Fausk

Trykk: [www.kursiv.no/RK](http://www.kursiv.no/RK) Grafisk

Bilder:

Liv Buck, Sidsel Bauck og Liv Nilsson – bilder fra Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

Gerd-Liv Valla – Foto: Fredrik Arff

Erna Hagensen – Foto: Erlend Angelo

Ellen Stensrud – Foto: Sissel M. Rasmussen

Esther Kostøl, Kine Asper og Marlene Jørgensen – Foto: Alf Tore Bergsli

# Innhold

Forord.....	5
<b>1 Innledning.....</b>	<b>7</b>
<b>2 Kvinner og kvinnesaker i fagbevegelsens historie.....</b>	<b>11</b>
Portrett <b>Liv Buck</b> .....	32
Portrett <b>Esther Kostøl</b> .....	34
Portrett <b>Gerd-Liv Valla</b> .....	38
<b>3 Kvinnene rykker inn og opp .....</b>	<b>45</b>
Portrett <b>Liv S. Nilsson</b> .....	62
Portrett <b>Sidsel Bauck</b> .....	64
Portrett <b>Erna Hagensen</b> .....	66
<b>4 Forbundenes arbeid med likestilling .....</b>	<b>71</b>
Portrett <b>Ellen Stensrud</b> .....	86
Portrett <b>Kine Asper</b> .....	90
Portrett <b>Marlene Jørgensen</b> .....	94
<b>5 Avslutning .....</b>	<b>99</b>
Litteratur .....	104



**1913** I Norge fikk kvinner allmenn stemmerett. Kvinner fra borgerskapet og middelklassen fikk imidlertid adgang til å avgi stemme for første gang ved Stortingsvalget i 1909. Foto: Anders Beer Wilse / Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

# Forord

I år er det 100 år siden norske kvinner fikk stemmerett. Parallelt med kvinners inn-treden i det politiske liv gikk diskusjonen om kvinners rolle og representasjon i fag-bevegelsen, noe som er tema for denne rapporten. Fagbevegelsen var ved begynnel-sen av det forrige århundret en radikal røst på mange måter, men kvinnesak var ikke et selvsagt tema for LO og forbundene.

Stemmerettsjubileet er en god anledning for LO til å finansiere en ny undersøk-else om kvinnerepresentasjon i fagbevegelsen. De forrige undersøkelsene hentet data fra 1995, 2003 og 2007, noe som gir oss muligheten til å følge utviklingen over tid. I tillegg har vi intervjuet og portrettert et utvalg av nåværende og tidligere kvinnelige tillitsvalgte for å belyse kvinnes situasjon og rolle i fagbevegelsen.

Kvinnens representasjon og deltakelse er et viktig tema i boka, men vi ser også nærmere på dagens likestillingsarbeid i LO og forbundene og hvilke likestillings-utfordringer som blir viktige i årene som kommer.

Vi vil takke forbundene som har svart på spørreskjemaet om antall kvinner og menn i ulike verv og posisjoner, og deltakerne i LOs tillitsvalgtpanel som svarte på spørsmål om likestilling og kvinners representasjon. Det er også all mulig grunn til å rette en stor takk til dere som velvillig stilte opp til intervjuer i forbindelse med denne boka.

I LO har Gerd Kristiansen, Ingunn Olsen Lund og Jenny-Ann Hammerø kom-mentert undersøkelsens opplegg og utkast til rapport – takk for inspirasjon og nyttige innspill. Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek har vært svært hjelpelige med å finne fram og stille bilder til rådighet. Tusen takk for det.

Takk også til Sissel Trygstad ved Fafo som har kommentert rapporten, og Bente Bakken i Fafos informasjonsavdeling og designer Bente Fausk som har stått for utfor-ming og ferdigstillelse.

Kristine Nergaard har vært prosjektleder og hatt ansvaret for den kvantitative delen av undersøkelsen. Mona Bråten har skrevet om den historiske utviklingen og om LOs og forbundenes likestillingsarbeid. Anne Mette Ødegård og Alf Tore Bergsli har stått for intervjuer og portretter.

Fafo, april 2013

Kristine Nergaard (prosjektleder), Mona Bråten og Anne Mette Ødegård





**1928** Pakking av Si-Ko tannpastatuber  
Foto: Narve Skarpmoen



# 1 Innledning

I 2013 markerer vi at det 100 år siden norske kvinner fikk allmenn stemmerett. Stemmeretten var en seier for kvinnebevegelsen og resultatet av flere tiår med politisk kamp og påvirkningsarbeid. Men kampen om politisk innflytelse for kvinner var langt fra vunnet med stemmeretten. Det skulle ta mange år før kvinner hadde en like naturlig plass som menn i storting og regjering, og før saker som angår likestilling, var en naturlig del av den politiske dagsordenen.

Parallelt med kvinners inntreden i det politiske liv gjennom stemmerettssaken pågikk en diskusjon om kvinners rolle og representasjon i fagbevegelsen. Var det et mål å organisere kvinnelige arbeidstakere på lik linje med menn, og skulle kvinner organisere seg sammen med menn eller ha egne fagforeninger? Måtte man gå annerledes fram for å nå kvinnene, og var det ønskelig med egne tiltak for å mobilisere kvinner? Og hvordan skulle fagbevegelsen forholde seg til yrkesaktive kvinner når det ikke var nok jobber til menn? Selv om fagbevegelsen var en radikal røst på mange områder, var ikke «kvinnesak» et selvsagt tema i en bevegelse som bygget sin forståelse av samfunnsforholdene på motsetningene mellom arbeid og kapital og mellom arbeidere og arbeidsgivere.

Også i fagbevegelsen tok det tid før kvinnene inntok beslutningsorganene. Den tradisjonelle avfotograferingen av LO-kongressens delegater viste gang etter gang en mannstung forsamling, og i forbundene var tillitsmennene – med noen få unntak – nettopp menn. Utover på 1970- og 1980-tallet inntok kvinnene viktige posisjoner i politikken og i organisasjonslivet for øvrig. Spørsmålet som etter hvert ble reist, var i hvilken grad denne utviklingen også fikk gjennomslag i fagbevegelsen. Eller var det slik at LO fortsatt var dominert av tradisjonen fra mannsdominerte arbeidsplasser og forbund innen industrien? I en tid der kvinnebevegelsen framsto i en radikalisert form, var ikke fagbevegelsens formelle organer alltid oppfattet som en naturlig alliansepart eller arena.

På midten av 1990-tallet ønsket LO å sette søkelyset på kvinners representasjon og deltakelse, og Fafo fikk i oppdrag å utarbeide den første rapporten som så på kvinners deltakelse i forbundene og LO (Øverås & Nergaard 1997). Et sentralt tema var i hvilken grad kvinner fortsatt var underrepresentert i viktige posisjoner. Dette ble kartlagt gjennom å telle opp antall kvinner og antall menn i ulike verv og posisjoner. Et annet tema var hvordan kvinnelige tillitsvalgte opplevde hverdagen. Fikk de

støtte, eller møtte de motstand? Og skilte kvinnene seg fra mannlige tillitsvalgte når det gjaldt ambisjoner og holdninger til likestilling og faglige prioriteringer? Tematikken fra den første rapporten ble fulgt opp i nye undersøkelser i 2003/2004 (Nergaard & Folkenborg 2004) og 2007/2008 (Bråten & Nergaard 2008). I tillegg til at tallene for kvinners representasjon ble oppdatert ved begge anledninger, tok rapportene for seg hvordan kvinnelige tillitsvalgte opplevde sin hverdag og forbundenes likestillingsarbeid.

I denne fjerde rapporten markerer vi stemmerettsjubileet ved å se på hvordan kvinners representasjon og likestillingsspørsmål har vært behandlet i LO i perioden fra 1913 og fram til i dag (kapittel 2). Vi illustrerer historien gjennom portretter av markante kvinnelige tillitsvalgte som har vært foregangskvinner i sentrale posisjoner i sine forbund eller på LO-nivå.

Vi oppdaterer nok en gang tallene over antall kvinner i ulike verv og posisjoner og spør om utviklingen i retning av flere kvinner fortsetter (kapittel 3). Denne gangen kaster vi også blikket lenger bakover i tid enn tidligere og ser på når kvinnene først inntok sentrale posisjoner på LO-nivå.

LOs forbund spanner fra de sterkt mannsdominerte til forbund der kvinner utgjør et stort flertall av medlemmene. Dette vil påvirke hvordan forbundene nærmer seg spørsmål knyttet til likestilling og likeverd. Samtidig har tidligere undersøkelser vist at det er stor variasjon i hvilken tilnærming og hvilke virkemidler som velges i likestillingsarbeidet – også blant forbund med noenlunde samme sammensetning av medlemsmassen når det gjelder kvinner og menn. Dette drøftes i kapittel 4, som diskuterer hvordan forbundene arbeider med likestilling i egen organisasjon, og hvilke likestillingspolitiske saker som settes på dagsordenen.



1889	Fyrstikkarbeiderskenes streik. De Kvindelige Fyrstikarbeideres Forening stiftet okt. 1889.
1890	Prinsippvedtak om at kvinner kan delta i fagforeninger.
1909	Kvinnernes kontor etablert.
1911	Kvinnernes kontor slått sammen med Arbeiderpartiets Kvinneforbund.
1913	Kvinner får allmenn stemmerett i Norge.
1925	LO-kongressen vedtar å begrense ektefellers (hustruers) arbeid.
1936	Ny arbeidervernlov gir bl.a. vern mot usaklig oppsigelse.
1940	LOs kvinnenemnd etableres.
1949	Kvinnenemnda får en lønnet sekretær.
1959	Norge ratifiserer ILO-konvensjonen om likelønn – som første land i Norden.
1961	LO og N.A.F. inngår rammeavtale om likelønn. Enighet om at kjønnsbestemmelser i tariffavtalene skal fases ut.
1961	Kvinnesekretæren fikk adgang til sekretariatets møter med tale- og forslagsrett.
1969	LOs kongress vedtar enstemmig å legge ned kvinnenemnda.
1971	LOs første kvinnelige valgte sekretær.
1974	Kvinnenemnda legges ned, og erstattes av LOs utvalg for familiespørsmål.
1977	LOs utvalg for familiespørsmål omdøpes til LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg.
1978	Lov om selvbestemt abort trår i kraft.
1979	Likestillingsloven trår i kraft.
1982	Rammeavtale mellom NHO og LO om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.
1985	LOs største forbund – Norsk Kommuneforbund – får kvinnelig leder.
1989	LOs første kvinnelige nestleder velges.
1993	Vedtak om fedrekvote i foreldrepermisjonen.
1994	LOs likestillingsavdeling opprettes.
1995	Første 10-punkts program om likestilling (LO/NHO).
1997-2012	En rekke offentlige utredninger tar for seg tema likelønn og likestilling.
2001	LOs første kvinnelige leder velges.
2003	Vedtak om å legge ned LOs likestillingsavdeling. Likestillingsarbeidet overføres til andre avdelinger i LOs administrasjon.
2005	Vedtekstens § 11 Likestilling. Ved valg og oppnevnelser i LO skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent der dette er mulig.
2008	Kvinner er i flertall blant LOs medlemmer.



De Kvindelige Fyrstikarbeideres Forening  
Stiftet 28. oktober 1889  
Bilde fra Arbejderbevægelsens arkiv og bibliotek

## 2 Kvinner og kvinnesaker i fagbevegelsens historie

Det var ikke bare arbeid mot kapital. Da kvinner kom inn på mannens domene, ble det konflikt. Arbeidslivet fram mot 1905 var preget av spenninger på kryss og tvers, som ufaglærte mot fagarbeidere og kvinner mot menn. Kanskje var kjønnsdimensjonen den dypeste, på den måten at gjennomgripende forandringer her ville ryste samfunnet i deres grunnvoller (Olstad 2009: 44).

### 2.1 Kvinner inn i fagbevegelsen<sup>1</sup>

I 1890 åpnet LO-kongressen for at kvinnene skulle få delta i fagforeninger. Flere fagforeninger ble da åpnet for kvinner, men det ble også dannet egne fagforeninger for kvinner. I årene 1889–1901 er det registrert 20 slike foreninger, alle i Oslo. Den første og mest kjente var De Kvindelige Fyrstikarbeideres Forening. Utgangspunktet var streiken i 1889 som startet spontant som en demonstrasjon mot det usunne og til dels livsfarlige industriarbeidet og arbeidsgivernes ufølsomhet og hardnakkede motvilje mot beskjedne krav. Fyrstikarbeiderskenes streik i 1889 har fått en helt spesiell plass i arbeiderbevegelsens historie.

Inngangen til 1900-tallet var likevel preget av svak organisering blant kvinner og aktiv motstand fra mannlige arbeidere og deres organisasjoner. Historikeren Finn Olstad, som har vært med på å skrive LOs historie, poengterer hvordan arbeiderbevegelsen ble en konservativ kraft. I en tid da teknologi og nye arbeidsordninger var med på å redusere menns forrang i arbeidslivet, bidro arbeiderbevegelsen aktivt til å sementere grunntrekkene i den rådende kjønnsordenen. Arbeidsgiverne var også bundet av forestillinger om «det normale og naturlige». De kom i liten grad til å utnytte mulighetene som kunne ligge i kvinnelig, billig arbeidskraft. Klassekamp var først og fremst en kamp mellom menn. Det var likevel unntak. De faglærte typografene gikk opprinnelig imot bruk av ufaglærte kvinner (settersker) i boktrykkeriene fordi de fryktet dette ville bidra til å drive lønnene ned. Da Den Typografiske Forening i 1902 krevde lik lønn for kvinner og menn, meldte setterskene med sin leder Oluffine Amundsen seg ut fordi de forsto at dette ville presse kvinnene ut av arbeidsplassene (Andersen 1999).

<sup>1</sup> Framstillingen av kvinner og kvinnesaker i fagbevegelsens historie er i stor grad basert på LOs historie skrevet av Olstad (Bind 1, 2009), Bjørnhaug & Halvorsen (Bind 2, 2009) og Bergh (Bind 3, 2009). Andre viktige kilder har vært Hagemann (1990), [www.kvinnerifagbevegelsen.no/KILDEN](http://www.kvinnerifagbevegelsen.no/KILDEN) Informasjonssenter for kjønnsforskning, Øverås & Nergaard (1997) samt LOs protokoller og beretninger.

I Norsk Bogbinder-Tidende, som ble utgitt av Kristiania Bogbinderforening, var organisering av kvinner et tema i det første nummeret som kom i 1897. Foreningen anslo at mer enn halvparten av de som arbeidet i bokbinderfaget var kvinner, men så langt hadde ingen kvinner meldt seg inn etter at kvinnene i 1896 fikk adgang til svenneforeningen:

Man kan jo ogsaa gaa ut fra, at naar kvinden i 16-17 aars alderen begynder i bokbinderiet tænker hun som saa: Hvad har jeg med foreningsvæsen og lignende at gjøre? Det er noget jeg ikke behøver at bry mig om! For de fleste kvinder ialfald har jo ægteskabet i perspektiv. Men mange blir skuffet i dette deres haab, og er blit ved faget baade 10 og 15 aar og længer ogsaa, og af disse findes der nok dem, som synes det ikke skulde være saa dumt alligevel at staa støttende til hverandre baade i sygdomstilfælde saa vel som andet, der kan indtræffe under kampen for tilværelsen. *(Referert i Andersen 1999)*

Etter påtrykk fra blant annet Arbeiderpartiets Kvinneforbund opprettet LO Kvinnenes kontor i 1909. Blant kvinnene var det tydelig stemning for å danne et eget kvinnelig fagforbund slik det hadde blitt gjort i Danmark i 1901, og slik det sto på trappene til å bli gjort i Sverige (Hagemann 1990). Men forslaget var ikke populært i LOs sekretariat. Det er derfor ikke urimelig å se opprettelsen av Kvinnenes kontor som et ønske om å demme opp for ideen om en mer omfattende faglig organisering basert på kjønn (ibid.). Kontoret kom i drift fra april 1909 med en fastlønnnet sekretær, lokaler og driftsbudsjett finansiert av LO. Hagemann skriver at begeistringen imidlertid kjølnet raskt. Allerede på kongressen i 1910 ble kontoret karakterisert som mislykket av flere fra talerstolen. Resultatet ble at Kvinnenes kontor i 1911 ble slått sammen med Arbeiderpartiets Kvinneforbund, og at LOs årlige bevilgninger ble betydelig redusert.

Vedtaket innebar en klar nedprioritering av det faglige arbeidet blant kvinner. Samtidig ble det faglige arbeidet også tillagt mindre vekt i Arbeiderpartiets Kvinneforbund. Det var neppe på grunn av mangel på oppgaver. Kvinnekontoret hadde en betydelig aktivitet i løpet av de to årene det var i drift, og dekket klart et stort behov. Sekretæren, Helga Thorsen fra Handskesyerskenes forening, bidro ved flere foreningsstiftelser, arrangerte massemøter og holdt foredrag ved en rekke faglige og politiske tilstelninger. I tillegg foretok hun (Hagemann 1990) en større agitasjonsreise på Vestlandet og startet en omfattende undersøkelse om arbeidende kvinners levekår og organisasjonsforhold i hovedstaden.

Hagemann (1990) skriver at organisering blant kvinner i denne perioden først og



fremst handlet om å få dem som støttespillere til arbeiderklassens kamp og var i liten grad motivert ut fra arbeiderkvinnenes egne interesser. Konkurransen mellom kjønnene var et generelt trekk ved arbeidslivet i fagbevegelsens gjennombruddsår. Først og fremst var det prisen på den kvinnelige arbeidskraften som fikk «den kvinnelige konkurransen» til å framstå som truende. For de mannlige arbeiderne var organiseringen av kvinnene – i alle fall delvis – et middel til å kontrollere denne konkurransen (ibid.). Dessuten var den faglige politikken også preget av et forsørgerstandpunkt. Alt tyder på at gjengs tankegang hos både kvinner og menn på den tiden var at en manns lønn burde være stor nok til å forsørge en familie. Fagbevegelsen forble dermed en konservativ garantist for mannlig dominans (Olstad 2009).

## 2.2 Kamp om lønnsarbeid

Etter at stemmeretten var vunnet i 1913, gikk Norge inn i en økonomisk nedgangstid. Det samme gjorde kvinnesak og kvinnebevegelse (Øverås & Nergaard 1997). Det ble etter hvert tydelig at kvinners inntog på arbeidsmarkedet førte til en kamp langs to fronter: en kamp om arbeid og en kamp for retten til organisering.

Den åpne kjønnskampen i mellomkrigstiden gjaldt rett til lønnet arbeid for gifte kvinner. Den rådende holdningen var at gifte kvinner først og fremst var mødre og husmødre. De kunne utkalles til lønnsarbeid i oppgangstider med stor etterspørsel etter arbeidskraft, men i perioder med arbeidsledighet blant menn måtte de tilbake til kjøkkenbenken. Trykket kom nedenfra – fra mannlige arbeidere – og det ble gjort flere vedtak om at gifte kvinner måtte vike plassen. På LO-kongressen i 1925 ble det vedtatt å pålegge fagorganiserte arbeidere og deres tillitsmenn «å motarbeide, at sådanne hjem hvor det ikke er nødvendig for familiens eksistens, at både mann og hustru tar arbeid». Det var hustruen som skulle vike plass. De fagorganiserte ble også pålagt å jobbe for dette gjennom de politiske partiene (Olstad 2009). I 1935 gjorde Arbeiderpartiets landsstyre et vedtak om begrensning av ektefellers arbeid. Bakgrunnen var den høye arbeidsledigheten. Beregninger utført av Johanne Reutz ved LOs statistikkontor viste at tiltaket var som en dråpe i havet når det gjaldt å få økt sysselsetting blant menn (ibid.).

Utover 1930-tallet hadde imidlertid motstanden mot denne politikken vokst blant kvinnene, og det var i ferd med å vokse fram et kvinneopprør. I 1936 ba Arbeiderpartiets landskvinnekonferanse for første gang partiet om å oppheve vedtaket om å gå imot lønnsarbeid for begge ektefeller hvis den enes lønn var tilstrekkelig. Forholdene på arbeidsmarkedet var nå bedret, og begrensningene var ikke lenger nødvendige. Forslaget ble vedtatt i LOs representantskap i desember 1936 og i Arbeiderpartiets landsstyre i januar 1937. Men striden om kvinnearbeid var fortsatt ikke over. I 1938



**1916** Fra LOs 8. kongress i Folkets Hus i Oslo 1916. Der møtte Anna Olsen og Anna Pleyrn fra Norsk Arbeidsmandsforbund, Alma Andresen fra Norsk Tobakarbeiderforbund, Mathilde Olsen og Anna Larsen fra Trikotagearbeiderkernes forbund og og Nanna Staahl fra Norsk Jern og Metallarbeiderforbund. Foto: Bilde fra Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

ble innskrenkningspolitikken igjen diskutert på LOs kongress. Det forelå da fem ulike forslag til fortsatt innskrenkningspolitikk, i følge Bjørnhaug og Halvorsen (2009).

Den nye arbeidervernloven av 1936 ga blant annet vern mot usaklig oppsigelse og ble avgjørende for kvinners rett til fortsatt arbeid dersom de inngikk ekteskap. Likevel finnes det flere eksempler på nedbemanning hvor kvinner har blitt oppsagt fordi de var kvinner.

Siste gangen kjønn ble oppgitt som offisiell grunn for å gi ansatte sparken i Norge, var i 1975 da tretten kvinner ved Våler Skurlag mistet jobben. Med velsignelse fra kvinnenenes egen fagforening valgte bedriften å se bort fra prinsippet om at ansiennitet skal gjelde ved oppsigelse. Klubblederen ved Våler Skurlag ble kalt inn på teppet av LO sentralt og fikk klar beskjed av LO-ledelsen om at det var helt uakseptabelt å gå bort fra ansiennitetsprinsippet. Etter å ha blitt utsatt for et voldsomt press trakk bedriften tilbake oppsigelsene og valgte å følge ansiennitetsprinsippet likevel. Resultatet var at seks av kvinnene fikk beholde jobben, mens mannlige kolleger måtte gå.

Kvinnene som fikk tilbake jobbene sine, ble imidlertid møtt av mye motstand fra sine mannlige kolleger (Artikkel av Kaia Storvik på [www.kvinnerifagbevegelsen.no](http://www.kvinnerifagbevegelsen.no)).

### 2.3 Fra kvinnenemnd til integrert likestillingsperspektiv

Fra Kvinnenes kontor ble avvirket i 1911, skulle det gå nesten 30 år før LO på ny vedtok en særegen kvinneorganisasjon. LOs kvinnenemnd ble opprettet i 1940 etter påtrykk fra en sterk kvinneopposisjon. Etableringen må dels forstås på bakgrunn av den utviklingen som hadde foregått på arbeidsmarkedet. Flere kvinner hadde nå lønnsarbeid, og husarbeid og hjemmeindustri ble gradvis avløst av arbeid på fabrikk og kontor (Hagemann 1990). Denne endringen avspeilte seg også i organisasjonsutviklingen. Fra 1920-årene foregikk det en kraftig medlemsvekst i hele LO, og relativt sett var det kvinneandelen som økte mest. I 1929 var det vel 11 000 kvinnelige medlemmer i LO, i 1939 var det mer enn fem ganger så mange. Kvinneandelen blant medlemmene økte i samme periode fra 9 til 17 prosent.

Utviklingen på arbeidsmarkedet og i medlemsmassen var ikke nok til å få LOs ledelse til å gi opp sin skepsis til kjønnsbasert organisering i form av egne organer for kvinner. Det måtte et betydelig press fra faglig kvinnehold til før kvinnenemnda var et faktum. En medvirkende årsak til at sekretariatet gikk med på ordningen, kan også være den spesielle situasjonen dette første okkupasjonsåret i 1940. Alle politiske partier unntatt NS ble oppløst – dette gjaldt også Arbeiderpartiets kvinnesekretariat (Bjørnhaug & Halvorsen 2009).

Fra 1949 hadde kvinnenemnda en lønnet sekretær. Retningslinjene fra 1950 slo fast at kvinnenemnda var et rådgivende organ, uten besluttende myndighet eller rett til å foreta selvstendige økonomiske disposisjoner. De fremste oppgavene ble presisert og var aktivisering av fagorganiserte kvinner, rekruttering av kvinner til LO samt kontakt med fagorganiserte menns hustruer. Økt kvinneinnflytelse i LO var ikke med på lista over oppgaver. Kvinnenemnda hadde direkte kontakt med lokale kvinnegrupper, og sentralt besto den av kvinnesekretær, et arbeidsutvalg og et styre, rekruttert fra forbundenes hovedstyrer, forbundsstyrer eller arbeidsutvalg. Det kunne også opprettes lokale kvinnenemnder med utgangspunkt i samorganisasjonene.

Kvinnenemnda prøvde å styrke sin posisjon i LO. Forslag om en kongressvalgt sekretær var blitt avvist i 1946. I 1955 ba kvinnenemnda om at sekretæren skulle få delta på sekretariatets møter. Det ble blankt avvist av LOs leder. Først i 1961 fikk kvinnesekretæren adgang til sekretariatets møter med tale- og forslagsrett. Det var etter at et nytt forslag om en valgt kvinnesekretær var blitt avvist.

LO-skolen på Sørmarka kom i gang i 1957. Fra samme år ble det arrangert landsomfattende faglige kvinnekonferanser i regi av kvinnenemnda. Etterkrigsårene ble

dermed en periode med en ganske omfattende kjønnsbasert virksomhet i fagbevegelsen (Hagemann 1990).

LOs kongress i 1969 vedtok enstemmig, og uten debatt, å legge ned kvinnenemnda. Kvinnenemnda legger ned sitt arbeid i 1974. I stedet ble LOs utvalg for familie-spørsmål oppnevnt. De kvinnefaglige og kvinnepolitiske spørsmålene ble ikke lenger sett som kvinnesak, men som familie- og likestillingspolitikk. Menn skulle med i dette arbeidet, og likestilling skulle integreres som en del av den generelle familiepolitikken. Med menn i utvalget var håpet at disse områdene skulle få økt prestisje og bli en del av fagbevegelsens allmenne politikk (Hagemann 1990).

I 1977 ble LOs utvalg for familiespørsmål omdøpt til LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg. Utvalget har en bred tilnærming til likestilling og jobber med likestillingsspørsmål knyttet til arbeidslivet, likelønn, familiepolitikken, innvandrerkvinner, kvinnerepresentasjonen i fagbevegelsen og menn og likestilling.

### **Likestillingsdebatten tiltar utover 1970-tallet**

Utover 1970-tallet var det en debatt i fagbevegelsen om kvinners likestilling i samfunnet generelt og kvinners begrensede muligheter til å delta i fagforeningsarbeid. En rekke nye saker kom på LOs dagsorden på 1970-tallet, blant annet seks timers arbeidsdag, barnehageutbygging, fleksibel arbeidstid, bedre permisjonsordninger og lignende. Dette slo tydelig inn i LOs handlingsprogram. I denne perioden skjedde det også viktige endringer i lovgivingen, noe som ga kvinner større valgfrihet og sikkerhet mot diskriminering i arbeidslivet.

I 1976 trådte abortloven i kraft. I 1978 ble loven endret slik at kvinner ble sikret selvbestemt abort. Loven markerte en viktig milepel i kvinners rett til å bestemme over egen kropp og eget liv gjennom muligheter for å begrense antall barn og uønskede svangerskap. Muligheten til å planlegge svangerskap er dessuten viktig for kvinners kontinuitet i arbeidslivet og valg av yrkeskarriere.

Likestillingsloven trådte i kraft i 1979. Loven forbyr diskriminering på grunnlag av kjønn og gir offentlige myndigheter, organisasjoner og arbeidsgivere plikt til aktivt likestillingsarbeid.

På alle kongressene fra 1977 har familiepolitikk og likestillingsspørsmål vært tema i framleggelsen av, og i debattene om, LOs handlingsprogram. Kongressen i 1981 fikk et sterkt kvinnepreg og ble av enkelte betegnet som den første «kvinnekongressen» (Bergh 2009).

Et forsterket engasjement på likestillingsområdet ble markert på LO-kongressen i 1989 da Esther Kostøl, som på den samme kongressen ble valgt til LOs første kvinnelige nestleder, tok til orde for å tenke nytt om arbeid og lønn. Budskapet var at det

måtte ha lik verdi å arbeide med mennesker som å behandle maskiner. Et resultat ble blant annet at det i 1994 ble utarbeidet en egen handlingsplan for likestilling, som ett av tre særlig prioriterte områder. Målet med planen var å finne måter å bygge ned kjønnsdiskriminerende lønnsforskjeller på. I 1994 ble LOs likestillingsavdeling opprettet. Engasjementet for likelønn og jakten på de gode grepene ble et hovedområde for avdelingen. Likestillingsavdelingen ble vedtatt lagt ned i 2003, og arbeidet ble fordelt til alle avdelingene i LO. Likestilling er nå integrert i all aktivitet, og LOs avdelinger er blant annet pålagt å vurdere likestillingsperspektivet ved saksframlegg.

I LOs handlingsprogram for 2009–2013 angis følgende mål for arbeidet med likestilling mellom kvinner og menn:

LOs mål i likestillingsarbeidet er at kvinner og menn skal ha like rettigheter til utdanning, arbeid, omsorg og økonomisk selvstendighet. Dette er også viktig for å skape trygge og gode oppvekstvilkår for barna. En forutsetning for reell likestilling i arbeidslivet, er likestilling i hjemmet. Kontantstøtten må fjernes, fordi den fremmer svart arbeid og hemmer likestilling og integrering av minoritetskvinner.

## 2.4 Lønn og kjønn

Likelønnsdebatten er et sentralt element i fagbevegelsens kvinnehistorie. Kvinnene utgjorde tradisjonelt en lavtlønnsgruppe i arbeidslivet, og kvinners timelønn utgjør i dag 85 prosent av menns. Det er særlig to hovedgrunner som har vært vektlagt for å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. For det første var det lenge akseptert at det skulle være forskjell mellom kvinne- og mannlønninger – også i de tilfeller hvor de to kjønnene sto på samme arbeidsplass og utførte samme type arbeid. For det andre har yrker som først og fremst rekrutterer kvinnelige arbeidstakere, i stor utstrekning vært lavtlønnsyrker.

### «Solidarisk lønnspolitikk»

Den økonomiske krisen som hadde preget mellomkrigsårene, krevde tiltak som både kunne gi økt kjøpekraft og høyere produksjon. Svaret ble en «solidarisk lønnspolitikk», men solidariteten begrenset seg til en solidaritet blant menn. Bjørnhaug og Halvorsen (2009) skriver at lønnsoppgjøret i 1939 var et såkalt «solidarisk lønnsoppgjør» som resulterte i et tillegg på 12 øre timen for menn og 8 øre for kvinner. Slik ville ulikheten mellom menns og kvinners lønninger øke. Mens 12 prosent av mennene i industrien var regnet som lavtlønte, gjaldt det 80 prosent av kvinnene.

I 1938 oppfordret også LOs toppledelse forbundene til å gi mannlige funksjonærer i LO-forbundene personlige tillegg. Da ble det opprør blant de kvinnelige funksjonærene. I arbeiderbevegelsen ble kvinnesak sett på som borgerlig politikk. Like-lønnsspørsmålet måtte drives fram innenfor arbeiderbevegelsen og på dens premisser, men der var kvinners rett til arbeid fortsatt et omstridt tema. Dermed fortsatte kvinnene å være i utkanten av den solidariske lønnspolitikken (Bjørnhaug & Halvorsen 2009). Den mannlige arbeiderens ansvar for familien kom lenge til å fungere som utgangspunkt for menns lønnskrav, mens gifte kvinners lønnsinntekter ble betraktet som midlertidige og tilleggsinntekter. Eksplisitt eller implisitt baserte fagbevegelsen seg dermed på en skjult forsørgerlønn som ikke var knyttet til faktisk forsørgelsesbyrde, men til kjønn (Hagemann 1990). Hagemann hevder det var i samsvar med fagbevegelsens normer når den gjennomsnittlige industriarbeiderlønnen etter hvert kom til å bli tilstrekkelig for å forsørge en familie, samtidig som de kvinnelige arbeidernes lønninger ikke på noen måte var det.

Den såkalte Philadelphia-erklæringen fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) i 1944, inneholdt en passus om at alle mennesker, uansett rase, tro eller kjønn, har rett til å utvikle både sitt materielle velvære og sin åndelige utvikling i frihet og verdighet, økonomisk sikkerhet og med de samme muligheter. Denne ga et viktig grunnlag for argumenter omkring kvinners rettigheter i den krevende etterkrigsperioden. Bjørnhaug & Halvorsen (2009) framholder at den økte internasjonale oppmerksomheten omkring kvinners vilkår og rettigheter i arbeidslivet også kom til å prege sekretariatets forslag til LOs første kongress etter krigen: «Det sømmer seg ikke for en kulturnasjon å opprettholde det forhold at kvinner skal utføre det samme arbeid som menn for en lønn som ofte utgjør halvparten av det som menn betales med». Ikke lenge etter vedtok lønnsnemnda – som spilte en viktig rolle i lønnsoppgjørene i de første etterkrigsårene - å utbetale samme dyrtidstillegg til kvinner og menn. Det ble oppfattet som et viktig skritt på veien mot likelønn. Veien skulle vise seg å bli både lang og kronglete.

På LO-kongressen i 1949 framsto spørsmålet om likelønn som komplisert. Det ble konstatert at likelønn nå var innarbeidet i avtaler og regulativer både for offentlig ansatte og for fagarbeidere med godkjent utdanning. Utover det nøyde sekretariatet seg med å kreve likelønn «der det er fornuftig og mulig» (Bjørnhaug & Halvorsen 2009). Det ble nedsatt en egen spesialkomité som skulle utrede flere spørsmål knyttet til likelønn og lønnsdifferensiering.





Syerskernes fagforening  
Stiftet 1891  
Bilde fra Arbejderbevægelsens arkiv og bibliotek

### Lik lønn for arbeid av lik verdi

Hagemann (1990) poengterer at det nesten var uunngåelig at likelønsspørsmålet på en eller annen måte måtte komme til å berøre fagbevegelsens gamle forsørgerstandpunkt. Prinsippet var å innføre lik lønn for arbeid av lik verdi. Det store spørsmålet var hva som var arbeid av lik verdi. De fleste kvinner arbeidet i lavtlønte yrker og bransjer der det ikke var menn å sammenligne seg med. Hagemann sier videre at for mange kvinner var det lønnsnivået i kvinneyrkene som var den store urettferdigheten, ikke mangelen på likelønn i yrker der kvinner og menn gjorde tilsvarende arbeid. Diskusjonene på LO-kongressen viste at det var større interesse for å øke de generelle tilleggene i kvinneyrkene enn selve likelønnen. En mer prinsipiell debatt ble det imidlertid ikke (ibid.).

I 1951 vedtok ILO konvensjon nr. 100 om likelønn, noe som ble en stor inspirasjon. Både LOs ledelse og LOs kvinneemnd presset aktivt på for ratifikasjon i Norge. Først i 1959 ratifiserte Stortinget, som det første i Norden, ILO-konvensjonen om likelønn. Samme året kom Likelønnskomiteens innstilling, og Likelønnsrådet ble nedsatt for å fremme likelønn og Norges forpliktelser ifølge konvensjonen.

Etter krigen hadde lavtlønnsoppgjørene bidratt til å redusere gapet mellom manns- og kvinnelønninger. Men det var fortsatt vesentlige forskjeller, og det var behov for egne tiltak direkte rettet inn mot likelønn. Dette var tema på kongressene både i 1953 og 1957, men det viste seg å være vanskelig å få til. Det var heller ikke enkelt å få gjennomslag lokalt: Når likelønnsvisjonene skulle settes ut i praksis, støtte man på seige strukturer som bød på motstand.

Ratifiseringen av ILOs likelønnskonvensjon forutsatte at egne kvinnelønninger måtte ut av overenskomstene. LO og N.A.F. inngikk en rammeavtale om likelønn i 1961. Denne fastslo at lønningene ikke lenger skulle fastsettes etter kjønn gjennom egne satser for kvinnelige arbeidere, men etter arbeidets karakter. Utover på 1960-tallet ble ordningene med egen lønnsinnplassering av kvinnelige arbeidere gradvis faset ut av tariffavtalene.

I forbindelse med at man gikk bort fra egne lønnsatser for kvinner, ble arbeidsvurdering lansert som verktøy for likelønn. Arbeidsvurderinger til tross: På LOs kongress i 1965 ble det vist hvordan lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i industrien var blitt større. Gruppeinndelingen fikk mye av skylda for dette. I praksis ble kvinnearbeid (og kvinner) systematisk plassert i laveste stillingskategori.

I forbindelse med tariffoppgjøret i 1963 ble det bestemt at egne opptrappings tillegg skulle sørge for en gradvis tilpasning mellom menns og kvinners satser. Målet var at satsene innenfor samme gruppe skulle være like innen tariffoppgjøret i 1967. I 1967 kunne man oppsummere hva likelønnsavtalen hadde ført til. Kvinner i lønns-

grupper der det også var menn, hadde fått samme lønnssetser som dem. Avtalen hadde fått særlig betydning innenfor grafisk industri. Utover det var lite oppnådd. Optimismen fra de tidlige 1960-årene var slått over i misnøye (Bjørnhaug & Halvorsen).

### Prioritering av lavtlønnsgrupper

På 1980- og 1990-tallet ble det satset mye på å prioritere lavtlønnsgrupper. En viktig grunn til dette var at denne satsingen tydeligere enn før ble koblet sammen med en offensiv for å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fordi mange kvinner befant seg i lavtlønnsgrupper. Likelønnskampen fikk et løft i solidaritetsalternativets navn (Bergh 2009). På 1980-tallet dreide dette seg om lavtlønnsgarantier og lavtlønnsfondet, som ble innført i tariffoppgjøret i 1980. Fortsatt har mange tariffavtaler garantiordninger som slår ut hvis gjennomsnittslønna kommer under et visst nivå. I de senere årene er det også vanlig med egne lavtlønnstillegg i de sentrale forhandlingene i LO-NHO-området. Også i andre tariffområder legges det vekt på å prioritere lavlønn og likelønn i lønnsoppgjørene, blant annet gjennom profilen på lønnstilleggene.

Kvinnedominerte forbund har også arbeidet for at kvinnedominerte yrkesgrupper der mange har lang arbeidserfaring, skal få mulighet for å oppnå fagarbeiderstatus. Ett eksempel er ordningen med fagbrev innen renholderyrket. Det er også mange voksne kvinner som har oppnådd fagarbeiderstatus innen helse- eller omsorgsfag.

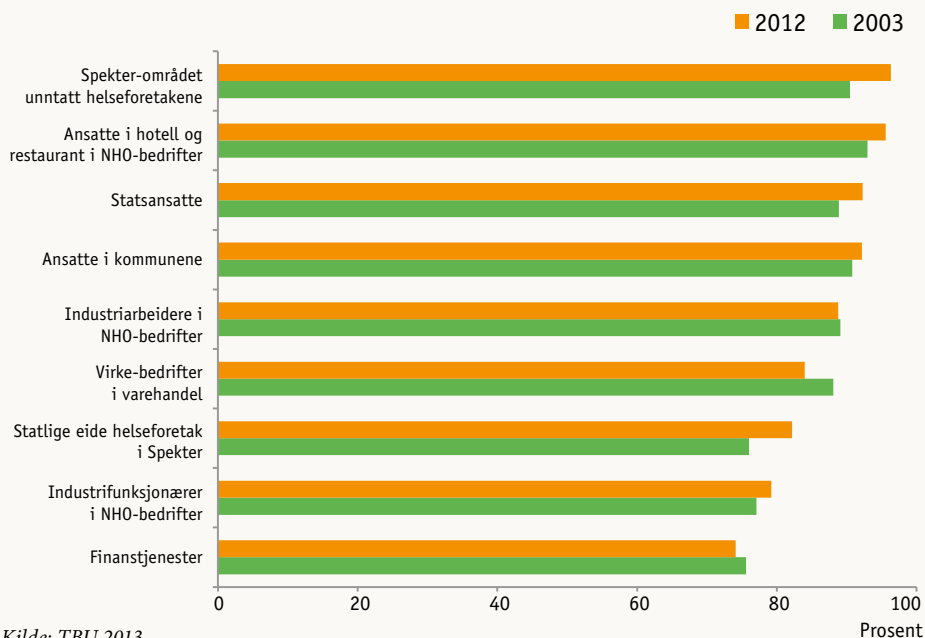
Selv om satsningen på å heve lavtlønnsgruppene kommer mange kvinner til gode, har det også vært en debatt om verdisetting av kvinnedominerte yrker som ikke nødvendigvis regnes inn under lavtlønnsgruppene. Eksempler er profesjonsgrupper i offentlig sektor som sosionomer, vernepleiere, sykepleiere, førskolelærere og så videre. Også i LO ble dette etter hvert satt på dagsordenen, blant annet gjennom en intern utredning med tittelen *Hva er riktig og rettferdig lønn for langtidsutdannede* (1999).

Over tid har også lønnsforskjellene mellom kvinner og menn avtatt i flere av tariffområdene (figur 1.1). Ser man på hele arbeidslivet under ett, er lønnsgapet mellom kvinner og menn ganske stabilt. I 1997 tjente kvinner i gjennomsnitt 85,4 prosent av menns lønn. 15 år senere – i 2012 – var denne andelen økt til 87,2 prosent.

### Offentlige utredninger om likelønn og likestilling

Parallelt med arbeidet i fagbevegelsen jobbet myndighetene med å finne fram til gode løsninger og tiltak for økt likelønn og likestilling mellom kjønnene. Den første offentlige utredningen var Likelønnskomiteen som ble nedsatt i 1949, og som leverte sin innstilling i 1958. I perioden fra 1959 og fram til 1972 ble likelønn tema for Like lønnsrådet, som var et trepartsutvalg, og som var forløperen for Likestillingsrådet.

**Figur 1.1** Kvinners lønn som andel av menns lønn i noen store forhandlingsområder. 2003 og 2012. Prosent.



Kilde: TBU 2013

Neste offentlige utvalg kom i 1972, og skulle se på kvinneyrkers lønsplassering innenfor offentlig virksomhet. Konklusjonen var at kvinnedominerte yrkesgrupper hadde systematisk lavere lønn enn tilsvarende mannsdominerte yrker (NOU 1974: 47). Arbeidsvurderingsutvalget ble nedsatt i 1994, og avla sin innstilling i 1997. Utvalget ga anbefalinger og retningslinjer for bruk av arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn (NOU 1997: 10). Arbeidsvurdering fikk likevel ikke noe stort gjennomslag i norsk arbeidsliv.

En ny omfattende utredning kom med Likelønnskomisjonens NOU 2008: 6 *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Denne ga en grundig beskrivelse av fakta og analyser. Dessuten ble lønnsforskjellene mellom kvinner og menn satt i en historisk og teoretisk sammenheng. Utvalget la fram konkrete forslag til tiltak for å minske timelønnsgapet. Det mest vidtgående forslaget – en statlig finansiert likelønnspott for kvinnedominerte grupper i offentlig sektor – ble ikke fulgt opp.

En annen relevant utredning er NOU 2008: 17 *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*. Utredningen førte til en likestilling av skift- og turnusordninger når det gjelder arbeidstid, noe som lenge hadde vært et krav fra kvinnedominerte forbund.

Mannens rolle i det kjønnsdelte arbeidslivet og i familien har fått økt oppmerksomhet både fra fagbevegelsen og fra myndighetenes side. Tiltak rettet mot menn på disse områdene har vært ansett som viktige også for kvinners yrkesaktivitet og for utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Mannspaneletts innspill og Meld. St. 8 (2008-2009) *Om menn, mansroller og likestilling* er viktige bidrag i debatten om likestilling mellom kjønnene.

Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn følger opp Likestillingskommisjonens arbeid (NOU 2008: 6), som belyser lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og årsaker til disse. Meldingen tar opp tre hovedtema: retten til likelønn etter likestillingsloven, forholdet mellom familieliv og arbeidsliv og det kjønnsdelte arbeidslivet. Det understrekes at regjeringens virkemidler knyttet til disse tre temaene ikke endrer de grunnleggende forutsetningene for lønnsdannelsen i det norske arbeidslivet. Lønnsoppgjørene spiller her en sentral rolle. I NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling* er hovedtemaet likestillingsutfordringene i arbeidslivet. Utvalget foreslår blant annet en trepartsavtale for likestilling i arbeidslivet.

## 2.5 Andre viktige likestillingsaker i fagbevegelsen

### Debatten om bruk av kjønnskvoltering

En generell definisjon av kjønnskvoltering er «fastsettelse av en bestemt prosentandel eller minstetall» for å sikre det kvoterte kjønn en rimelig representasjon (Øverås & Nergaard 1997). I Norge nådde kvoteringspolitikken et høydepunkt på 1980-tallet, først og fremst som et parti- og organisasjonsinternt virkemiddel. Flere politiske partier vedtok regler om positiv særbehandling av kvinner for å få flere inn i styrende organer. Eksempelvis vedtok Arbeiderpartiet kjønnskvoltering allerede i 1983. Ved alle valg og nominasjoner i partiet skal det være 40 prosent kvinner og menn. Dette førte til en markant økning i antall kvinner både i regjering, storting og i kommunestyrene (Øverås & Nergaard 1997). Kvotering til offentlige styrer, råd og utvalg ble regulert gjennom likestillingsloven fra 1979, og ordninger for positiv særbehandling ble etablert i arbeidslivet (særlig offentlig sektor) og ved opptak til utdanning. Minimumsrepresentasjon ble vedtatt for allmennaksjeselskap, statlige og interkommunale selskap i 2003 og for kommunale selskap og samvirkebedriftene i 2009 (Teigen 2011). Loven innebar på mange måter en endring og et brudd med en norsk tradisjon for ikke-innblanding i næringslivet (ibid.).

I LO har det til tider vært betydelig skepsis og opphetede debatter rundt kravet om å innføre kjønnskvoltering til de styrende organer i fagbevegelsen. Også kvinnene har vært skeptiske. I 1970-årene var det en utbredt motstand mot å skulle få verv fordi



**1948** Kontrollstasjon. Helsepersonell. Arbeiderkvinnen.  
Foto: K. Teigen



**1951** Okko Konfeksjonsfabrikk 1951. Fabrikken lå på Carl Berners plass i Oslo, spesialiserte seg på damekonfeksjon og hadde om lag 200 ansatte på 1950-tallet. Foto: Th. Skotaam, Arbeiderbladet



man var kvinne (Bergh 2009). Kongressen i 1981 ble sterkt preget av flere likestillingspolitiske saker. Ett av kravene var kjønnskvotering til LOs organer på alle nivåer, slik at kvinner og menn ble representert «i forhold til deres andel av medlemsmassen i LO». Enkelte forbund hadde da innført slik kvotering. Det ble også foreslått at LO skulle få kjønnsnøytrale titler. Betegnelsene «formann» og «nestformann» skulle erstattes med «leder» og «nestleder». Forslaget om kjønnsnøytrale titler ble imidlertid først vedtatt i 1985.

Foran LO-kongressen i 1985 ble kjønnskvotering framsatt som ett av de viktigste kvinnepolitiske kravene, men kravet ble nedstemt. Det samme skjedde på kongressene i 1989, 1993 og 1997. I 2005 ble det innført krav om minimumsrepresentasjon i LO, det vil si at begge kjønnene, der det er mulig, skal være representert med minst 40 prosent ved valg og oppnevninger. Kravet er nedfelt i § 11 i LOs vedtekter. Sett i et historisk perspektiv framholder Bergh (2009) at man ikke kan se bort fra at truselen om kvotering som et alternativ kan ha bidratt til å øke oppmerksomheten rundt kvinnerepresentasjonen i LO på 1980- og 1990-tallet. Økningen i kvinneandelen var et uttrykk for en trend i tiden. På samme tid styrket kvinnene også sin posisjon på andre arenaer, blant annet i regjeringen.

I LOs handlingsprogram for 2009–2013 omtales kvinners posisjon i samfunnet, inkludert fagbevegelsen. Blant annet heter det at kjønnskvotering skal være et virkemiddel der det er mulig:

Det er også viktig at alle yrker og stillinger på alle nivå i arbeidslivet gjøres attraktive for begge kjønn. LO vil arbeide for at § 21 i Lov om likestilling: Representasjon av begge kjønn i alle offentlige utvalg m.v. også skal omfatte private virksomheter og frivillige organisasjoner.

Kvinner må sikres en sterkere posisjon i fagbevegelsen. Egen skolering og motivasjonsarbeid for at kvinner skal bli valgt og la seg velge til verv på alle nivåer kan bidra til en bedre kjønnsbalanse i fagbevegelsen. Kjønnskvotering skal være et virkemiddel der det er mulig. Integrering av likestillingsperspektivet i hele LO og alle forbund vil sette fokus på ulike utfordringer.

LO ønsker å styrke kvinnerepresentasjonen i selskapers/institusjoners styrende organer, både blant de ansattevalgte og på eiersiden.

### **Sekstimersdagen**

Utover 1970-tallet ble sekstimersdagen et sentralt krav fra kvinnebevegelsen ([www.kvinnerifagbevegelsen.no/KILDEN](http://www.kvinnerifagbevegelsen.no/KILDEN) 2005). Men sekstimersdagen hadde vært diskutert før dette, og i andre sammenhenger enn likestillingspolitiske. Kravet ble fremmet for første gang i Norge av gruvarbeidere i Sulitjelma i 1920-årene. I 1930-årene ble sekstimersdagen diskutert som et virkemiddel for å demme opp for arbeidsledigheten.

Den siste store arbeidstidsreduksjonen i Norge kom i 1986, da 37,5 times arbeidsuke ble innført gjennom tariffavtale. I etterkant er reformer som AFP-ordningen og den femte ferieuken blitt prioritert i forbindelse med lønnsoppgjørene. Men sekstimersdag/30 timers uke har hele tiden stått på dagsordenen – og i LOs handlingsprogram – som et likestillingskrav. Det vises til at sekstimersdagen vil gjøre det enklere å kombinere arbeid og omsorgsforpliktelser, at dette vil bidra til redusert sykefravær og slitasje og at sekstimersdagen vil føre til at flere kvinner velger å arbeide heltid.

På LO-kongressen i 2005 ble sekstimersdagen igjen tatt opp til behandling. Sekstimersdagen har vært et krav reist av de kvinnedominerte forbundene. I de senere årene har det, blant annet som følge av LOs initiativ, blitt gjennomført flere slike forsøk. I handlingsprogrammet for 2009–2013 heter det at LO vil arbeide for at det på sikt kan gjennomføres en generell arbeidstidsreduksjon tilsvarende sekstimers arbeidsdag / 30 timers uke, med full lønnskompensasjon.

### **Permisjonsordninger og barnehageutbygging**

I løpet av 1970-tallet økte kvinnes yrkesdeltakelse med voldsom fart, ikke minst på grunn av utbyggingen av velferdsstaten. Arbeidsmarkedet trengte kvinnes arbeidskraft, og stadig flere kvinner ønsket lønnet arbeid. Dette ga også en sterk medlemsvekst i LO. Denne utviklingen endret den interne rangordenen i LO. Norsk Kommuneforbund overtok i 1975 posisjonen som LOs største forbund på bekostning av Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund, som i lange tider hadde vært på en klar førsteplass.

Bedre tilrettelegging for kvinner som ønsket å delta i yrkeslivet, ble sentralt i LOs handlingsprogram, deriblant barnehageutbygging og utvidet foreldrepermisjon (som opprinnelig var en ordning for mødre). Norge hadde lenge lav barnehagedekning. I mange tilfeller måtte yrkesaktive kvinner ty til ulike private dagmammaordninger for pass av barna. For mange ble en kombinasjon av å være hjemme med barna og deltidsarbeid løsningen. Barnehage tilbudet ble gradvis bygget ut, men det var fortsatt mangel på plasser, særlig for de minste barna. På LO-kongressen i 1993 trakk nestleder, Esther Kostøl, barnehageutbygging fram som et viktig mål for LOs handlingsprogram. Begrunnelsen var at dette ville være et sentralt likestillingstiltak, og gjøre

det mulig for kvinner å delta i arbeidslivet på linje med menn. Først i 2009 ble retten til barnehageplass fra barnets andre leveår lovfestet (Regjeringen Stoltenberg II).

Foreldrepermisjonen ble utvidet fra 18 uker i 1986 og til 42 uker i 1993 (52 uker med 80 prosent lønn), og økningene kom som ledd i det inntektspolitiske samarbeidet. Fra juli 2013 har norske foreldre til sammen 59 ukers permisjon.

I 1993 ble fedrekvote i foreldrepermisjonen vedtatt. Fire uker av permisjonstiden skulle forbeholdes far. Siden 2005 har kvoten blitt utvidet en rekke ganger. Fra 1. juli 2011 ble den økt til tolv uker (Regjeringen Stoltenberg II), og i oktober 2012 varslet regjeringen at fedrekvoten økes til 14 uker fra 1. juli 2013.

I lønnsoppgjøret for 2012 var lønnet pappaperm (2 uker i forbindelse med fødselen) et sentralt krav i frontfaget (industrioverenskomsten). Fellesforbundet fikk gjennomslag for kravet. Bestemmelsen ble også tatt inn i øvrige avtaler i privat sektor. I offentlig sektor hadde lønnet pappaperm lenge vært en tariffestet rettighet.

LO har vært opptatt av en mer lik deling av foreldrepermisjonen mellom mor og far. Det argumenteres for at økt bruk av foreldrepermisjon for fedre er et viktig familie- og likestillingspolitisk tiltak for å styrke farsrollen og for å bidra til at mødre og fedres tilknytning til arbeidslivet blir mer lik. Jevnere fordeling av foreldrepermisjon mellom mødre og fedre vurderes også som viktig for å redusere det samlede lønnstapet for kvinner og slik at arbeidslivet ser på kvinners og menns tilknytning til arbeidslivet som like stabil ([www.lo.no](http://www.lo.no)).

### «Heltid en rett, deltid en mulighet»

Det norske arbeidsmarkedet er kjennetegnet av en høy deltidsandel. Andelen deltidsansatte følger i store trekk andelen kvinner i de ulike næringer og sektorer. Det er større andel deltidsansatte innen varehandel og helse- og sosialtjenester enn tilfellet er blant de sysselsatte generelt. Det er også større andel i offentlig sektor enn i privat sektor. Deltidsandelen for menn er gjennomgående mye lavere enn for kvinner. Selv om flertallet av de deltidsansatte oppgir at de er fornøyde med sin arbeidstid, er det også et betydelig mindretall som ønsker å jobbe mer. Blant disse er fire av fem kvinner (Bråten & Nergaard 2011). Det er heller ikke tilfeldig hvilke kvinner som har en stillingsbrøk som er lavere enn ønsket; problemet er størst i kvinnedominerte yrker uten krav til høyere utdanning. Mange av LOs kvinnelige medlemmer befinner seg i nettopp slike yrker. Kvinnedominerte fagforbund i og utenfor LO har satt ufrivillig deltid på den politiske dagsordenen. Dette har kulminert i slagordet «heltid en rett, deltid en mulighet» og krav om at retten til heltidsstilling skal lovfestes. Så langt er ikke dette kravet innfridd. I 2006 kom det etter påtrykk fra blant annet LO endringer i arbeidsmiljøloven som gir deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet stilling framfor

at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Mange tariffavtaler har også egne bestemmelser angående fortrinnsrett for deltidsansatte. I de senere årene er det iverksatt en rekke tiltak for større stillinger og mot ufrivillig deltid. Helseministeren har krevd at helseforetakene reduserer antallet deltidsstillinger med 20 prosent, og Spekter har inngått et samarbeid med Fagforbundet om tiltak for større stillinger. I kommunal sektor har partene på sentralt nivå jobbet med tematikken, og mange enkeltkommuner har både vedtatt måltall for færre deltidsstillinger og satt i gang forsøksvirksomhet.

I handlingsprogrammet for 2009–2013 er kampen mot ufrivillig deltid et sentralt innsatsområde for LO:

Kampen mot ufrivillig deltid er en av de viktigste likestillingspolitiske utfordringene vi står overfor. Fagbevegelsen må i årene som kommer styrke og bredde sin innsats i kampen for likestilling.

## 2.6 Kvinners representasjon

Parallelt med utviklingen av kvinne- og likestillingspolitiske temaområder har spørsmål omkring kvinners representasjon i fagbevegelsens egne organer vært sentrale. I kapittel 3 skal vi se nærmere på utviklingen i kvinners representasjon i både LO og forbundenes ulike organer. Her skal vi kort knytte noen kommentarer til situasjonen når det gjelder kvinners representasjon fra de første etterkrigsårene, da kvinner kom inn i arbeidslivet og fagbevegelsen for fullt, og til de første kvinnene ble valgt inn i fagbevegelsens styrende organer.

Argumentene for mobilisering og integrering av kvinner i politikken har vært tosidig. Til ulike tider har disse to aspektene vært vektlagt med ulik tyngde: I enkelte perioder har det vært det demokratiske representasjonskriteriet som har vært dominerende, i andre har det vært at kvinner må inn fordi de har en annen kompetanse, at bare kvinner kan representere kvinner, og at kvinner vil drive politikk på andre måter enn menn. Fagbevegelsen har i tillegg brukt medlemsargumentet for hvorfor kvinner bør med. Endringer i kvinners yrkesdeltakelse og sterkere konkurranse fra de andre arbeidstakerorganisasjonene bidro til at kvinnelige arbeidstakere etter hvert ble en svært viktig målgruppe for LO. Kvinner i sentrale posisjoner og endringer i den politiske profil antas å ha en viktig positiv symboleffekt i en slik rekrutteringssituasjon (Øverås & Nergaard 1997). Et historisk tilbakeblikk viser imidlertid at kvinnes vei inn i fagbevegelsens øverste organer og posisjoner på ingen måte kan sies å ha vært noen lett prosess. I 1990 konkluderte Hagemann med at framgangen for kvinnene i fagbevegelsen ikke har vært knyttet til organisasjonsformen, men til gra-

den av kvinneopprør. Det er i perioder der den mannlige normen har blitt utfordret at kvinnene har rykket fram, hevder hun.

I etterkrigsårene var andelen kvinner i LO på vei opp. Det var særlig den sterke veksten i kvinne-dominert industri, som tekstil og bekledning, som sto for veksten de første etterkrigsårene. Etter hvert var det særlig forbund tilknyttet offentlig sektor samt varehandel og kontor; Norsk Kommuneforbund, Handel og Kontor i Norge og Norsk Tjenestemannslag, som fikk en sterk medlemsvekst og som bidro til å øke kvinneandelen i LO (Bjørnhaug & Halvorsen 2009).

### 1971 – første kvinne valgt inn i LOs ledelse

På begynnelsen av 1970-tallet hadde kvinner svak representasjon i ledende organer, og problemet var anerkjent. Ansvaret ble kastet rundt, men endte som oftest hos kvinnene selv. Bare Norsk Bekledningsarbeiderforbund hadde kvinnelig tillitsvalgt i ledelsen. Heller ikke representasjonen på LOs kongresser økte vesentlig.

På 1970-tallet ble fagbevegelsen konfrontert med en radikalisert kvinnebevegelse og et demokratikriterium knyttet til kjønnsfordelingen mellom valgte representanter i fagbevegelsens ulike organer. I takt med den sterkt voksende andelen kvinner blant medlemmene ble oppmerksomheten naturlig rettet mot kvinners plass blant de tillitsvalgte.

Bergh (2009) skriver at det i LO var en betydelig treghet som ga en klar underrepresentasjon av kvinner i forhold til medlemsandelen. Liv Buck kom inn i LO-ledelsen som den første kvinnelige valgte sekretæren i 1971.<sup>2</sup> Til tross for kvinners frammarsj i arbeidslivet og i fagbevegelsen måtte valget likevel kjempes fram mot ganske bred og sterk motstand. En samlet valgkomité hadde gått inn for en annen kandidat, og innstillingen ble støttet av LO-lederen og flertallet i LOs sekretariat. LO-leder Tor Aspengren hadde gjennom handlingsprogrammet satt kvinnene og likestilling på dagsordenen i 1969, men det var verken hans eller sekretariatsflertallets ønske å prioritere å velge en kvinne inn i ledelsen (ibid.).

I 1971 fikk altså kvinnene oppslutning fra tilstrekkelig mange menn til å vinne den spennende votingen i LOs representantskap. Den første kvinnen i LO-ledelsen var på plass. Det skjedde uten kvotering og med sterk vektlegging av Bucks personlige kvalifikasjoner. I 1977 fikk Buck følge av en kvinne til, Harriet Andreassen. Kvinne-representasjonen i den valgte toppledelsen ble med det på 20 prosent.

### Kvinner til topps i forbundene

Det tok lang tid før kvinner fikk ledende posisjoner i LO og forbundene. Det var

<sup>2</sup> Valget skjedde i representantskapet som et suppleringsvalg.

først på slutten 1970-tallet og begynnelsen av 1980-tallet at kvinner ble valgt til forbundsledere. De første var Bente Wilmar i Norsk Sosionomforbund (1977–1979) og Åse Kleveland i Norsk Musikerforbund (1983–1987). Det store gjennombruddet kom i 1982, da Liv S. Nilsson ble valgt som påtroppende leder i Norsk Kommuneforbund, med tiltredelse fra 1985. Hun ble da leder i LOs største forbund, med nærmere 200 000 medlemmer. Det kom etter hvert flere kvinner som forbundsledere. Sidsel Bauck ble leder i Handel og Kontor i 1988. Andre kvinnelige forbundsledere mot slutten av 1980-tallet var Gerd Reinsvollsvveen i Norsk Sosionomforbund og Brit Unni Arntsen i Norsk Vernepleierforbund.

LO-kongressen i 1989 var et nytt gjennombrudd for kvinnerepresentasjonen i LO. Da fikk LO sin første kvinnelige nestleder i Esther Kostøl. I 2001 ble Gerd-Liv Valla valgt til LOs første kvinnelige leder.

## 2.7 Avslutning

Et historisk tilbakeblikk på kvinner og kvinnesaker i fagbevegelsen viser at kvinner til tider har kjempet en tøff kamp for å få innpass på ulike arenaer i fagbevegelsen. Den hardeste kampen har vært knyttet til kvinners representasjon i LOs styrende organer. Først på 1970-tallet ble en kvinne valgt inn i LOs ledelse. Historikerne har litt ulike forklaringer på hvorfor det tok så lang tid å få en kvinne inn i LOs ledelse, både «seige strukturer» og «glasstak» er årsaker som nevnes. Andre årsaker det fortelles om, er manglende interesse og ikke tilstrekkelig kompetanse hos kvinnene. Fra 1970-tallet har det imidlertid vært en jevn økning i kvinners representasjon i LOs ulike organer. I 2001 fikk LO sin første, og hittil eneste, kvinnelige leder.

Kvinnesak og likestilling som saksfelt har hatt en sentral plass i fagbevegelsen i hele etterkrigstiden, hovedsakelig drevet fram av kvinnene selv. Saksfeltet har vært under kontinuerlig utvikling, men blant de viktigste sakene er: likelønn mellom kvinner og menn, sekstimersdagen, permisjonsordninger og barnehageutbygging samt retten til heltidsstilling. Bruk av kjønnskvolterering som virkemiddel for økt kvinnerepresentasjon i fagbevegelsen og i samfunnet for øvrig har også vært et sentralt likestillingspolitisk tema.

I LO startet likestillingsarbeidet med opprettelsen av en egen kvinnenemnd i 1940. Det har vært en kontinuitet i det kvinne- og likestillingspolitiske arbeidet i LO fra kvinnenemnda ble opprettet i 1940, til dagens LOs utvalg for familie- og likestillingspolitikk, som blant annet jobber med likestillings spørsmål knyttet til arbeidslivet, likelønn, familiepolitikk, innvandrerkvinner, kvinnerepresentasjon i fagbevegelsen samt menn og likestilling.



1950-tallet

Laboratoripersonell.

Foto: Bilde fra Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek



# Liv Buck

---

*Kjønnskvolterung gavner ikke kvinnesaken.  
Kvinner må velges på grunn av dyktighet – ikke kvotering.*

Dette sa daværende LO-sekretær Liv Buck til *Aftenposten* i 1985. Kjønnskvolterung har vært et stridsspørsmål innad i LO i mange tiår og er det fremdeles.

Selv fikk Liv Buck plass i LO-ledelsen i 1971 uten noen form for kvotering og etter en hard kamp mot hele makteliten. I LOs historie kan man lese at:

«Det kunne synes ganske opplagt og ukontroversielt at LO i 1971, på bakgrunn av kvinnes sterke frammarsj i arbeidslivet og med en stadig økende andel av LOs medlemmer skulle få en kvinne inn i toppledelsen. Men slik var det slett ikke.»

Liv Buck var den første kvinnen i LOs ledelse. Hun ble valgt av representantskapet fordi den kongressvalgte Thorleif Andreassen skulle gå av. Liv Buck vant med 61 mot 56 stemmer etter at LOs kvinneemnd hadde kjempet hardt for å få en kvinne inn i ledelsen. På denne tiden var drøyt 20 prosent av LOs medlemmer kvinner. Valget trosset innstillingen fra en samlet valgkomité, som ville ha Odd Isaksen fra Bygningsarbeiderforbundet. Det var bygningsbransjens tur – kvinnerepresentasjon ble sett på som irrelevant i motsetning til sektor. Den mektige LO-lederen Tor Aspengren var også imot at Liv Buck skulle velges.

Hennes eget forbund, Handel og Kontor, var lojalt mot byggesektorens interesser. Men en mannlig representant for «kvinneforbundet» Bekledning sa: «Når vi nå kan velge en dyktig kandidat, som også er kvinne, hvorfor skal vi ikke da gjøre det?» Kanskje det ble tungen på vektskålen for den historiske hendelsen.

Allerede to år etter valget til LO ble det i forbindelse med stortingsvalget spekulert i om Liv Buck kom til å bli sosialminister i Trygve Brattelis regjering. Men det skjedde ikke, og hun ble værende i LO i hele 18 år.

Før hun ble valgt inn i LOs ledelse, hadde Liv Buck siden 1969 hatt jobben som LOs kvinnesekretær. I årene som kvinnesekretær var hun blant annet engasjert i opplæring av hjemmeværende kvinner. Disse yrkesskoleringskursene foregikk på en rekke steder i landet, og det største hinderet for kvinners deltakelse var plassering av barna mens kursene pågikk. Liv Bucks drøm var at det kunne arrangeres kurs hvor hele familien kunne delta, og hvor det ble ordnet med barnepass. Dette er noe som fremdeles bare er en drøm i de aller fleste tilfeller.



Da Liv Buck startet i arbeidslivet, meldte hun seg inn i Handel og Kontor og ble den eneste LO-organiserte på sin arbeidsplass. «Liv Buck stod alltid i fremste rekke», het det i minneordet som LO-leder Roar Flåthen skrev da hun døde våren 2012.

Kilder: Diverse avisartikler og *LOs historie 1969–2009*, bind 3 (Trond Bergh 2009)

- 
- Fra Oslo
  - Jobbet i forsikringsbransjen
  - Forbundsstyremedlem i Handel og Kontor fra 1960
  - Ansatt som kvinnesekretær i LO i 1969
  - Valgt som LO-sekretær i 1971
  - Førstesekretær i LO fra 1977 til 1989
  - Styremedlem i Industrifondet, Distriktenes utbyggingsfond og i Garanti-instituttet for eksportkreditt
  - Døde i 2012, 83 år gammel
-

# Esther Kostøl

---

*Jeg kan ikke love revolusjon, men det skal merkes.*

Det sa Esther Kostøl i et intervju i ukebladet *Kvinner og Klær* etter at hun ble valgt til LOs første kvinnelige nestleder.

I 1989 feiret LO sitt 100 års jubileum. Det var også det året den første kvinnelige nestlederen i organisasjonen ble valgt. Det skjedde på en LO-kongress som var dominert av et dramatisk ledervalg. Yngve Hågensen og Nils Totland var begge lederkandidater. I Yngve Hågensen «kabal» var Esther Kostøl tiltenkt rollen som nestleder, men siden både Nils Totland og Esther Kostøl kom fra Statstjenestemannskartellet, var hun ikke aktuell dersom Totland ble valgt som leder. Esthers ektemann Jan Werner Hansen, leder i Norsk Tjenestemannslag, gikk på talerstolen for å få valgt Nils Totland som leder av LO. Det innebar samtidig at hans kone ikke kunne bli nestleder. Denne situasjonen er trolig unik i fagbevegelsens historie.

– Ja, det var veldig merkelig. Men samtidig var dette helt naturlig, tro det eller ei. Vi hadde begge sentrale verv i fagbevegelsen, vi var vant til å ha ulike roller og holde dem fra hverandre, sier hun i dag.

Esther Kostøl gikk ut som den vinnende part i nestlederstriden og fikk sette sitt preg på LO-ledelsen i åtte år, fram til 1997. Nå har ekteparet Kostøl og Hansen nytt pensjonisttilværelsen noen år. Til sammen har de to blant annet 14 barnebarn og to oldebarn.

## En ektemann som forstår

Men ektemannen får ikke slippe helt ennå. I et likestillingsperspektiv er nemlig Esther opptatt av at kvinnelige tillitsvalgte må ha en ektemann som forstår, ellers blir det vanskelig å kombinere rollen med jobb og familieforpliktelser. Forståelse og anerkjennelse er nøkkelordene.

– Det er nok fremdeles vanskeligere for kvinner enn for menn å få denne forståelsen. Derfor kan det ha sine fordeler å være gift med en som selv er faglig tillitsvalgt.

Men da Esther hadde tre små barn og var gift første gangen, var situasjonen en helt annen. Mannen var sjømann. Alle barna har bursdag i april; en naturlig konsekvens av at mannen hadde fri hver sommer. Hennes mor ble «bakkemannskapet» for Esther. Uten henne hadde det nok aldri blitt en lang karriere i fagbevegelsen.

Om ikke hun fikk det inn med morsmelka, så ble Esther flasket opp med en sterk



tro på arbeiderbevegelsen. Hun ble født inn i en arbeiderfamilie på Nordnes i Bergen. Faren var laste- og lossearbeider, og moren var hjemme med barna.

– Jeg fikk klar beskjed hjemmefra om å organisere meg den dagen jeg begynte i jobb. Det var ikke lov å snylte på fellesskapet.

### Markedsfører

– Da jeg ble valgt til nestleder i LO, viste en meningsmåling at bare 30 prosent av befolkningen mente at LO gjorde en god jobb for kvinnene. En av de viktigste oppgavene for meg ble derfor å synliggjøre likestillingsprofilen. Vi skulle sette likestilling og typiske kvinnesaker på dagsordenen, og jeg benyttet rollen som nestleder til å få bedre plass i media. Jeg var også «det kvinnelige alibiet» i mange sammenhenger, og det var helt greit. Det hjelper ikke at en organisasjon gjør en god jobb så lenge denne jobben ikke blir synliggjort.

Esther tror ikke at fagbevegelsen lenger blir sett på som et gubbevelde. Kvinnenes rolle har blitt synliggjort på alle områder. At det nå også har vært en kvinnelig LO-leder (Gerd-Liv Valla), mener hun at har hatt en stor effekt.

– Det var en barriere som ble brutt da LO valgte sin første kvinnelige leder i 2001, sier hun.

– LO har vekslet mellom varemerkene «familiepolitikk» og «likestillingspolitikk». I innhold er jo ikke dette så forskjellig. En god familiepolitikk er i stor grad likestillingspolitikk, påpeker Kostøl.

### Mange utfordringer gjenstår

Esther mener at det gjenstår mange og viktige utfordringer på det likestillingspolitiske området:

– Ikke minst når det gjelder likelønn. Verdisettingen av kvinners arbeid og lik lønn for arbeid av lik verdi er en svært viktig problemstilling. Jeg husker fra min tid at da vi fikk til skikkelige gode kvinneoppgjør sentralt, så ble det utliknet i de lokale oppgjørene fordi kvinnegruppene allerede hadde fått store tillegg. Så forskjellene besto.

I tillegg mener Esther Kostøl at møtekulturen ikke er god nok – eller familievennlig nok. Kvinnene utgjør fremdeles det viktigste bakkemannskapet i hjemmet, påpeker hun.

### Nei til kvotering

Kvotering av kvinner til sentrale verv i fagbevegelsen har vært et stridstema. Da Esther Kostøl holdt sitt første innlegg på et landsmøte (Norsk Tjenestemannslags landsmøte i 1974), dreide det seg om kjønnskotering. Hun var sterkt imot. «Jenter, er det dette vi vil? Jeg kan ikke tro det», lød avslutningen på innlegget. På grunn av dette innlegget fikk Kostøl motbør av en rekke andre kvinner under valget til nytt landsstyre. Hun vant likevel avstemningen, og oppsummeringen i Tjenestemannsbladet var: «Vi valgte deg Esther. Ikke bare, men også fordi du er kvinne».

– Dette syntes jeg var veldig bra sagt. Jeg lærte meg at ting ikke kommer av seg selv, og at kvotering er et nødvendig virkemiddel.

### Diskriminering og kvinnesolidaritet

– Personlig har jeg svært sjelden opplevd problemer eller følt meg diskriminert på grunn av kjønn. Det betyr ikke at dette er problemfritt for andre – noe jeg også har vært veldig bevisst på opp gjennom årene, sier Esther Kostøl.

Hun innrømmer likevel at bruken av den såkalte «kvinnelige intuisjonen» kan være nyttig, også på toppen av Folkets Hus.

– Ett tips, som også var nyttig for menn, var å vite på hvilke tidspunkt der var lurt på ta opp saker – for eksempel med LO-leder Yngve Hågensen – for å få best mulig gjennomslag. Kall det gjerne kvinnelig intuisjon. Men du må også våge – det er den andre viktige ferdigheten.

Det som opplevdes som sårt i hennes periode på toppen, var manglende tillit fra andre kvinner. En annen markant kvinneskikkelse i fagbevegelsen, Liv Nilsson, som under kongressen i 1989 var leder i Norsk Kommuneforbund (nåværende Fagforbundet), gikk imot Esther Kostøl som ny nestleder. Hun mente at Kostøl ikke var en god nok kandidat til vervet. Det gjorde vondt. En annen episode utspant seg da Esther vikarierte for hovedkassereren i LO i forbindelse med det interne lønnsoppgjøret.

– Jeg ble beskyldt for å svikte kvinnene som jobbet i fagbevegelsen. Saken fikk stor medieoppmerksomhet, og det var knalltøft. Og jeg er ikke sikker på om det samme hadde skjedd om at det hadde sittet en mann i den stolen under oppgjøret. Samtidig følte jeg meg som styrket som person etter den «prøvelsen», sier Esther.

## Veien til topps

Esther Kostøls fremste ambisjon som 76-åring er å lære seg data. Hun er fremdeles aktiv og engasjert. Hennes mange og viktige verv i fagbevegelsen kom nettopp av stort engasjement, men også av å være «rett kvinne på rett plass, til rett tid».

– Da jeg kom til Oslo som forbundssekretær i NTL i 1977, hadde jeg ingen ambisjoner utover det. Men det var ikke så mange kvinner på sentralt nivå i fagbevegelsen på den tiden, og jeg fikk klar beskjed om aldri å si nei når jeg ble spurt. Jeg var bevisst på at jenter må fram, og de måtte synliggjøres. Det var grunnen til at jeg sa ja til utfordringene.

- 
- Født 11. desember 1936 i Bergen
  - Ansatt i den sivile delen av Forsvaret fra 1955. Lokal tillitsvalgt i mange år
  - Tillitsvalgt på heltid i 1974
  - Forbundssekretær i Norsk Tjenestemannslag (NTL) 1977–1978
  - Sekretær i Statstjenestemannskartellet 1978–1985
  - LO-sekretær 1985–1989
  - LO-nestleder 1989–1997
  - Andre verv: styremedlem i Norges Bank, Store Norske Spitsbergen Kullkompani, medlem av Kringkastingrådet og varamedlem til Den Norske Nobelkomite (blant annet)
-

# Gerd-Liv Valla

---

*Likestilling og likelønn må man hele tiden kjempe for.  
Disse sakene må alltid holdes varme.*

Som LOs leder vant hun noen reelle politiske seire. Symbol ble hun i kraft av å være vervets første akademiker, den første fra offentlig sektor – og den første kvinne.

– Da kvinners stemmerett kom på dagsordenen, var det mange som sa at «dette er umulig» å få til. Man ristet på hodet og lo av den «naive» og umulige tanken om at kvinner skulle få stemmerett, slik nye tanker ofte blir møtt, sier Gerd-Liv Valla og fortsetter:

– Ta for eksempel sekstimersdagen. På sikt er det en av de viktigste kvinnepolitiske sakene som gjenstår. Men likevel er det en idé som så mange latterliggjør eller trekker på skuldrene av.

## Kvinnebølgen på Blindern

Hun ble tidenes andre kvinnelige LO-nestleder og den første kvinne som inntok sjefskontoret i Folkets Hus. Men la oss like gjerne starte med å skru klokka enda lenger tilbake.

Det var nemlig i de politisk feberhete syttiårene, da kvinnebevegelsen for alvor fikk gjennomslag, at Gerd-Liv Valla hentet mye av sin første likestillingspolitiske inspirasjon.

Hun var en sentral pådriver for at nye fagtilbud med feministiske perspektiv ble innført i statsvitenskap. Her skrev hun om suffragettene (forkjempere for kvinners stemmerett) og den radikale venstresidens kvinnelige ledestjerne, Rosa Luxemburg. Dette ledet fram til en hovedfagsoppgave om likelønn.

Samtidig ble Blindern en plattform for organisasjonserfaring og praktisk politisk arbeid for henne, først og fremst som (også her den første kvinnelige) leder av Norsk Studentunion.

Med denne ballasten av feminisme og venstrepolitiske ideer skulle den politiske viljen, i møte med den obligatoriske dosen tilfeldigheter, lede til en rekke høye stillinger innen forskning og regjeringsapparatet.

## Arbeid i sentrum

Men hvorfor ble endestasjonen fagbevegelsen? Selv mener hun den endelige avgjørel-





sen falt 1. mai 1986. Hun hadde tidligere erfaring som tillitsvalgt og lokal NTL-leder, men var på dette tidspunktet blitt kontorsjef i Forskningsrådet og overveide å takke ja til en direktørstilling ved Nordlandsforskning.

Arbeiderdagen på Youngstorget overbeviste henne imidlertid om at det ville være feil kurs: Fagbevegelsen måtte være målet. Og året etter tok hun steget inn i Statstjenestemannskartellet.

Hvorfor?

– Fordi jeg hadde genet for interessekamp med meg fra studentpolitikken og det lokale NTL-arbeidet. Kanskje også fordi dette med arbeidsliv er så sentralt for meg. Kvinnefrigjøring handler om å kunne leve av egen inntekt. Dessuten har jeg bestandig likt disse tillitsvalgte som står på døgnnet rundt for sine medlemmers skyld, sier Gerd-Liv Valla.

Men veien derfra ble heller ikke helt rettlinjet. Etter tiden i Statstjenestemannskartellet (senere LO Stat) ble hun politisk rådgiver og statssekretær i Gro Harlem Brundtlands tredje regjering. Deretter gikk hun inn som nestleder i NTL i 1994, før hun vendte tilbake til politikken igjen som justisminister i Jagland-regjeringen.

Før hun til slutt ble valgt som nestleder i LO i 1997 og deretter som leder i 2001.

## Førstekvinnen

Som LO-topp gikk hun i bresjen for flere kvinnepolitisk viktige saker. Selv legger hun vekt på jamstillingen av turnus- og skiftarbeid og det at heltids-/deltidsproblematikken ble løftet fram.

– Dette var viktig for at Norsk Helse- og Sosialforbund gikk inn i LO og sammen med Kommuneforbundet dannet Fagforbundet. Organisasjonspolitisk var det noe av det største som har skjedd. Med seg brakte de 50 000 medlemmer, hvorav en stor andel var lavtlønte kvinner, sier Valla.

Det at det var en kvinne som tiltrådte, skal til å begynne med ha forårsaket noe surmuling lokalt i enkelte industriforbund med høy mannsandel.

– Å være kvinne, akademiker med radikal bakgrunn, komme fra statlig sektor – og å gå rundt i sånne arabiske bukser og preike likelønn ... klart, jeg møtte en del arroganse, humrer hun, før hun selvsikkert legger til:

– Men det gikk fort over.

Så vant hun da også noen politiske seire på vegne av LO. Bondevik-regjeringens ønske om enklere tilgang til midlertidige tilsettelser og Stoltenberg-regjeringens ønsker om endringer i sykelønns- og AFP-ordningene er kanskje de største. Hun var i sin tid også en sentral tilrettelegger for den rødgrønne regjeringen.

Før vindene brått snudde, kåret VG henne to ganger til Norges mektigste person.

### Mamma uten fleks

Som kvinne var imidlertid ikke veien dit fri for vanskeligheter. Rollen som LO-topp måtte kombineres med det å være aleneforsørger for en ung datter med særskilte omsorgsbehov.

– Mødre har hatt viktige verv i fagbevegelsen før meg, men da med eldre barn som ikke krevde et like aktivt omsorgsansvar, sier hun.

Nestledertidens «frivillige» morgenmøter er behørig omtalt i tidligere sammenhenger. I tillegg bidro det at de mange distriktskonferansene ble lagt til helger, også til vanskeligheter med å kombinere jobb og familieliv, ifølge Gerd-Liv Valla.

I den første tiden som nestleder ble dette i sum så vanskelig at hun vurderte å forlate Folkets Hus for godt, forteller hun.

– Jeg har sikkert fått noen kvinnediskriminerende klaps og bemerkninger. Det går jeg ikke rundt og tenker på. Men at muligheter for tilrettelegging ikke var mulig i en arbeidstakerorganisasjon som skulle være i front på inkluderende arbeidsliv, var uforståelig. Det ble så vanskelig at jeg tenkte dette ikke var mulig å leve med.

Noe av det første hun gjorde som nyvalgt LO-leder i 2001, var å endre denne møtepraksisen.

*– Ta for eksempel sekstimersdagen. På sikt er det en av de viktigste kvinnepolitiske sakene som gjenstår.*

– Det kan høres kjedelig ut, men jeg er en varm tilhenger av fleksitid. Det er et enkelt virkemiddel for at folk med ulike livssituasjoner kan være i arbeidslivet. Og det er ingen som kan si at jeg har jobbet mindre enn andre – tvert imot, understreker hun.

### Ryddesjau i Folkets Hus

I tillegg innførte hun en regel om at man i all saksbehandling skulle utrede kjønnsperspektivet i hver enkelt sak. Dette møtte imidlertid også motstand.

– Det var uvant. Det var en del tulling og passiv motstand. Noen ganger skrev man bare at «saken har ingen likestillingspolitisk konsekvens», selv om de aller fleste saker i arbeidslivet har en kjønnsdimensjon.

Et eksempel hun nevner: Dersom en LO-representant hadde vært ute og diskutert en sak med europeisk fagbevegelse, hvor kjønnsperspektivet var åpenbart, men ikke ble diskutert, ble det i rapporten skrevet «har ikke noe kjønnsperspektiv».

– Da var mitt spørsmål: Dersom ingen andre tok opp dette åpenbare perspektivet, hvorfor gjorde ikke norsk LO det?

LO-kulturen har siden endret seg markant, mener hun.

– På forbundsledernivå er jo LO fremdeles mannsdominert. Men organisasjonen framstår i dag som en helt annen. Mer enn halvparten av medlemmene er kvinner. Mange tillitsvalgte blant disse har kjent på kroppen hva det betyr å jobbe i lavlønnsstillinger i et kjønnsdelt arbeidsmarked, sier hun, men understreker at kvinnesaksforkjemperne ikke kan lene seg helt tilbake av den grunn:

– Likestilling og likelønn må man hele tiden kjempe for. Disse sakene må alltid holdes varme.

### Etter fallet

Avgangen som LO-leder i 2007 er et kontroversielt tema som ennå kan vekke følelser. Denne saksmappa, med alle sine ulike strider og versjoner, skal vi da heller ikke gjenåpne her.

Dragkampen som oppsto, må i utgangspunktet sies å være kjønnsnøytral. Like fullt har enkelte kjønnsperspektiv på striden blitt trukket fram. I en kort passasje er Valla selv innom dette i den siste av de to bøkene som gjengir hennes opplevelser (*Proessen* og *Gi meg de brennende hjerter*).

På direkte spørsmål om dette forteller hun imidlertid at hun ønsker å legge saken bak seg.

– At det var ulike dimensjoner, kvinne- og maktpolitiske, er klart. Men jeg ønsker ikke å bruke flere kalorier på dette. Folk kan lese bøkene mine. Resten får historikerne ta seg av, svarer hun.

### Ny kamp på vent

Vi får heller vende tilbake til start og snu oss mot framtiden: Hva bør være likestillingens viktigste neste steg?

På kort sikt mener Gerd-Liv Valla at dette er retten til heltidsstillinger. Og at kampen for likelønn ennå har noen etapper igjen. Men på lengre sikt er det altså 6-timersdag/30-timersuke hun holder fram som det mest betydningsfulle virkemiddelet.

Fagbevegelsen må snart avgjøre om den virkelig ønsker å kjempe for dette vedtatte målet, eller om det bør fjernes, mener hun.

– En stor andel kvinner jobber deltid fordi det blir for tøft at både mor og far har heltidsjobb. Med kortere arbeidstid ville dette la seg enklere gjøre. Dette vil bedre likestillingen, livskvaliteten – for alle – og gi oss lavere sykefravær og medføre et mindre forbruk av materielle goder.

- 
- Født i Korgen, Nordland, i 1948. Skilt, en datter.
  - Opparbeidet sine første politiske og organisasjonserfaringer under studiene ved Universitetet i Oslo.
  - Høyskolelektor ved Eik lærerhøyskole fra 1977 til 1981.  
Fram til 1987: førstekonsulent og deretter kontorsjef i Forskningsrådet.  
Her var hun også tillitsvalgt og lokal NTL-leder.
  - Gikk i 1987 inn i fagbevegelsen. Først som utreder og deretter valgt til sekretær i Statstjenestemannskartellet.
  - Personlig rådgiver og statssekretær (1990–1994) for Gro Harlem Brundtland i hennes tredje regjering.
  - Valgt som nestleder i Norsk Tjenestemannslag i 1994.
  - Justisminister i Torbjørn Jaglands regjering fra februar 1997 til regjeringsskiftet i oktober samme år.
  - Ble i tospann med Jan Balstad valgt til nestleder i LO i 1997. Valgt som LO-leder i 2001, som første kvinne.
  - Trakk seg som LO-leder i 2007. Foranledningen var en personalsak som medførte at det ble satt spørsmålstegn ved hennes lederstil.
  - Ble nettopp, ved fylte 65 år, pensjonert fra rådgiverstillingen i LO. Sitter i dag i styret til Framtiden i våre hender, i fagrådet for arbeidsrettet rehabilitering i spesialisthelsetjenesten samt i Utenriksdepartementets aspirantnemnd.
-



**1956** Trikkekonduktør (konduktreise) Gerd Andersen i Oslo Sporveier. Arbeiderbladet 1. november 1956. Foto: Bilde fra Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

## 3 Kvinnene rykker inn og opp

Kvinnens representasjon i ulike verv og posisjoner er et sentralt element når likestilling mellom kjønnene diskuteres. Norske kvinner fikk allmenn stemmerett i 1913, men det tok lang tid før kvinnene gjorde seg gjeldende på den politiske arena i form av verv på Stortinget, i regjering eller i partienes ledelse. I perioden før andre verdenskrig var det på det meste tre kvinner innvalgt på Stortinget (1933), og kvinner var også i stort mindretall på 1950- og 1960-tallet. Først på 1970-tallet så vi en klar økning i kvinneandelen, før den så flatet ut på midten av 1980-tallet. I 2009 var i underkant av 40 prosent av stortingsrepresentantene kvinner – nøyaktig samme andel som i 1993.

I regjeringen har utviklingen vært noe annerledes. Vi fikk vår første kvinnelige statsråd i 1945, og fram til tidlig på 1970-tallet var det stort sett én kvinnelig statsråd. Utover 1970- og 1980-tallet økte antallet gradvis, slik at de fleste regjeringene hadde tre–fire kvinner blant statsrådene. Skiftet kom med Gro Harlem Brundtlands andre regjering (1986) da antall kvinnelige statsråder ble fordoblet fra fire til åtte (44 prosent). Etter dette har det bare unntaksvis vært under 40 prosent kvinner blant statsrådene.

LO-forbundenes medlemsmasse var lenge mannsdominert, noe som også ga seg utslag i representasjonen av kvinner. Kvinner utgjorde kun 6 prosent av medlemmene i 1913, og selv om andelen kvinner økte over tid, var den på slutten av 1960-tallet fortsatt bare 23 prosent. Men dette skulle endre seg gradvis. I 1970-årene marsjerte kvinnene inn i både arbeidsliv og organisasjonene. LO-forbundene fortsatte å rekruttere flere kvinner enn menn, og i 2008 viste medlemsstatistikken kvinneflertall.

Flere kvinnelige medlemmer i LO-forbundene innebar ikke nødvendigvis at kvinner var synlige i verv og posisjoner. På 1990-tallet fikk Fafo i oppdrag å gjennomføre den første av flere studier av kvinners deltakelse i LO og fagforbundene. Utgangspunktet var oppfatningene av at det var for få kvinner i synlige posisjoner. Dette ble opplevd som en utfordring på flere områder, også i konkurransen om flere medlemmer.

Den første undersøkelsen (publisert i 1997, med tall fra 1995) viste at forbundene og LO hadde kvinner på plass, både sentralt og lokalt. Kvinnelige tillitsvalgte trivdes også i sine verv og skilte seg på de fleste områder lite fra mannlige kolleger. I organer som settes sammen i en helhet, for eksempel forbunds- og landsstyrer, var det kvin-



ner også i de mannsdominerte forbundene, men menn dominerte i lederposisjonene. Undersøkelsen er gjentatt på to tidspunkter, i 2003 og 2007. Andelen kvinner i verv og posisjoner økte, og det var først og fremst i de mannsdominerte forbundene at flere kvinner fikk plass i forbundsstyret, landsstyret og på landsmøter. Undersøkelsen fra 2007 viste at de kvinnedominerte forbundene hadde mange kvinner blant sine tillitsvalgte, men at det også i disse var mange menn. Når organer som LO-kongressen og representantskapet ikke gjenspeilte medlemsmassen, ble det forklart med at kvinnedominerte forbund fant svært god plass til menn, mens de mannsdominerte ikke prioriterte kvinnelige delegater i like stor grad (Bråten & Nergaard 2008).

Høsten 2012 ble kartleggingen gjentatt for fjerde gang, og de sentrale spørsmålene var:

- Hvor godt er kvinner representert i verv og organer på LO-nivå?
- Hvor godt er kvinner representert i verv og organer i forbundene, og er det spesielle typer posisjoner som fortsatt er mer mannsdominerte enn forventet?
- Hvilke forskjeller finner vi mellom manns- og kvinnedominerte forbund?
- Hvordan har utviklingen vært over tid?

Som i tidligere undersøkelser har innsamlingen av opplysninger skjedd ved at forbundene har fylt ut et skjema med spørsmål om fordelingen av kvinner og menn i ulike typer verv.

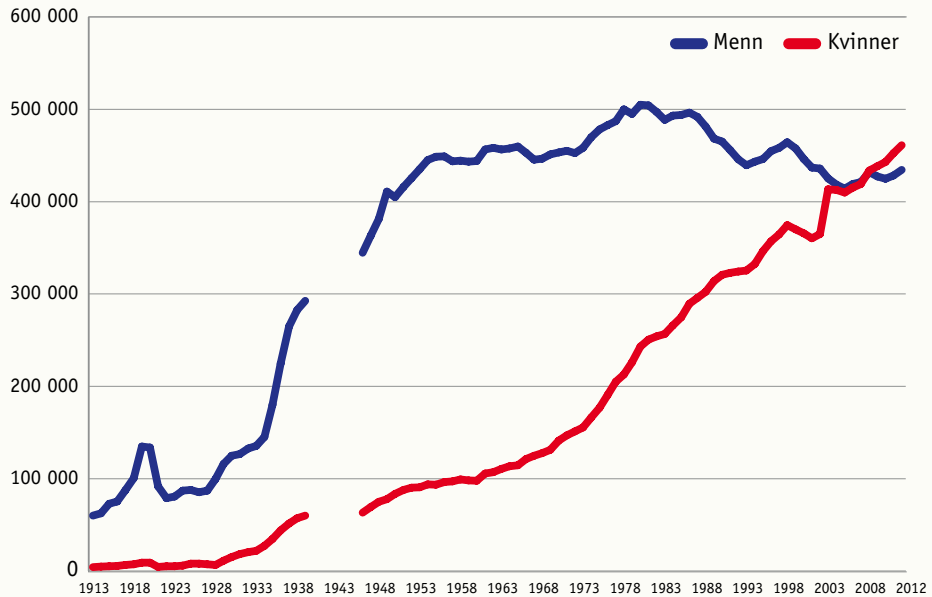
### 3.1 LO-nivået

#### Kvinneflertall blant medlemmene

I 2008 var kvinnene for første gang i flertall blant LO-forbundenes medlemmer. Utviklingen har fortsatt, og per 31.12.2012 utgjør kvinner 51,5 prosent av medlemmene. Veksten i kvinnelige medlemmer har mange forklaringer. Sysselsettingen blant kvinner har økt, og tilknytningen til arbeidsmarkedet har blitt sterkere. Mange kvinner jobber i offentlig sektor, som har høy organisasjonsgrad. Organisasjonsgraden er i dag høyere blant kvinner enn blant menn (Nergaard & Stokke 2010), og det er ingen grunn til å anta at kvinner ikke er like interessert i å være fagorganisert som det menn er.

De historiske tallene viser at kvinneandelen i LO i løpet av 100 år har økt fra 7 prosent i 1913 til 51,5 prosent i 2012 eller med rent faktiske tall fra 4156 til drøye 460 000 kvinner ved inngangen til 2013 (figur 3.1). Dette har naturligvis ført til store endringer i sammensetningen av LOs ulike organer

**Figur 3.1** LO-forbundenes medlemmer fordelt på kvinner og menn. 1913–2012. Medlemmer i alt, inkludert ikke yrkesaktive.



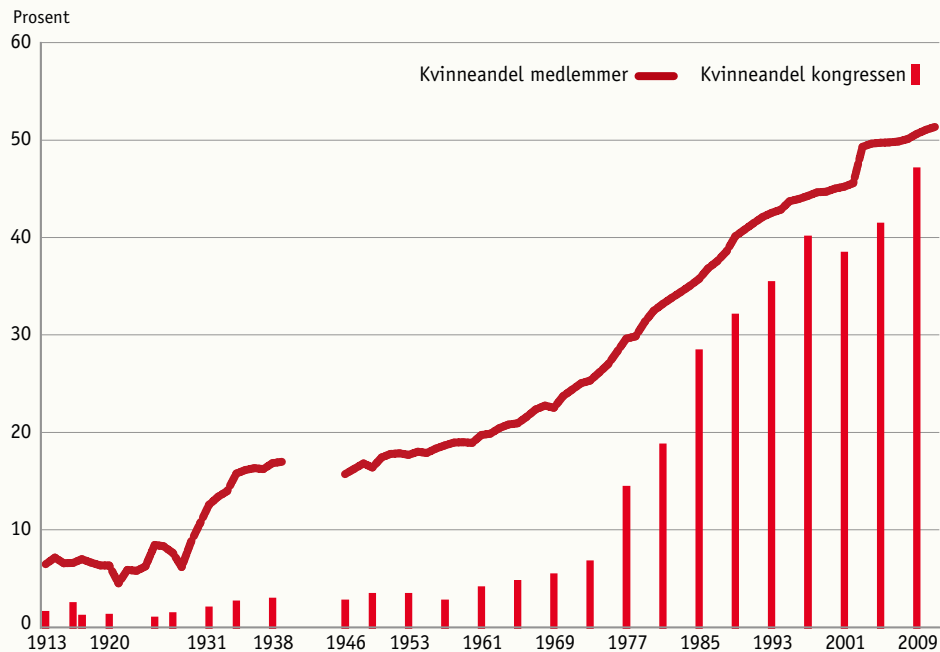
Kilde: Ousland (1949) for perioden 1913–1939. LOs beretninger for perioden fra 1946 og framover. Anslag er gjort for enkeltforbund som i perioder ikke skiller mellom menn og kvinner i medlemsstatistikken.

### Kongressen

LO-kongressen i 2013 er den 33. ordinære i rekken siden opprettelsen av LO i 1899. Kongressen er LOs øverste beslutningsnivå og arena for diskusjoner av LOs politikk på en mengde saksfelt. Her velges ledelse, her trekkes retningslinjene for arbeidet i kongressperioden, og her fattes viktige beslutninger for LOs og forbundenes virke. Figur 3.2 viser at det i mange år i all hovedsak var menn som møttes i denne forsamlingen. I 1913 møtte 3 kvinner og 142 menn. 50 år senere, i 1953, var 10 av de 300 delegatene kvinner. Da utgjorde kvinnene om lag 18 prosent av medlemmene, noe som tilsa at man kunne forventet å se 53 kvinner. Tjue år senere, i 1973, var antallet kvinner økt til 20. Kvinneandelen blant medlemmene hadde samtidig økt til 25 prosent, noe som skulle gitt 76 kvinner i salen dersom de skulle vært representert ut fra medlemsandelen.

Samtidig var det nettopp på 1970-tallet at kvinnene for alvor begynte å innta kongressalen. Og utviklingen gikk raskt. Antall kvinnelige delegater ble mer enn fordoblet fra 1973 til 1977, og veksten fortsatte på kongressene på 1980- og 1990-tallet. I 2009 møtte 141 kvinner og 159 menn, og kvinnene hadde drøye 90 prosent av «sine» plasser målt med utgangspunkt i kvinneandelen i medlemsmassen.

**Figur 3.2** Andel kvinnelige delegater på LOs kongresser 1913–2009, unntatt medlemmer av sekretariatet. Sammenholdt med andel kvinner i medlemsmassen. Tallene for 2013 er ikke klare når denne rapporten trykkes, men kvinneandelen vil være lavere enn i 2009.



Kilde: For antall kvinner på kongressen: Olstad (2009) for perioden fram til 1936. LOs Protokoller for øvrige år. For medlemstall, se note til figur 3.1.

### Sekretariatet

Mens LO-kongressen er LOs øverste organ, betegnes sekretariatet ofte som LOs mektigste organ. LOs sekretariat har femten faste medlemmer, elleve fra forbundene og fire fra LOs ledelse. Sekretariatet møtes ukentlig – hver mandag – og fatter vedtak i en rekke saker av stor betydning, ikke bare for LO-fellesskapet, men også for det enkelte forbund. De hyppige møtene innebærer også at dagsaktuelle saker diskuteres i fellesskapet.

Sekretariatet velges av kongressen, og i dag møter alle forbundene og LO Stat i sekretariatsmøtene, enten som valgte representanter, vararepresentanter eller ved at de har møte- og talerett. Forbundene møter med sine ledere, og det er i prinsippet møteplikt til sekretariatet. Selv om det sjelden stemmes over saker, betyr det mye å ha en fast plass. Tidligere la man vekt på at sekretariatet skulle gjenspeile bredden av LOs medlemsmasse, og også mindre forbund kunne få plass. Den senere tid har plassene stort sett fulgt størrelsen på forbundene. De faste plassene går til de største forbundene, og forbundene stiller alltid med leder. Fagforbundet og Fellesforbundet

**Tabell 3.1** Kvinneandel i LOs sekretariat og valgte ledelse i 1946–2013. Ved inngangen av kongressperioden.

	Sekretariatet			Den valgte ledelsen			Kvinneandel LOS medlemsmasse
	Antall kvinner	Antall menn	Kvinneandel i sekretariatet	Antall kvinner	Antall menn	Kvinneandel i ledelsen	
1946–1949	0	15	0	0	5	0	16
1949–1953	0	15	0	0	5	0	16
1953–1957	0	15	0	0	5	0	18
1957–1961	1	14	7	0	5	0	19
1961–1965	1	14	7	0	6	0	20
1965–1969	1	14	7	0	6	0	21
1969–1973	0	15	0	0 (1)	6 (5)*	0 (17)	23
1973–1977	0	15	0	1	5	17	25
1977–1981	1	14	0	2	6	25	30
1981–1985	1	14	7	2	6	25	33
1985–1989	3	12	20	3	6	33	34
1989–1993	3	12	20	3	5	38	40
1993–1997	3	12	20	3	4	43	43
1997–2001	3	12	20	5	3	63	44
2001–2005	4	11	27	5	3	63	45
2005–2009	5	10	33	5	3	63	49
2009–2013	5	10	33	4	3	57	50

\*Suppleringsvalg i 1971, der Liv Buck erstattet Thorleif Andersen

har to plasser, og stiller med nestleder i tillegg til leder. Hvis det er flest menn i disse posisjonene, blir også sekretariatet mannsdominert.

I tabell 3.1 viser vi utviklingen i antall kvinnelige medlemmer av sekretariatet fra 1946 og fram til i dag. Den første kvinnen som fikk fast plass, var Kristine Amundsen fra Norsk Bekledningsarbeiderforbund. Hun ble valgt i 1957 etter å ha møtt regelmessig som fast varamedlem i perioden 1953–1957, og hun ble gjenvalgt i 1961. Amundsen var fastlønnet tillitsmann (som det den gang het) i Konfeksjonsarbeidernes forening i Oslo fra 1930 til 1946. I 1947 ble hun formann i foreningen, og hun var også valgt forbundssekretær for en kortere periode. Bekledningsarbeiderforbundet beholdt den faste plassen i sekretariatet gjennom en ny kvinne – Marie Lindquist –

ved valgene på kongressen i 1965. Ingen av disse to kvinnene var forbundsleder, og da forbundet i 1969 ble representert ved sin leder, besto sekretariatet nok en gang av 15 menn (1969 og 1973).

Den første kvinnen som møtte regelmessig i sekretariatet (som fast vararepresentant), var Gullborg Nyberg fra Norsk Hotell- og Restaurantarbeiderforbund. Hun var for en kort periode nestleder i forbundet og ble valgt til sekretariatet som fast vararepresentant i 1949. Nyberg gikk imidlertid raskt over til LO, som leder av LOs kvinnenemnd, og ble LOs første kvinnesekretær. Blant de øvrige forbundene var det Norsk Tele Tjeneste Forbund (1953, ved Dagmar Johansen) og Telefolkenes Fellesforbund (1969 og 1971, ved Else Ørbæk) som stilte i sekretariatet med et kvinnelig medlem, men disse hadde kun varaplass. Disse forbundene prioriterte dermed en kvinnelig tillitsvalgt som ikke satt i forbundsledelsen til "sine" plasser i sekretariatet.

Det var først i 1977 at LO-sekretariatet igjen fikk et kvinnelig medlem, denne gangen på en av plassene fra den valgte ledelsen (Liv Buck). I 1985 fikk tre kvinner plass (hvorav to fra forbundene Handel og Kontor og Norsk Kommuneforbund), og dette var også situasjonen i 1989. I de senere årene har LO-ledelsens fire plasser vært fylt av to kvinner og to menn.

Det har aldri vært mer enn fem kvinner med fast plass i sekretariatet, noe som forklares med at de største forbundene har hatt mannlige ledere. I innværende periode (2009–2013) stiller Norsk Arbeidsmandsforbund, Fagforbundet<sup>1</sup> og LO Stat med kvinner i sekretariatet.

### LOs valgte ledelse

I motsetning til sekretariatet – der det etter hvert har utviklet seg en tilnærmet automatikk i fordelingen av de elleve plassene som er reservert forbundene – har valgkomiteen større mulighet for å ta hensyn til kjønn når det gjelder innstillingen til LOs valgte ledelse. Disse rekrutteres sjelden blant forbundsledere, noe som gjør at de aktuelle forbundene har flere kandidater å velge mellom. Dermed er det lettere å sette sammen en ledelse der man tar hensyn til kjønnsfordelingen.

Også LO-ledelsen var lenge mannsdominert (tabell 3.1). Den første kvinnen som kom inn i LOs valgte ledelse, var Liv Buck, som ble valgt i 1971<sup>2</sup>. I 1977 fikk ledelsen sin andre kvinne (Harriet Andreassen), og det ble av valgkomiteen understreket at kvinneandelen nå sto i forhold til kjønns sammensetningen i LO. I 1985 var tre av ni

<sup>1</sup> Våren 2013 er det fire kvinner i sekretariatet, etter at Fagforbundets nestleder Mette Nord ble utpekt som statssekretær høsten 2012 og erstattet av nestleder Geir Mosti.

<sup>2</sup> Buck ble valgt av representantskapet siden den valgte førstesekretæren allerede på kongressen i 1969 hadde sagt at han ønsket å fratrukke seg. Kongressen vedtok dermed at suppleringsvalg skulle skje i representantskapet.

tillitsvalgte kvinner. Kongressen i 1989 valgte også tre kvinner, men dette inkluderte LOs første kvinnelige nestleder (Esther Kostøl). Fra 1997 ble det for første gang kvinneflertall i den valgte ledelsen (fem av åtte), og i 2001 fikk LO sin første kvinnelige leder ved Gerd-Liv Valla. I innværende periode, 2009–2013, besto LOs ledelse opprinnelig av fire kvinner og tre menn.<sup>3</sup>

### Representantskapet

Representantskapet er LOs øverste organ i kongressperioden og sammensettes om lag på samme måte som kongressen; forbundene har delegater i henhold til medlems-tall, fylkene er representert, og sekretariatets medlemmer har plass. På samme måte som for kongressens vedkommende har kvinneandelen økt jevnt de senere årene, selv om andelen her ligger systematisk noe lavere enn for kongressen.

### LOs lokalorganisasjoner

LO har også organisasjonsledd på lokalt nivå. En lokalorganisasjon omfatter fagforeningene i flere kommuner og har oppgaver i tilknytning til arrangementer (1. mai, kurs og møter) og skal bidra til at de tilsluttede fagforeninger/avdelinger samordner sin faglige og politiske virksomhet. Det er kun de største lokalorganisasjonene som har frikjøpt tid til disposisjon for leder eller andre tillitsvalgte. Over tid har antallet lokalorganisasjoner gått ned gjennom sammenslåinger til større enheter.

Det er fortsatt flest menn i ledelsen av lokalorganisasjonene. I 2013 hadde 28 prosent av lokalorganisasjonene kvinnelig leder, noe som er en litt lavere andel enn i 2007 (31 prosent) og litt høyere andel enn i 2004 (23 prosent).

**Tabell 3.2** Antall og andel kvinner blant lederne i LOs lokalorganisasjoner 2004, 2008 og 2013.

	2004	2007	2013
Kvinner	32	39	30
Menn	107	87	78
Antall i alt	139	126	108
Kvinneandel	23	31	28

<sup>3</sup> I siste del av kongressperioden har ledelsen bestått av tre kvinner og tre menn, etter at hovedkasserer Bente Halvorsen trakk seg av helsemessige årsaker i 2010.



1963

Sentralborddamer. Arbeiderbladet 2. mai 1963  
Foto: Bilde fra Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek



1969

Sogn Slakteri 1969. Betsy Sanden ved produksjonsmaskinen. Sogn Slakteri har om lag 100 ansatte og spesialiserte seg etter hvert i spekematproduksjon. Foto: Bilde fra Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek



### Status og utvikling

Perioden fra midten av 1970-tallet og framover til slutten av 1990-tallet var tiår da LO-kvinnene ble synlige i verv og posisjoner. Før 1971 hadde det aldri vært en kvinne blant LOs valgte ledelse (eller tillitsmennene som det het fram til midten av 1980-tallet). Fra 1981 og framover fikk LO-ledelsen stadig sterkere innslag av kvinner, og milepæler ble nådd. I 1989 fikk LO sin første kvinnelige nestleder, i 1997 valgte man flere kvinner enn menn inn i LO-ledelsen, og i 2001 fikk LO sin første kvinnelige leder.

I samme periode økte andelen kvinnelige delegater på kongressen fra 7 prosent (1971) til 40 prosent (1997). Kvinneandelen blant delegatene har fortsatt å øke på 2000-tallet, noe som også gjelder representantskapet. Samtidig ser vi at det fortsatt er kraftig mannsdominans blant de forbundsvalgte delegatene til sekretariatet (tre av elleve er kvinner) og blant lederne av LOs lokalorganisasjoner. I neste avsnitt ser vi på utviklingen av kvinners representasjon på forbundsnivå. Er det blitt flere kvinner? Hva har skjedd i de kvinnedominerte forbundene, som tradisjonelt har funnet god plass til sine menn? Og hvordan har utviklingen vært på ledernivå?

### 3.2 Forbundene – speilbilde av et kjønnsdelt arbeidsmarked

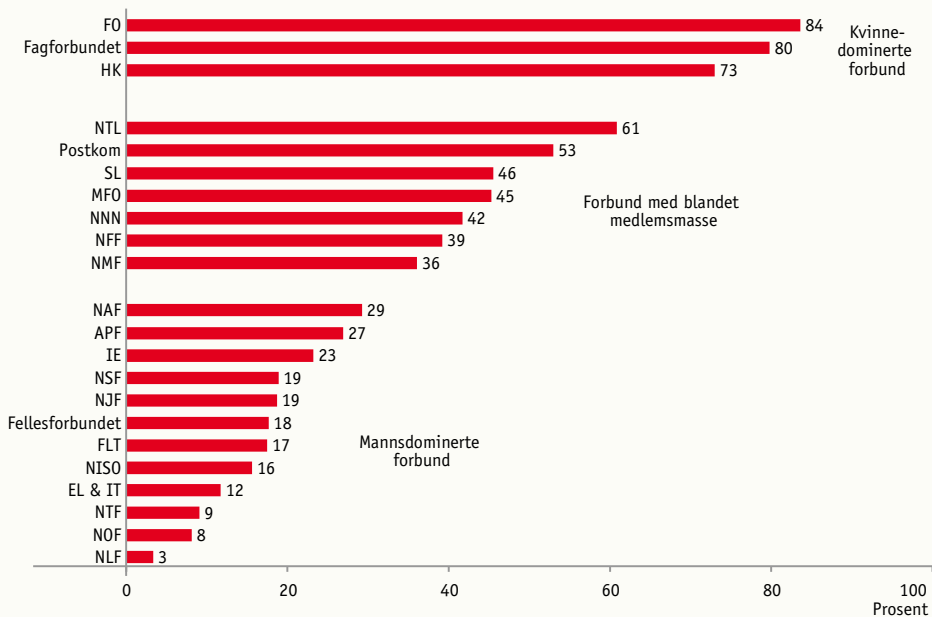
Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked, og dette preger også LO-forbundene, som i hovedsak har sine organisasjonsområder fastsatt etter bransje, sektor og i enkelte tilfeller yrke. I figur 3.3 (på neste side) viser vi kvinneandelen blant LOs forbund per 31.12.2012. Andelen kvinner varierer fra 3 prosent (Norsk Lokomotivmannsforbund, NLF) til 84 prosent (Fellesorganisasjonen, FO). Av 22 LO-forbund har ni under 20 prosent kvinner, og tolv har mindre enn en tredjedel kvinnelige medlemmer. Tre forbund har tilsvarende høy kvinnedominans: FO, Fagforbundet og Handel og Kontor (HK). De øvrige sju forbundene har en blandet medlemsmasse i betydningen at de har minst en tredjedel medlemmer av hvert kjønn. Dette gjelder Norsk Tjenestemannslag (NTL), Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund (Postkom), Skolenes landsforbund (SL), Musikernes fellesorganisasjon (MFO), Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), Norsk Fengsel- og Friomsorgsforbund (NFF) og Norsk Manuellterapeutforening (NMF).

De kvinnedominerte forbundene har gradvis fått flere medlemmer og står i dag for 47 prosent av medlemmene, sammenlignet med 41 prosent i 1995 (tabell 3.3). På tilsvarende måte ser vi at andelen medlemmer som tilhører et mannsdominert forbund, har gått ned, fra 46 prosent i 1995 til 40 prosent i 2012 – dette til tross for at forbund som Norsk Hotell- og Restaurantarbeiderforbund og Norsk Treindustriarbeiderforbund – begge med mange kvinnelige medlemmer – har gått inn i mannsdominerte forbund (Fellesforbundet og Industri Energi). Men over tid har to forbund

gått fra å være mannsdominerte til å ha en blandet medlemsmasse – ut fra vår definisjon. Dette er Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund og Skolenes landsforbund, som begge har hatt en betydelig vekst i andel kvinnelige medlemmer.

**Figur 3.3** Kvinneandel blant medlemmene i LOs forbund 31.12.2012.

Alle medlemmer inklusive ikke-yrkesaktive. Prosent.



**Tabell 3.3** Andel av LOs medlemmer som er medlem av mannsdominerte forbund, forbund med blandet medlemsmasse og kvinnedominerte forbund. 1995, 2003 og 2007 og 2012. Prosent.

	1995	2003	2007	2012
Mannsdominerte forbund	46	40	41	40
Forbund med blandet medlemsmasse	13	15	14	13
Kvinnedominerte forbund	41	45	45	47
Total	100	100	100	100

### Hvor mange kvinner bør det være?

Det er vanskelig å diskutere kvinnerepresentasjon i LO og forbundene uten å ta hensyn til sammensetningen av medlemsmassene på forbunds nivå. I utgangspunktet kan man anta at mannsdominerte forbund velger flest menn, og at kvinne-

dominerte forbund på tilsvarende måte har mange kvinner i sine delegasjoner og i verv og posisjoner på forbundsnivå. Samtidig kan det være slik at man er opptatt av at det kjønn som er i mindretall, skal overrepresenteres. Det er blitt hevdet at det kreves en minimumsandel – for eksempel 20 prosent – før gruppen i mindretall skal gå fra å ha symbolsk innflytelse til å kunne gjøre seg gjeldende (Øverås og Nergaard 1997). Eller det kan være at kvinner (eller menn) i mindretall ikke når opp i valgene fordi de blir oversett eller ikke ønsker å stille til valg. En del forbund har også kvoteringsregler eller målsettinger om at begge kjønn skal være representert.

Når man vurderer fordelingen av verv og posisjoner på LO-nivå, kan man som utgangspunkt vente å finne like mange kvinner og menn siden begge kjønn er representert med om lag halvparten hver i medlemsmassen. Vi kan ikke forvente å finne – eller ha som mål – en slik fordeling når det gjelder verv på forbundsnivå ettersom kvinneandelen varierer fra 3 til 84 prosent.

I de tidligere rapportene har vi tatt en fordeling som tilsvarende kvinneandelen i medlemsmassen som utgangspunkt, det vil si at man kan forvente at forbund med 25 prosent kvinnelige medlemmer, bør ha minst 25 prosent kvinner i verv og posisjoner osv. Vi deler videre forbundene inn i kvinne- og mannsdominerte forbund, mannsdominerte forbund og forbund med blandet medlemsmasse (figur 3.3). Ut fra dette kan vi så diskutere over- og underrepresentasjon, utvikling over tid, om det er ulike mønstre i kvinne- og mannsdominerte forbund, osv.

### Valgt ledelse

Et gjennomgående trekk har vært at LO-forbundene ledes av menn. Bildet blir mer nyansert når nestledere tas med i regnestykket.

Av LOs 22 forbund har fem i dag kvinnelig leder (inkludert Handel og Kontors påtroppende leder). Dette betyr at to av de tre kvinne- og mannsdominerte forbundene har en kvinne på topp (Fellesorganisasjonen og Handel og Kontor), ett av de sju forbundene med blandet medlemsmasse (Musikernes fellesorganisasjon) og to av de tolv mannsdominerte forbundene (Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Sjømannsforbund). I 2007 var det seks forbund med kvinnelig leder, inkludert de to minste forbundene.<sup>4</sup>

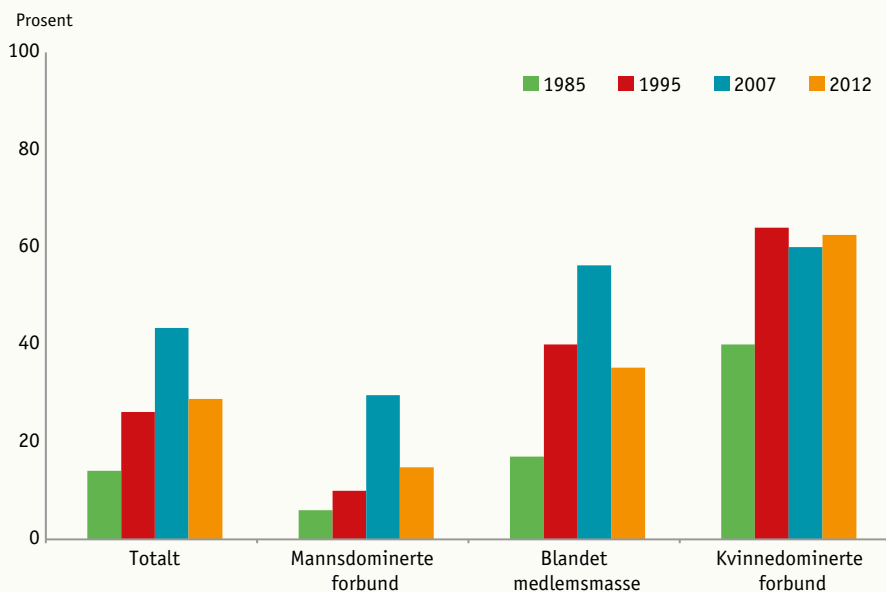
Det er også blitt færre kvinnelige nestledere i forbundene. I 2007 hadde LO fem forbund uten kvinnelig leder/nestleder, i 2012–2013 er antallet økt til åtte.<sup>5</sup> Forbundet for Ledelse og Teknikk og Industri Energi er blant dem som har gått fra å ha en kvinne i forbundsledelsen til en ledelse med kun menn.

<sup>4</sup> Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon (NISO) og Arbeiderbevegelsens Presseforbund (APF).

<sup>5</sup> Vi ser bort fra NMF som ikke har nestleder.

Ser vi utviklingen over tid (figur 3.4), finner vi dermed at kvinneandelen har gått ned i forbundenes toppledelse. Dette gjelder også om vi ser bort fra LOs tre minste forbund.

**Figur 3.4** Andel kvinner blant ledere/nestledere i LOs forbund. 1985–2013. Prosent.



Opplysningene for HK er basert på ledelsen som er valgt per juni 2013.

### Forbundsstyre, landsstyre og landsmøte

Vi har også sett på kvinneandelen i forbundsstyret, landsstyret og på landsmøtene. Forbundsstyret er det minste organet målt ved antall plasser, men er også det mest innflytelsesrike av forbundenes valgte organer. Landsstyret eller representantskapsmøtet er større forsamlinger som møtes mer sjelden, gjerne en til to ganger i året, mens forbundenes landsmøter – på samme måte som LOs kongress – avholdes vanligvis hvert fjerde år, velger ledelse og staker ut kursen for forbundenes arbeid framover.<sup>6</sup>

Forbundsstyre og landsstyre velges på landsmøtet, og det legges vekt på å sette sammen styret som representerer ulike medlemsgrupper (bransjer) samt en geografisk fordeling. En god del av forbundene har også ulike former for kvoterings- eller representasjonskriterier etter kjønn. Siden disse organene settes sammen under ett,

<sup>6</sup> Norsk Lokomotivmannsforbund har ikke landsmøte, men et årlig representantskapsmøte. Arbeiderbevegelsens Presseforbund har landsmøte hvert tredje år, mens Norsk Manuellterapeutforening har landsmøte hvert år.

og det er flere plasser som skal fylles, vil det være enklere å oppnå målsetninger om kjønnsrepresentasjon. Samtidig kan ønsket om å få inn flere kvinner – eller menn – kollidere med andre mål, for eksempel geografisk representasjon. Oversikten over antall kvinner og menn i valgte organer finnes som vedlegg 1.

De forrige undersøkelsene viste at kvinner gradvis har økt sin andel i forbundsstyrene og landsstyrene/representantskap, ikke minst i de mannsdominerte forbundene. I forbund med mange kvinner har situasjonen vært en annen. Her har kvinneandelen ikke økt over tid, og det kan se ut som om selv sterkt kvinnedominerte forbund ønsker, eller er fornøyd med, en noenlunde lik kjønnsfordeling.

Hvordan er så situasjonen i 2012? Sett under ett har kvinnene verken bedret eller tapt sin representasjon fra forrige undersøkelse (2007). Noen endringer ser vi. LOs mest mannsdominerte forbund, Norsk Lokomotivmannsforbund, har fått en kvinne med i forbundsstyret. Fellesforbundet har på sin side færre kvinner i forbundsstyret enn tidligere. Det motsatte gjelder Norsk Jernbaneforbund, som har gått fra underrepresentasjon til at kvinnene nå utgjør en tredjedel av medlemmene i forbundsstyret.<sup>7</sup>

I flere av de mannsdominerte forbundene er det fortsatt en overrepresentasjon av kvinner i forbundsstyrene. Det gjelder EL & IT Forbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund og Industri Energi.

Blant de sju forbundene med en blandet medlemsmasse finner vi – sett under ett – at kvinner har noen færre plasser enn vi ville forventet ut fra deres medlemsandel. Det gjelder for eksempel Skolenes landsforbund (SL), Norsk Tjenestemannslag (NTL) og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN). NTL hadde sju kvinner (av elleve plasser) i 2003, mens antallet i 2012 var redusert til fem av elleve. NNN har nå kun to kvinner (av elleve) i forbundsstyret, en nedgang fra fem i forrige undersøkelse (2007).

De kvinnedominerte forbundene har hatt langt flere menn i sine forbundsstyrene enn forventet ut fra medlemsmassen. I dag har Fagforbundet like mange menn som kvinner i forbundsstyret, mens Handel og Kontor har økt sin kvinneandel fra forrige undersøkelse. Dette betyr at menn i langt større grad er overrepresentert i kvinnedominerte forbund, enn det kvinner er i mannsdominerte forbund.<sup>8</sup>

Delegatene til forbundenes landsmøter rekrutteres på en annen måte enn forbundsstyrene og landsstyrene. Lokale eller regionale organisasjonsledd velger delegater, og det vil variere i hvilken grad disse tar hensyn til representasjon etter kjønn eller andre kjennetegn. Hvis vi ser de mannsdominerte forbundene under ett, finner vi at det er litt flere kvinnelige delegater enn forventet fra medlemstallet. Med unntak av Industri Energi og Norsk Jernbaneforbund har alle de mannsdominerte forbun-

<sup>7</sup> Forbundet har også utvidet antall plasser i forbundsstyret.

<sup>8</sup> Fellesorganisasjonen har landsstyre og arbeidsutvalg som sine beslutningsorganer mellom landsmøtene.

dene noen flere kvinner enn forventet ut fra medlemsmassen på sine landsmøter. Det har også blitt flere kvinner enn ved forrige undersøkelse (2007), blant annet har Fellesforbundet, Norsk Jernbaneforbund, Forbundet for Ledelse og Teknikk og EL & IT Forbundet økt kvinneandelen i sine landsmøter.

I forbund med en blandet medlemsmasse kvinnerepresentasjonen i 2012 om lag som ved undersøkelsene i 2003 og 2007. For NNN har vi lagt landsmøtet våren 2013 til grunn. NNN, som har drøye 40 prosent kvinner i medlemsmassen, hadde en betydelig nedgang i antall kvinnelige delegater ved forrige landsmøte, og hadde kun 23 prosent kvinner blant delegatene i 2009. På landsmøtet i 2013 var kvinneandelen økt til 32 prosent, som er om lag det forbundet hadde på landsmøtene i 2001 og 2005. Et annet forbund som har fått en dårligere kvinnerepresentasjon fra 2005 til 2009, er Skolenes landsforbund. Her har kvinneandelen blant medlemmene vokst samtidig som det er blitt flere menn på landsmøtet.

I de kvinneedominerte forbundene er menn overrepresentert og det etter samme mønster som for forbundsstyrene (og landsstyrene). Fellesorganisasjonen er unntaket, og ved forbundets siste landsmøte var det om lag samme kvinneandel blant delegatene som i medlemsmassen.

### 3.3 Status og utviklingstrekk

LO og forbundene er over de siste 50 årene gått fra å avspeile et ganske mannsdominert arbeidsliv til å representere flere kvinner enn menn. Til tross for at LO-forbundene gradvis fikk flere kvinnelige medlemmer på 1950- og 1960-tallet, var kvinnene lenge nesten fraværende i LOs beslutningsarenaer. Men på samme måte som i politikken ble 1970- og 1980-tallet perioden hvor LO-kvinnene inntok verv og posisjoner. I løpet av et drøyt tiår ble kvinnene godt synlige i de fleste verv og posisjoner på LO-nivå.

#### 40 prosent av plassene er inntatt

Kvinner utgjør i dag over halvparten av medlemmene i LO-forbundene, og kvinneandelen har økt jevnt over de senere årene. Dette gjenspeiles også i sammensetningen av LO-ledelsen og i kongressen og representantskapet. Kvinneandelen er drøye 40 prosent. Unntaket er LOs sekretariat. Her sitter forbundsledere (og nestledere for de to største forbundene), og det har aldri vært mer enn tre kvinner blant de elleve forbundsrepresentantene i denne forsamlingen.

#### Fortsatt mannsdominert på topp

LO har mange mannsdominerte forbund, og det er derfor ikke overraskende at vi

finner at mange av forbundslederne er menn. Samtidig ser vi at flere av de mannsdominerte forbundene har kvinnelig leder eller nestleder, selv om antallet kvinner i slike posisjoner var høyere for noen år siden.

Sannsynligheten for at et kvinneledert forbund eller et forbund med blandet medlemsmasse ledes av en mann, er større enn at en kvinne når toppen av et mannsdominert forbund. Noe av dette skyldes tilfeldigheter. Alle de store forbundene med kvinneflertall i medlemsmassen har hatt kvinnelig leder tidligere, og noen (Handel og Kontor) har igjen en kvinne på topp. Andre forbund har mange kvinner, men har så langt ikke hatt noen kvinnelig leder, for eksempel Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelsforbund og Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund. LOs forbundsstruktur – der kvinnene er samlet i få og store forbund – tilsier at man også i årene framover vil ha flertall av menn som forbundsledere.

Vi finner også overvekt av menn blant lederne på lokalt nivå. Dette gjelder særlig i mannsdominerte forbund, men også i andre forbund er menn overrepresentert blant ledere av avdelinger/foreninger.

### **Ulike profiler innad i og mellom kvinne- og mannsdominerte forbund**

De mannsdominerte forbundene har stort sett flere kvinner i verv og posisjoner enn vi ville forventet ut fra medlemsmassen. Vi har ikke undersøkt hvorfor, men en sannsynlig forklaring er at dette er en ønsket utvikling. Med enkelte unntak er heller ikke overrepresentasjonen av kvinner stor. Men det er også eksempler på forbund der kvinner har styrket sin posisjon markant.

Forbund med en blandet medlemsmasse og kvinneledert forbund har på sin side en mye klarere overrepresentasjon av menn. I noen tilfeller kan dette være understøttet av kvoteringsregler (Fagforbundet har bestemmelser om 40 prosent av begge kjønn). En annen forklaring er at forbundene først og fremst er opptatt av at kvinner (og menn) skal være godt representert. Så lenge dette er ivaretatt, er ikke under- eller overrepresentasjon sett på som noen utfordring.

Også forbund med blandet medlemsmasse har i mange tilfeller langt flere menn i verv og posisjoner enn de ville hatt dersom kvinner og menn hadde samme sannsynlighet for å bli valgt.

### **Likestillingsrefleksjoner**

Det er ikke mulig å si noe om forbundenes prioriteringer i likestillingsspørsmål ut fra antallet kvinner og menn i verv og posisjoner. En mannlige leder for et kvinneledert forbund vil ha søkelys på likelønn og deltid. For en kvinnelig leder av et mannsdominert forbund vil referansen være hvilke utfordringer medlemmene står overfor,



uavhengig av kjønn. Samtidig er det fortsatt relevant å spørre om kvinner har en lengre og tyngre vei til posisjonene. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet gjenspeiler seg også innad i et forbunds organisasjonsområde – hvor kvinner og menn har ulike utfordringer og erfaringer.

Ulikheter i representasjon kan være en problemstilling i seg selv: Hvis det er systematiske forskjeller etter kjønn i hvem som rekrutteres til ledende verv og posisjoner, er det en utfordring for medlemsdemokrati og deltakelse. For forbund der det ene kjønn er i sterkt mindretall, vil spørsmålet om representasjon også være knyttet til muligheten for å bli hørt uten å være «gissel» for sitt kjønn. Dette har særlig vært framhevet som utfordringer for kvinner i mannsdominerte yrker eller organisasjoner.

Oppsummert ser vi at:

- De kvinnedominerte forbundene har gitt menn langt større plass enn tilsvarende i mannsdominerte forbund.
- Sett under ett har det ikke skjedd mye i kvinners representasjon siden forrige undersøkelse. Kvinners representasjon – med utgangspunkt i andelen i medlemsmassen – er stabil. Men det er forskjeller mellom forbundene: Noen styrker sin kvinnerepresentasjon, andre har beveget seg i motsatt retning.
- Som pekt på hver gang dette er undersøkt: Det er stor sannsynlighet for å finne menn i ledervervene. Dette gjelder lokalt i LO (LOs lokalorganisasjoner), lokalt i forbundene (avdeling/forening) og på sentralt nivå i forbundene (forbundslederne).



**1971** Rengjøringshjelp på Bergensbanens nattog, Marie Øvrejordet, juni 1971  
Arbeiderbladet 28.06.1971 Foto: Bilde fra Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

# Liv S. Nilsson

---

*Jeg trives aldeles godt når jeg blir kalt LOs rødstrømpe.  
Jeg er opptatt av kvinnesak.*

Ordene er fra Liv S. Nilsson, den første kvinnelige lederen i daværende Norsk Kommuneforbund. Hun er omtalt som en av de mest markante lederskikkelsene i fagbevegelsen. Kontorfullmektigen fra Bodø ble til alles overraskelse valgt som påtroppende forbundsleder under landsmøtet i 1982. Planen var at hun skulle overta i 1985 etter Torger Oxholm, som da ble pensjonist. I et intervju med LO-Aktuelt i 1991 fortalte hun at det var et sjokk å bli valgt, og at årene hun «gikk på gress» før hun kunne ta over, var uholdbare. Årsaken var, ifølge henne selv, at «ingen visste hvem som var den egentlige lederen».

Presset på å få jenter inn i ledelsen var det som avgjorde hennes positive svar til valgkomiteen i 1982. To tredjedeler av medlemmene var kvinner, mens tillitsvalgtapparatet var dominert av menn. Liv S. Nilsson var ikke alene om å mene at likestillingsspørsmålet hadde blitt dårlig ivaretatt i forbundet. Men kritikken omfattet også LO, som Liv S. Nilsson mente både hadde et kvinneproblem og et problem med offentlig sektor.

Da hun døde i 1994, bare 51 år gammel, sto det i ett av mange minneord at «Liv S. Nilsson ga lavtlønnede kvinner et ansikt, og satte seg i respekt i en mannsdominert fag- og arbeiderbevegelse».

Hun var hjemme med barna sine mens de var små, og begynte siden som kontorsekretær ved Rønvik sykehus.

Det er ikke så altfor lenge siden midten av 1980-tallet, men Liv S. Nilsson opplevde som nyvalgt leder å bli presentert som «en av de høye herrene fra Oslo», da hun besøkte Kommuneforbundets lokalavdelinger. Og hun fikk kommentarer som «jöss, er du så liten?» (1,58 høy) og «du ser jo ganske snill ut».

Året etter at hun overtok som leder, i 1986, barket Nilsson sammen med statsminister Gro Harlem Brundtland. Ifølge Aftenposten sa hun at: «Jeg er ikke langsint, men det tar en stund før jeg glemmer det vi har opplevet». Det dreide seg om lønnsoppgjøret i offentlig sektor, som Liv S. Nilsson mente regjeringen hadde håndtert på en svært klønede måte. Oppgjøret med statsministeren viste at hun var uredd, noe hun også var innad i fagbevegelsen. I forbindelse med LO-kongressen i 1989 gikk Liv S. Nilsson offentlig ut og sa at det ikke fantes kvinner som var dyktige nok til å bli nestleder i LO. Esther Kostøl var da kandidat til vervet og ble valgt.



Som kvinne i lederposisjon regnet hun med å bli mer utsatt for kritikk enn menn. «Jeg blir rett som det er kalt for kjeftsmella – selvsagt i en humoristisk tone – men jeg tror ikke en mann i tilsvarende posisjon ville fått høre det samme», sa hun i et intervju i 1991.

I 1987 fikk hun sin første kreftdiagnose, men ble frisk. Fire år etter ble hun syk igjen, og denne gangen uhelbredelig. Ledervervet i Norsk Kommuneforbund opptok omtrent hele livet hennes. Når hun ikke var på kontoret, så sov hun. Det sosiale livet med familie og venner var igjen i Bodø, og i Oslo var det bare jobben som betød noe.

Kilder: Diverse artikler i aviser og magasiner

- 
- Kontorsekretær ved Rønvik sykehus fra 1971 til 1980
  - Lokal tillitsvalgt ved sykehuset
  - Leder av distriktsstyret for Norsk Kommuneforbund i Nordland (1980)
  - Valgt til leder av Norsk Kommuneforbund i 1982, overtok i 1985
  - Døde i 1994, 51 år gammel
-

# Sidsel Bauck

---

## *Når det gjelder sekstimersdagen, er jeg rabi*at.

Slagordet «Ei lønn å leve av» ble lansert av Sidsel Bauck på landsmøtet til Handel og Kontor (HK) i 1988. Da tok hun også steget opp som den første kvinnelige lederen i «kvinneforbundet» HK.

Det var stor jubel over at en kvinne endelig ble leder etter at forbundet helt siden 1930-årene hadde hatt en majoritet av kvinnelige medlemmer. I årene som nestleder bekledte Sidsel Bauck rollen som kvinneinnslag i LOs sekretariat. Forbundsleder Kåre Hansen ville ha henne i posisjonen for å bedre kvinnerepresentasjonen i sekretariatet. LO var skeptisk til at andre enn forbundslederne skulle sitte i sekretariatet, men fulgte likevel rådet.

Ifølge et intervju i *Aftenposten* fra 1994 omtalte Sidsel Bauck seg selv om «gammel Vika-gutt». Hun vokste opp i Oslo, med en radikal mor som bidro til datterens holdninger. Egentlig skulle hun bli jurist, men utferdstrangen tok overhånd. I stedet for jusstudier ble det opphold i Paris. I sin ungdom var hun leder av Oslo Kvinnesaksforening og kom også med i styret for avisa *Orientering*. Hun var blant dem som skulle ekskluderes fra Arbeiderpartiet da *Orientering*-kretsen ble kastet ut, men lokallaget hennes på Bøler nektet å iverksette vedtaket. Ett tiår senere satt hun i Arbeiderpartiets sentralstyre.

I sin tid som forbundsleder var hun blant annet talskvinne for å kutte det fagligpolitiske samarbeidet mellom LO og Arbeiderpartiet. Selv om hun var et aktivt Ap-medlem, mente Sidsel Bauck at dette samarbeidet hindret nye medlemmer fra å melde seg inn i LO.

Ellers var det kampen for høyere kvinnelønn og innføring av sekstimersdagen som sto øverst på agendaen. Lavtlønte medlemmer i Handel og Kontor hadde en tydelig forkjemper i Sidsel Bauck, ikke minst butikkansatte kvinner. I 1988 stemte hun blant annet imot resultatene fra lønnsoppgjøret fordi det ble gitt for lite til de lavtlønte. To år seinere fikk hun ønsket om et skikkelig lønnsloft for de butikkansatte oppfylt. Sidsel Baucks andre kampsak, sekstimersdagen, omtalte hun på følgende måte til NTB i 1988:

– Når det gjelder sekstimersdagen, er jeg rabi

Hun ble beskrevet som en aktiv og myndig dame, som ikke gikk av veien for «å tale makten midt imot». Sidsel Bauck fikk også høre at hun var «folkets slave», noe hun tok til seg som en hedersbetegnelse. Internt kunne hun bli oppfattet som slitsom og masete, noe Bauck forklarte med ønsket om totaloversikt, slik at alle brikkene falt på plass.





Hun var også aktiv i kampen for å få valgt en kvinne som nestleder i LO i 1989 (da Esther Kostøl ble valgt).

I forbindelse med at hun fylte 60 år i 1989, var det omtale i personaliaspalten i Aftenposten, der det blant annet sto: «Med stahet, innsatsvilje og engasjement tar hun pusten fra de fleste – til medlemmenes beste.»

Kilder: Einar Fjellvik (2008): *HK 100 år*, diverse avisartikler

- 
- Vokste opp i Oslo
  - Jobbet som korrekturleser og sekretær i VG
  - Klubbleder for de HK-organiserte i VG
  - Sekretær i kurs- og informasjonsavdelingen i HK fra 1972, leder for handelsseksjonen fram til 1980
  - 1980: Valgt til nestleder i HK. Medlem i LOs sekretariat fra 1981
  - Leder i HK fra 1988 til 1994
  - Engasjerte seg i Pensjonistforbundet etter at hun sluttet å jobbe
  - Døde i 2005, 75 år gammel
-

# Erna Hagensen

---

*Det et tankekors at det er så få kvinnelige forbundsledere.*

Erna Hagensen har vært dobbeltarbeidende alenemor og vet hva det vil si å stå på omtrent døgnet rundt.

Om livet på forbundskontoret sier hun:

– Jeg tenker ikke på at dette er jobb! Jeg er veldig takknemlig for det jeg har fått være med på.

Erna leder et tradisjonsrikt og mannsdominert forbund. Renholdere, anleggsarbeidere, og vektere er de store gruppene i Norsk Arbeidsmandsforbund. Selv startet hun som renholder i 13-årsalderen, men hadde allerede da vært med mamma – som også var renholder – på jobb i flere år.

Erna jobbet ved siden av skolen, og etter ni års skolegang bar det ut i renholdsyrket på full tid.

– Det var helt naturlig for meg å gå ut i arbeidslivet etter ni år på skolen. Men siden tok jeg handelsskolen ved siden av jobb, forteller hun.

## Tøffere renholdsbransje

Renholdsbransjen er bare blitt tøffere siden den tid, ifølge Erna Hagensen, og tenker på de mange useriøse aktørene, høyere arbeidspres og fremdeles lav organisasjonsgrad.

Renhold er fortsatt en kvinnebransje, selv om det har kommet flere menn til i løpet av de siste årene, spesielt menn med innvandringsbakgrunn.

– Å drive tillitsvalgtarbeid er ikke blitt noe enklere. Tidspresset har blitt større. Renholderne jobber spredt, og det finnes ingen felles arenaer. Mange arbeidsgivere vil dessuten at fagforeningsarbeidet skal foregå på fritida, og for renholderne blir det for vanskelig å ta opp kampen. Renholderne opplever også å være konflikt-tillitsvalgte. Når man ikke har kontakt med arbeidsgiver i det daglige om stort og smått, men bare møtes når det er en konflikt, så er det ekstra utfordrende å være tillitsvalgt, forklarer Erna.

Hun forteller at forbundet sliter med å få med jentene, for eksempel i avdelingsstyrene.

– Mange av dem er renholdere og har lite overskudd til faglig arbeid. Kvinner tar fremdeles mye av ansvaret også på hjemmefronten. Vi har prøvd å legge til rette, for



eksempel med å ha kurs midt i uka og ulike stipendordninger for å delta på kurs og møter. Men vi klarer ikke å gi dem like mye penger som de ville ha fått i lønn. Med lav lønn i utgangspunktet er det ikke så mye å gå på.

### Dobbeltarbeidende alenemor

Allerede som 18-åring ble Erna mor for første gang. Og det har resultert i at den ungdommelige forbundslederen i dag er bestemor til tre. Via sin tredje ektemann er hun også oldemor. Mange vil kjenne henne som Erna Dyngge. Hva i all verden er det som gjør at voksne kvinner skifter etternavn når de gifter seg?

– Jeg giftet meg for tredje og siste gang! Og det forrige navnet hadde jeg fra min andre ektemann, så det var heller ikke mitt. I mitt miljø var det vanlig å ta mannens navn, så det er veldig lenge siden jeg hadde mitt eget. Det er den enkle forklaringen.

Eldstebarnet ble født i 1975, og Erna var da hjemme fra jobben i tolv uker. Hun



ble etter hvert alene med to gutter. Men hun fikk ikke fri med lønn da barna var syke, og det fantes ingen skolefritidsordninger på den tiden.

– Det var tøffe år, men vi klarte oss. Jeg tror ikke dagens unge tenker på hvor kort tid siden dette faktisk er. Det har skjedd utrolig mye for å bedre kvinners og familiens situasjon på disse årene, sier Erna.

Erna vasket på dagtid og jobbet på Ekebergrestauranten om kvelden. Hun hadde dagmamma som var hjemme hos guttene på kvelden. Men da barna begynte på skole, syntes hun det ble vanskelig å jobbe kveldstid.

– Jeg begynte i Romerike renhold i 1985, og da gikk det ikke så lang tid før jeg ble tillitsvalgt. Jeg har alltid reagert på urettferdighet, helt fra jeg var lita jente og sloss med gutta som mobbet en annen jente på skolen. Dette tok jeg med meg inn i arbeidslivet. Men jeg ble altså ikke faglig aktiv før jeg begynte med renhold på heltid, og da var jeg rundt 30 år. På Ekebergrestauranten prøvde vi å organisere oss og få tariffavtale. Men vi måtte bare gi opp. Det ble for vanskelig.

I 1989 ble firmaet som Erna jobbet i, kjøpt opp av ISS. Hun fortsatte som tillitsvalgt og var i tillegg verneombud. I utgangspunktet hadde hun fulltidsjobb med disse vervene. Men Erna sto fremdeles på dag og natt:

– Jeg vasket Triaden kjøpesenter om morgenen. Dro hjemmefra klokka 4 om natta for å vaske og gikk siden på jobb som tillitsvalgt. I dag er jo dette utenkelig hvis man samtidig har ansvar for barn. Men jeg hadde ikke noe valg. Jeg måtte jobbe for at gutta ikke skulle mangle noe. Dessuten har jeg alltid likt å jobbe, så det opplevdes ikke som et blodslit.

### «En av gutta»

«Gutta» er sterke i Arbeidsmandsforbundet, og bransjetilhørighet er viktigere enn kjønnsfordeling. Kvinneandelen er 30 prosent i forbundet som ble stiftet i 1895 som Det norske vei- og jernbanearbeiderforbund. Likevel er renhold den største enkeltbransjen i forbundet.

– Jeg hadde egentlig ingen tro på at jeg skulle bli valgt til forbundssekretær i 1995 fordi jeg konkurrerte med en anleggsarbeider. Det ble ikke lagt særlig vekt på kvinneperspektivet heller, men jeg vant likevel. Jeg har i grunnen vært på rett sted til rett tid – dette var ingen planlagt karrierevei for min del.

Erna Hagensen får stadig høre at hun er «en av gutta» og har ikke opplevd å bli behandlet på en annen måte fordi hun er kvinne.

– Omverdenen er opptatt av at jeg leder et mannsdominert forbund. Internt er vi opptatt av kjønnsbalansen i ulike organer. Men i hovedsak dreier diskusjonene seg om sak.

## Kvinner må bevise mer

I et intervju med Klassekampen etter en hektisk streikevår i 2010 ble Erna omtalt som en «stri blondine». Erna Hagensen påpeker at det trengs litt hard hud i Arbeidsmandsforbundet; det er en røff og direkte tone.

– Du må dessuten vise at du duger, noe som gjelder både kvinner og menn. Men selv om jeg ikke vet hvordan det er å være mann, så tror jeg generelt at kvinner må bevise mer.

Da Erna ble valgt til nestleder i 1999, var det ingen diskusjon om hennes kandidatur. Selv opplevde hun det som ufarlig fordi den erfarne lederen, Arnfinn Nilsen, fortsatte.

– Det var verre å si ja til bli leder i 2003. Da kom alvoret inn over meg. Forbundet slet økonomisk, og jeg lurte på om jeg kunne mestre jobben. Så innså jeg at dette var en mulighet som aldri ville komme tilbake. Og siden har det gått bra; økonomien har rettet seg, og forbundet er i vekst.

Hun er nå inne i sin tredje periode som leder og er i selskap med bare tre andre kvinner i til sammen 22 LO-forbund. Snart kommer en femte kvinne, når Trine Lise Sundnes overtar i Handel og Kontor.

– Det er et tankekors at det er så få kvinnelige forbundsledere. Disse posisjonene gir jo et inntrykk til resten av verden av hvordan fagbevegelsen faktisk fungerer. Men slik jeg opplever det, så er LO likevel ikke noe gubbevelde. Langt derifra. Men vi bør nok bli flinkere til å gjenspeile medlemsmassen også i de aller øverste vervene.

- 
- Født 7. mars 1957, fra Lørenskog
  - Har jobbet som renholder og bartender
  - Tillitsvalgt og verneombud i ISS
  - Ansatt i prosjektet «Ren utvikling» fra 1992
  - Valgt til forbundssekretær i Norsk Arbeidsmandsforbund i 1995
  - Nestleder i forbundet fra 1999
  - Forbundsleder fra 2003 – valgt fram til 2015
  - Aktuelt navn til LOs ledelse i 2009
-



**1977** Anlaug Johanssen og Boel Årnes arbeidet ved Haldens Bomuldsspinderi & Væveri. Bedriften ble startet i 1813 og gikk konkurs i 1972. Bedriften hadde over 400 ansatte på 1960-tallet. I 1977 holdt noen av de tidligere ansatte spinneritradisjonene ved like. Arbeiderbladet 5. mars 1977. Foto: Arild Brunvand



## 4 Forbundenes arbeid med likestilling

LOs handlingsprogram gir hovedmål og retningslinjer for likestillingsarbeidet. Konkretisering og iverksetting av politikken er i stor grad overlatt til forbundene, som må finne egnede virkemidler. Forbundenes arbeid med likestilling handler både om likestilling som saksfelt og om å bedre kvinnerepresentasjonen. Den forrige undersøkelsen av kvinners deltakelse i fagbevegelsen viste ganske store variasjoner i forbundenes oppmerksomhet om likestilling (Bråten & Nergaard 2008). Dette hang sammen med hvilke likestillingspolitiske utfordringer forbundene hadde, og hvor store ressurser som var satt av for å jobbe med likestilling.

### 4.1 Likestillingsutfordringer

Forbundene er stilt overfor ulike utfordringer når det gjelder likestilling og medlemmenes vilkår i arbeidslivet og samfunnet for øvrig. Det er likevel ett område som peker seg ut som det viktigste området for likestilling, nemlig kampen *mot lavlønn* og *for likelønn*. Lønnsdannelse og lønnsforhandlinger er fagbevegelsens kjerneområder, og medlemmenes lønnsutvikling står høyt på dagsordenen i alle LO-forbundene.

Områder som har fått økt oppmerksomhet de siste årene, er arbeidstid og pensjon. Slagordet «heltid en rett, deltid en mulighet» blir stadig gjentatt som et viktig likestillingspolitisk tiltak, særlig blant de kvinneorienterte forbundene. Den offentlige debatten omkring pensjonsordninger og pensjonsrettigheter har også hatt en likestillingspolitisk slagside, og flere av forbundene har tatt opp dette som tema i likestillingsarbeidet. Permisjonsordninger utpekes som svært viktige i arbeidet for økt likestilling.

I de fleste forbundene er det altså tette koblinger mellom det tradisjonelle tariffpolitiske arbeidet med forbedringer av medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår og arbeidet for økt likestilling.

### Kampen om likestilling langt fra over

Selv om vi i 2013 markerer at det er 100 år siden kvinner fikk stemmerett, er ifølge deltakerne som var med i LOs tillitsvalgtpanel<sup>1</sup> høsten 2012, kampen om likestilling

<sup>1</sup> Tillitsvalgtpanelet er bygget opp ved at tillitsvalgte fra LOs 22 forbund har sagt seg villige til delta i et panel og svare på spørreundersøkelser med temaet arbeidsliv og partsforhold.

langt fra over. Både kvinnelige og mannlige tillitsvalgte mener at det fortsatt er en god del å gjøre på likestillingsfeltet. Andelen som mener at det er full likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, er svært liten, kun 14 prosent.

Likestillingsutfordringene er knyttet til flere områder. Fafo ba tillitsvalgte om å ta stilling til ulike påstander. Svarene viser at det er forskjeller mellom mannlige og kvinnelige tillitsvalgte vurderer ulike likestillingspolitiske saker (figur4.1).<sup>2</sup>

### **Retten til heltidsstilling må lovfestes**

Kravet om at retten til heltidsstilling må lovfestes, er den påstanden som får høyest oppslutning både blant kvinner og menn i utvalget. Det er med andre ord bred enighet om at retten til heltidsstilling er viktig for likestillingskampen. 90 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte og 83 prosent av de mannlige mener at retten til heltidsstilling må lovfestes. De aller fleste tilhengerne finner vi i kvinnedominerte forbund. Dette gjelder begge kjønn. Det er også i de sektorene hvor deltid er mest utbredt at kravet om heltidsstilling står sterkest blant de tillitsvalgte.

### **Likelønnskampen – først og fremst en kvinnesak?**

Kjønnsforskjellene blir tydelige når spørsmålet handler om likelønnskamp. Hele 93 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte er enige i påstanden om at «kampen om like lønn mellom kvinner og menn må prioriteres mye høyere i årene framover». Blant de mannlige tillitsvalgte er det 68 prosent som er enige i denne påstanden. Tillitsvalgte i kvinnedominerte forbund er mest enige i påstanden, men også her ser vi at kvinner i langt større grad enn menn støtter en slik påstand.

### **Sekstimersdag er fortsatt et aktuelt krav**

Påstanden om at «Sekstimersdagen er viktig for at kvinner med små barn skal kunne delta i arbeidslivet på linje med andre» får litt varierende oppslutning blant tillitsvalgte. 59 prosent av de kvinnelige og 47 prosent av de mannlige tillitsvalgte stiller seg bak påstanden, mens 20 prosent av kvinnene og 25 prosent av mennene er uenige. Tillitsvalgte i kvinnedominerte forbund og i kommunal sektor er mest positive til sekstimersdagen.

### **Fedres rettigheter må styrkes**

En drøy tredjedel av både mannlige og kvinnelige tillitsvalgte er enige om påstanden: «Det er først og fremst fedres rettigheter som bør styrkes hvis permisjonsordningene for småbarnsforeldre skal utvides.» Her er det mange som velger å si at påstanden

---

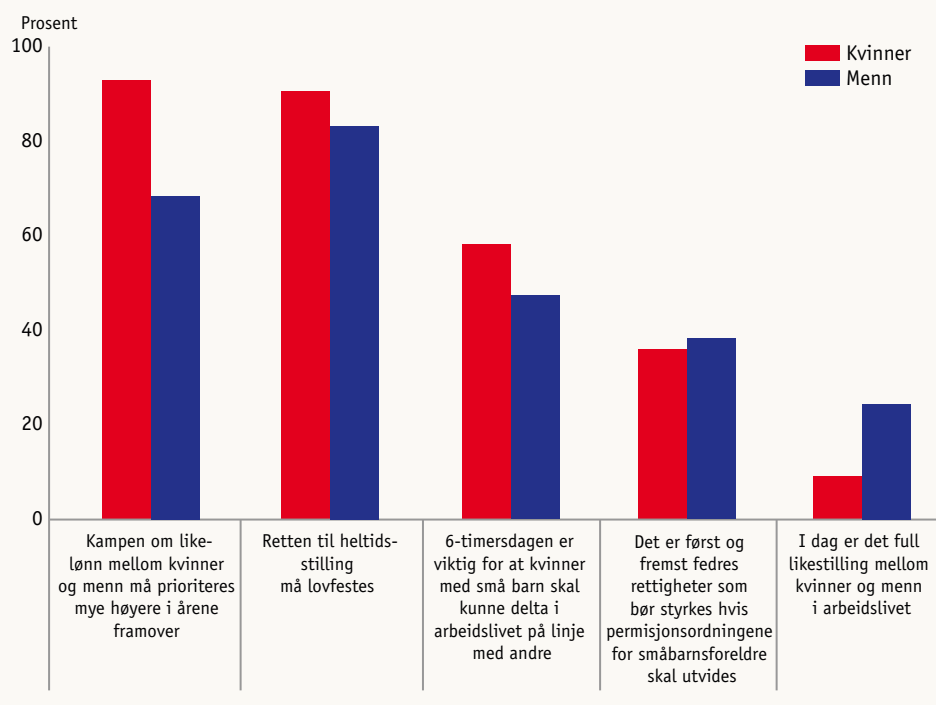
<sup>2</sup> For nærmere diskusjon, se Hagen (2013).

verken stemmer godt eller dårlig, men få som tar avstand fra den. En mulig forklaring er at de tillitsvalgte ikke ønsker å prioritere mellom fedre og mødre, men mener at framtidige utvidelser skal komme begge kjønn til gode.

### Det er fortsatt langt igjen til et likestilt arbeidsliv

Nesten ingen kvinnelige tillitsvalgte er enige i en påstand om at det er full likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, mens hver fjerde mannlige tillitsvalgt støtter en slik påstand. Det er likevel langt flere mannlige tillitsvalgte som er uenige i en slik påstand, både i de mannsdominerte og i de kvinnedominerte forbundene.

**Figur 4.1** Holdninger til aktuelle likestillingspolitiske saker. Andel som svarer at dette stemmer svært eller nokså godt. LOs tillitsvalgtpanel, 2012. N = 2323.



### Prioriterer LO likestilling høyt nok?

Kvinnelige tillitsvalgte er generelt noe mer likestillingsorientert enn sine mannlige kolleger. 43 prosent blant de kvinnelige tillitsvalgte mener at LO må sette likestilling høyere på dagsordenen enn det som er tilfellet i dag. Blant de mannlige tillitsvalgte er det 27 prosent som mener det samme.



Tillitsvalgte er også opptatt av at likestilling er et temaområde som må utvikles og endres i tråd med samfunnet for øvrig. Omkring halvparten av de tillitsvalgte mener at det er andre tema enn likestilling mellom menn og kvinner som bør være viktige når LO diskuterer likeverd og forskjellsbehandling. Mannlige tillitsvalgte er noe mer opptatt av dette enn kvinnelige tillitsvalgte.

Styrken i likestillingspolitikken blir ofte satt på prøve når det forhandles med arbeidsgiver. Blant de kvinnelige tillitsvalgte mener nærmere en av tre at likestillingssaker prioriteres bort når det forhandles med arbeidsgiver. Blant de mannlige tillitsvalgte er andelen er noe lavere, hvor to av fem svarer at likestilling nedprioriteres i forhandlinger.<sup>3</sup>

#### 4.2 Forbundenes arbeid og prioriteringer

Hvor høyt på dagsordenen likestillingsarbeidet er satt, og hvilke ressurser som er avsatt til dette arbeidet, varierer mellom forbundene. I 2012 opplyser 16 av 22 forbund at de har egne personer med et særskilt ansvar for likestillingsarbeidet. I noen forbund finnes det egne likestillingsansvarlige, mens i andre forbund er det tillitsvalgte i forbundsledelsen som har likestilling som del av sitt ansvarsområde. Fem av forbundene opplyser også om at de har et sentralt likestillingsutvalg. Dette er de to sterkt kvinnelederte forbundene Fellesorganisasjonen og Fagforbundet samt de tre mannsdominerte forbundene Fellesforbundet, EL & IT Forbundet og Norsk Transportarbeiderforbund.

Har forbund med et eget likestillingsutvalg også vedtatt at likestilling og likeverd skal være integrert i forbundets øvrige arbeid? Det synes ikke å være noen klar sammenheng mellom å ha et slikt utvalg og denne typen vedtak, i alle fall ikke når det gjelder de mannsdominerte forbundene. Totalt åtte forbund svarer at de har gjort vedtak om at likestilling og likeverd skal være integrert i forbundets øvrige arbeid, dette gjelder alle de tre kvinnelederte forbundene og fem forbund med en blandet medlemsmasse.

I 2012 oppgir forbundene at de vektlegger følgende i sitt likestillingspolitiske arbeid:

- Seks forbund har kvinners rettigheter som det mest sentrale i arbeidet med likestilling og likeverd (tre kvinnelederte, ett med blandet medlemsmasse og to mannsdominerte forbund).

<sup>3</sup> Se Hagen (2013).

- Fem forbund har likestilling mellom kvinner og menn som en del av et bredere satsingsområde knyttet til likeverd (fire mannsdominerte og ett blandet forbund).
- Tre forbund har menns rettigheter, som fedres situasjon, som en viktig del av arbeidet med likestilling og likeverd (ett kvinnedominert og to mannsdominerte forbund).
- Kun ett forbund har ikke likestilling mellom kvinner og menn som et prioritert arbeid.

### 4.3 Rekruttering av kvinnelige tillitsvalgte

Rekruttering av kvinnelige tillitsvalgte til ulike verv handler både om kvinnes egen interesse og vilje og om hvordan forbundene tilrettelegger for å få kvinner inn i ulike verv. Flere forbund har erfart at det kan være vanskelig å få kvinner til å påta seg ulike tillitsverv (Bråten & Nergaard 2008). Hindringene for kvinner kan være knyttet til hvordan forbundene er organisert, videre til forhold ved organiseringen av arbeids- og hjemmesfæren og sist, men ikke minst til kvinnene selv og hvorvidt de ønsker å delta aktivt i fagbevegelsen.

Det blir ofte hevdet at årsaken til at det er vanskelig å rekruttere yngre kvinner, er at kvinner i større grad enn menn synes det er vanskelig å finne tid og overskudd til å påta seg et tillitsverv i tillegg til jobb og familieforpliktelser (Nergaard & Folkenborg 2004). I løpet av de siste tiårene har det imidlertid skjedd en betydelig utvikling i de tradisjonelle kjønnsrollene. Det har blitt mer vanlig med «to-karriere-familier», der både mor og far deltar likeverdig i arbeidslivet, og menn tar i dag større ansvar for omsorgsoppgaver og husarbeid. En slik utvikling vil ventelig påvirke interessen og mulighetene for å påta seg ulike tillitsverv for fagbevegelsen, både for kvinner og menn.

#### Tilrettelegging

Mange forbund har gjennomført ulike tiltak for å øke deltakelsen i fagforeningsaktiviteter. Det handler om endringer i kurs- og møtevirksomheten slik at det er lettere for tillitsvalgte å kombinere fagforeningsaktiviteter med jobb og omsorgsforpliktelser. Møtene blir oftere holdt på hverdager og innenfor en tidsplan som gjør det mulig å rekke barnehagen før stengetid. I undersøkelsen fra 2008 kom det fram at de mannsdominerte forbundene var like opptatt av å tilpasse og tilrettelegge møte- og kursvirksomheten som kvinnedominerte forbund (Bråten & Nergaard 2008).

Det er et stadig større sammenfall mellom hvordan kvinner og menn prioriterer familie- og omsorgsoppgaver og faglig engasjement. Også i undersøkelsen blant

deltakerne i LOs tillitsvalgtpanel kom det fram at kvinner og menn i stor grad prioriterer likt. Her var det litt flere menn enn kvinner som mener at vervet går på bekostning av familie og omsorgsforpliktelser, og blant dem som har vurdert å trekke seg, legger flere menn enn kvinner vekt på hensynet til familien. Det samme gjelder for dem som ville sagt nei til verv på høyere nivå. Her er det flere menn enn kvinner som begrunner dette med at de vil prioritere familie og fritid. Samtidig mener mange av de tillitsvalgte at omsorgsforpliktelser gjør at kvinnelige tillitsvalgte gir seg raskere enn mannlige. Det er vanskelig å vite hvor mye av dette som er basert på erfaringer, og hvor mye som er antakelser knyttet til kvinners prioriteringer. Men mange tillitsvalgte er ikke i en situasjon med små barn hjemme. Det var for eksempel kun en tredjedel av de kvinnelige tillitsvalgte i undersøkelsen som hadde barn under 18 år.

Blant tilretteleggingstiltakene i forbundene finner vi bruk av nettbaserte kurs i tillitsvalgotopplæringen. Dette gir flere muligheter for å bygge opp kunnskap gjennom kursmoduler og deltakelse i lokale studiesirkler, noe som gir fleksibilitet i opplæringen. Enkelte forbund har også prøvd ulike ordninger med barnevakt eller kompensasjon for utgifter til barnevakt i forbindelse med større samlinger, for eksempel under landsmøter og kongresser. Dette tyder på at fagbevegelsen har evne til omstilling og fleksibilitet for å møte de endringene som skjer i arbeids- og familieliv. Det handler om fritiden til folk, både for kvinner og menn. For å vinne denne kampen har forbundene erfart at det er nødvendig å tilpasse seg krav og ønsker fra medlemmer og tillitsvalgte.

### **Blir kvinner spurt – og hva svarer de?**

Hvilke erfaringer har tillitsvalgte når det gjelder spørsmål om høyere verv i forbundene? Har kvinner og menn like store sjanser for å bli spurt om å påta seg slike verv? Dette spørsmålet ble stilt til deltakerne i LOs tillitsvalgtpanel høsten 2012. Rundt 20 prosent, både blant kvinner og menn, mener at menn har større sjanse for å bli bedt om å påta seg høyere verv i eget forbund. Det er nesten ingen som mener at kvinner oftere blir spurt. Andelen som svarer at menn oftere blir spurt, er høyest i mannsdominerte forbund. Men også i kvinnedominerte forbund er det flere som svarer at menn har større sjanse enn kvinner til å bli bedt om å stille til høyere eller mer sentrale verv i eget forbund. En fjerdedel av de tillitsvalgte i kvinnedominerte forbund mener at det er lettere for en mann å nå toppen. I de mannsdominerte forbundene er det om lag halvparten som svarer dette.

De tillitsvalgte ble også spurt om de ville ha sagt ja til et høyere verv eller lederverv hvis de ble spurt. Det er noen flere menn enn kvinner som ville ha svart ja. Det er likevel små forskjeller mellom kvinner og menn i begrunnelsene for å si ja til høyere

verv eller lederverv, og like mange kvinner som menn begrunner svaret med at de ønsker en karriere som tillitsvalgt i fagbevegelsen.

### Rekruttering til verv

I 2008 la de fleste forbundene vekt på at det var vanskelig å rekruttere tillitsvalgte på arbeidsplass- eller klubbnivå, og at det er høy gjennomstrømning blant tillitsvalgte på lokalt nivå. Særlig er det vanskelig å motivere yngre kvinner til å påta seg lederverv lokalt. Også i de kvinne-dominerte forbundene – som har flest kvinner å velge blant – er erfaringen at det ofte er menn som blir valgt inn i ledervervene lokalt. Der det dreier seg om fulltidsverv (fullt frikjøp fra arbeidet), er erfaringene både i kvinne- og mannsdominerte forbund at disse vervene ofte blir bekledd av menn. Kartleggingen av hvor mange kvinner og menn som har ulike verv og posisjoner, bekrefter dette, vi finner flere menn enn forventet i ledervervene lokalt.

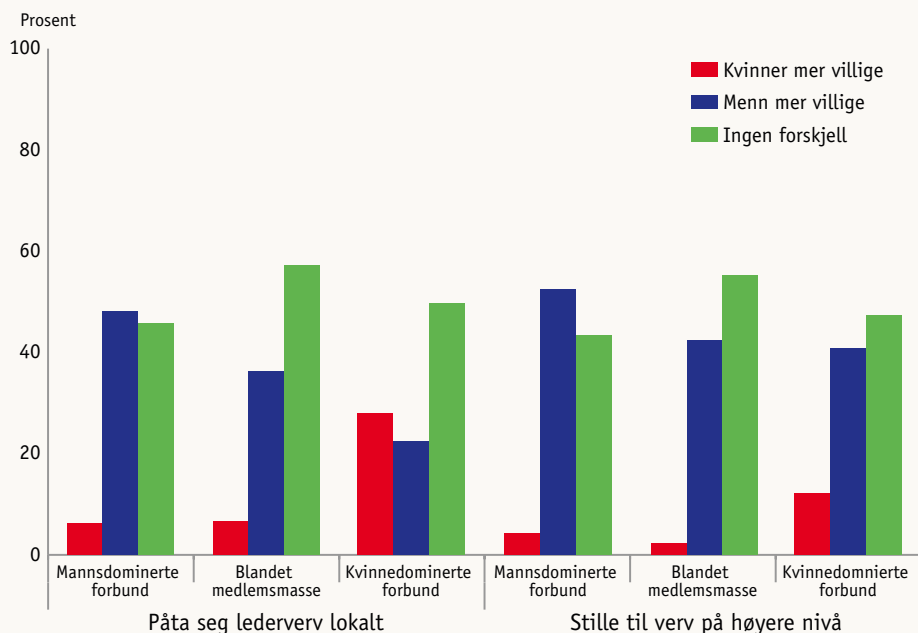
I de fleste tilfeller starter en tillitsvalgtkarriere med verv i klubben på arbeidsplassen eller i den lokale foreningen. Dersom kvinnerepresentasjonen er lav på de laveste nivåene, blir det også vanskelig å sikre rekrutteringen av kvinner til høyere verv i forbundet. I mange tilfeller er de lokale fagforeningene ikke tilstrekkelig oppmerksomme på betydningen av å få kvinner inn i lederverv lokalt. Rekrutteringen til lederverv på lokale nivåer er et resultat av demokratiske prosesser, men forbundene er samtidig opptatt av å bevisstgjøre alle om å få kvinner inn i ledende posisjoner lokalt (Bråten & Nergaard 2008).

I undersøkelsen blant tillitsvalgtpanelet høsten 2012 ba vi deltakerne ta stilling til hvorvidt det er forskjeller i hvor lett det er å få menn og kvinner til å si ja til lederverv og verv høyere opp i organisasjonen (figur 4.2). I mannsdominerte forbund og i forbund med blandet medlemsmasse mener nesten halvparten av de tillitsvalgte at det er lettere å få menn til å påta seg lederverv lokalt. I de kvinne-dominerte forbundene mener de tillitsvalgte derimot at kvinnene er mer villige til å stille opp. Dette kan ha å gjøre med om det er få eller mange kvinner å spørre.

Når det kommer til verv på høyere nivå, mener drøye 40 prosent at menn er mer villige, og det er få som sier at det er lettest å få kvinner til å påta seg slike verv. Også i kvinne-dominerte forbund med mange kvinnelige tillitsvalgte svarer mange tillitsvalgte at det er lettest å få menn til å påta seg verv på høyere nivå.

Selv om tallene tyder på at det i mange tilfeller fortsatt er lettest å få ja fra en mann, er det verdt å understreke at om lag halvparten av de spurte mener at det ikke er noen forskjell mellom menn og kvinner når det gjelder å si ja til lederverv lokalt eller til verv på høyere nivå.

**Figur 4.2** Ut fra dine erfaringer, er det noen forskjell på hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å påta seg lederverv lokalt og stille til verv på høyere nivå i fagforening/avdeling/forbund? De som har svart ingen erfaring eller vet ikke, er utelatt. Lik struktur når det gjelder LO. LOs tillitsvalgtpanel 2012. N = 1768.



### Mellomnivået kan være en barriere

Flere av forbundene peker på mellomnivået – det vil si regions- eller avdelingsnivå – som en barriere for kvinner som ønsker å gjøre tillitsvalgtkarriere i forbundet. De fleste forbund har et regions- eller avdelingsnivå mellom arbeidsplassen og det sentrale forbundskontoret. I en del forbund er vervene på dette mellomnivået ofte heltidsverv, og de kan være viktige for posisjoner på sentralt nivå. De bidrar også til nettverk på tvers av arbeidsplasser og gir opplæring og kjennskap til forbundets ulike bransjer og områder. I en del tilfeller er dette også posisjoner eller stillinger med lav turnover. Erfaringer viser at det ofte er problemer med å få kvinner inn i disse vervene, og at mellomnivået utgjør en «propp i systemet» når det gjelder å bedre kvinne-representasjonen på sentralt nivå. Ofte kan det være vanskelig å få noen til si fra seg et verv for å slippe til en kvinne. Deltakelse på viktige møter, slik som landsmøter og kongresser, er svært attraktivt, og det kan være liten vilje blant erfarne mannlige tillitsvalgte til å gi slipp på en landsmøteplass for å gi plass til en yngre og mindre erfaren kvinne.

Tillitsvalgte på dette nivået kan også oppleve det som vanskelig å gå tilbake til sitt opprinnelige arbeid/yrke dersom man har hatt et heltidsverv i en lengre periode. Mangel på aktuelle returmogigheter kan dermed være en årsak til lav turnover i disse vervene og være en barriere for kvinner som ønsker å gjøre tillitsvalgtkarriere.

I kartleggingen av antall kvinner og menn i ulike posisjoner spurte vi også om mellomnivået i form av valgte organer på regionalt nivå eller i distriktapparatet. I flere av de mannsdominerte forbundene, er også uteapparatet svært mannsdominert. Dette gjelder blant annet Fellesforbundet og EL & IT Forbundet, som er forbund med ulik grad av kvinnerepresentasjon i valgte organer. I de kvinnedominerte forbundene finner vi om lag like mange kvinner som menn i denne typen stillinger og posisjoner. Dette betyr at det er langt flere menn i denne typen posisjoner enn i medlemsmassen.

#### 4.4 Kjønnskvotering

Kjønnskvotering innebærer at enkelte forbund har vedtatt regler om en gitt prosentfordeling av kvinner og menn ved valg og utnevning til ulike verv og posisjoner i forbundene. Målet er å sikre at begge kjønn oppnår en viss representasjon i sentrale posisjoner og utvalg i forbundene. Kvotering kan i prinsippet komme både menn og kvinner til gode, den kan være vedtektsfestet som et minstekrav eller være gitt som anbefaling.

I kapittel 2 viste vi til hvordan det til tider har vært en opphetet diskusjon omkring bruk av kvotering i Norge, og at dette som regel har vært knyttet til kvinnekamp. Fagbevegelsen er ikke noe unntak. I LO har det med jevne mellomrom vært intense debatter rundt kravet om å innføre kjønnskvotering til de styrende organer. I 2005 ble det likevel innført krav om minimumsrepresentasjon i LO, det vil si at begge kjønnene, der det er mulig, skal være representert med minst 40 prosent ved valg og oppnevninger. Kravet er nedfelt i § 11 i LOs vedtekter.

Forbundene har per i dag litt ulike regler og praksis for kvotering av kvinner til sentrale posisjoner og utvalg, og i noen forbund er dette fortsatt et aktuelt diskusjonstema. Totalt elleve forbund opplyser at de har kvoteringsbestemmelser eller bestemmelser som legger føringer på andelen kvinner og menn i ulike organer. Bestemmelsene varierer fra krav om en prosentmessig fordeling mellom kjønnene i verv og posisjoner til generelle målsettinger om at både kvinner og menn skal delta i forbundenes fora.

Fem forbund har regler om prosentmessig sammensetning av kvinner og menn i styrende organer. De strengeste reglene har Fellesorganisasjonen, som krever at minst 50 prosent av de valgte i sentrale verv skal være kvinner, og at det skal tilstrebes minst 50 prosent på lokalt nivå. De fire andre forbundene med prosentregel prakti-

serer den såkalte 40-prosentregelen, som innebærer at begge kjønn skal være representert med minst 40 prosent i verv og posisjoner. Denne regelen forutsetter at det er en tilstrekkelig stor kvinne-/mannandel i medlemsmassen. Fagforbundet, som er et sterkt kvinnedominert forbund, er blant dem som bruker 40-prosentregelen. Her vil dette innebære at menn kvoterer inn, siden forbundet har mer enn 80 prosent kvinner blant sine medlemmer. Norsk Tjenestemannslag, Musikernes fellesorganisasjon og Skolenes landsforbund har også vedtektsfestet at begge kjønn bør være representert ved minst 40 prosent.

Forbundet for Ledelse og Teknikk er et mannsdominert forbund som har krav om forholdsmessig representasjon av kvinner. Det vil si at prosentandelen kvinner i beslutningsorganer og valgte posisjoner ikke skal avvike vesentlig fra kvinneandelen blant medlemmene. Norsk Manuellterapeutforening praktiserer tilsvarende bestemmelser.

Tre forbund har vedtektsfestet føringer om at både kvinner og menn skal eller bør være representert ved valg til styrende organer. Dette gjelder det mannsdominerte forbundet Norges Offisersforbund, hvor det kan være utfordringer knyttet til å rekruttere tilstrekkelig antall kvinner til sentrale verv. Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, har en blandet medlemsmasse og praktiserer «myke kvoteringsregler» om at begge kjønn bør velges til forbundets styrende organer. Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund har bestemmelser om at det kjønn som er representert med mindre enn 40 prosent i ulike organisasjonsledd skal foretrekkes ved valg og oppnevninger.

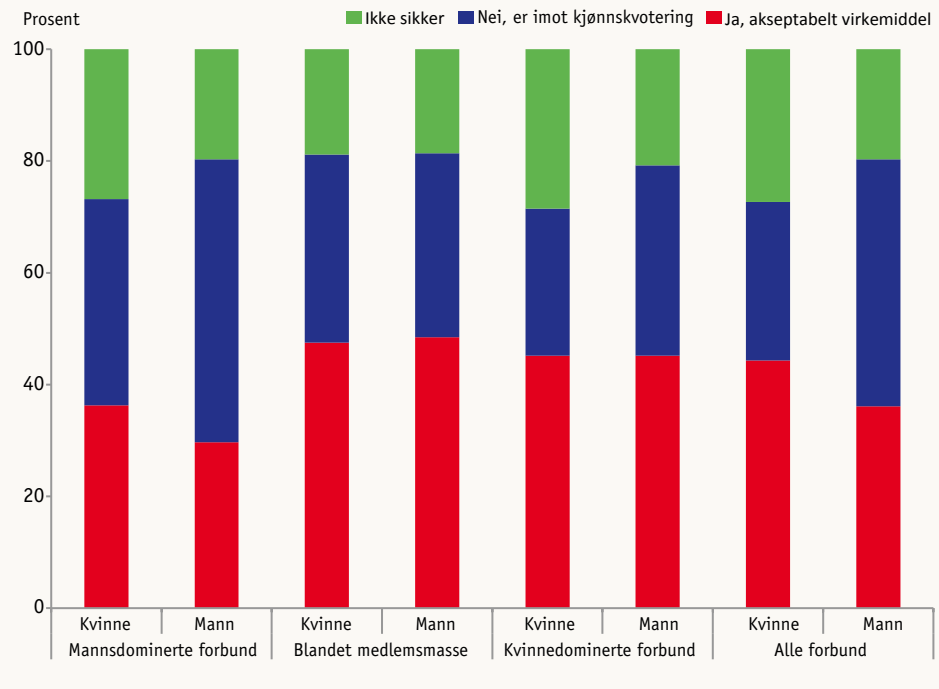
Det kan også finnes uformelle regler eller normer om kjønnssammensetning som praktiseres i enkelte forbund. Et eksempel på dette er Postkom som har innarbeidede og aksepterte kriterier for at styrende organer og råd skal gjenspeile kjønnsfordelingen i medlemsmassen.

### **Tillitsvalgte er delt i synet på kjønnskvoltering**

Deltakerne i LOs tillitsvalgtpanel fikk spørsmål om hvilke holdninger de har til kjønnskvoltering som virkemiddel for å få kvinner inn i sentrale posisjoner i fagbevegelsen. Svarene viser at tillitsvalgte er delt i synet på kjønnskvoltering (figur 4.3). De som er mest positive, er tillitsvalgte i forbund med blandet medlemsmasse. Her svarer nærmere halvparten at kjønnskvoltering er akseptabelt. De som er mest negative til kjønnskvoltering, er mannlige tillitsvalgte i mannsdominerte forbund. I denne gruppen svarer en tredjedel «ja» til kjønnskvoltering, mens halvparten sier «nei». Det er også mange som ikke har gjort seg opp noen mening om dette spørsmålet. Tilsvarende spørsmål ble også stilt i 1996 (Øverås & Nergaard 1997). Det har vært liten end-

ring i tillitsvalgtes oppfatninger omkring bruk av kjønnskvotering i løpet av de siste drøyt 15 årene – tillitsvalgte er fortsatt delt omtrent på midten når det gjelder dette.

**Figur 4.3** Synes du kjønnskvotering er et akseptabelt virkemiddel for å få rekruttert flere kvinner inn i sentrale posisjoner i fagbevegelsen? LOs tillitsvalgtpanel 2012. N = 2380.



#### 4.5 Likestillingsarbeidet i praksis – ett eksempel

Flere forbund har satt likestillingsarbeidet høyt på dagsordenen og jobber for økt likestilling både internt i egen organisasjon og på ulike områder i arbeidslivet. EL & IT Forbundet er ett av forbundene som jobber bevisst og målrettet for likestilling, både når det gjelder å rekruttere kvinnelige tillitsvalgte til ulike posisjoner internt i forbundet og å ha en bevisst satsing på det utadrettede likestillingsarbeidet. Vi vil derfor presentere EL & IT Forbundet som et eksempel på et sterkt mannsdominert forbund som har satset tungt på arbeidet med likestilling.



## Eksempel fra EL & IT Forbundet

---

Ved sammenslåingen av de tidligere LO-forbundene Tele- og Dataforbundet (TD) og Norsk Elektriker og Kraftstasjonsforbund (NEKF) til EL & IT Forbundet i 1999 var en av forutsetningene for fusjonen at det nye forbundet skulle ha en høy likestillingsprofil. Kravet kom fra TD, som organiserte flest kvinner, men som ville utgjøre et klart mindretall etter fusjonen med NEKF. Målsettingene for forbundets likestillingsarbeid er nedfelt i handlingsprogrammet som vedtas på landsmøtet. Ved fusjonen i 1999 ble det også bestemt at EL & IT Forbundet skulle ha et eget likestillingsutvalg, valgt på landsmøtet. Dette skulle sikre utvalget en høy status. EL & IT Forbundet har som del av sin formålsparagraf at forbundet skal arbeide for full likestilling mellom kjønnene.

For perioden 2011–2015 har forbundet formulert følgende hovedmål for likestillingsarbeidet:

- Jobbe for økt kvalitet på rådgivningstjenesten i utdanning og yrkesvalg
- Alle forbundets tariffavtaler skal inneholde bestemmelser om likestilling og likestillingsavtaler
- Lønnsstatistikk etter kjønn og stillingsgrupper må bli tilgjengelig på alle arbeidsplasser
- Retten til heltid må lovfestes og rett til overtidbetaling ved merarbeid i deltidsstilling må sikres i arbeidsmiljøloven
- EL & IT Forbundet vil solidarisk støtte lønnskampen til lavtlønte, kvinnedominerte grupper
- Forbundets overenskomster må inneholde bestemmelser om svangerskapspermisjon med full lønn, uavhengig av taket på 6G
- Arbeide for at fedre/medforeldre opparbeider selvstendig rett til foreldrepenger
- Arbeide for å øke lengden på foreldrepermisjonen
- Forbundet vil arbeide for at kontantstøtten oppheves
- Kvinners posisjon i forbundet må styrkes
- Skolering av kvinnelige medlemmer og tillitsvalgte, tilrettelegging praktisk og økonomisk

- Fjerne kjønnsrelaterte ulikheter i yrkesskadeerstatning
- Arbeide aktivt for å øke andelen tillitsvalgte fra minoritetskulturer

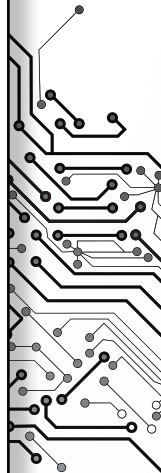
Likestillingsarbeidet er både rettet inn mot en generell styrking av kvinners posisjon i arbeidslivet og en styrking innad i forbundet på alle nivåer. Gjennom tariffpolitikken skal forbundet arbeide for å sikre en inntektsfordeling mellom kvinner og menn som er mer lik. Det legges vekt på at alle organisasjonsledd skal være oppmerksomme på å verve flere kvinner som medlemmer samt skolere og motivere kvinner fra alle yrkesgrupper for å få dem inn i tillitsverv lokalt og sentralt. EL & IT Forbundet har myke regler om kvotering av kvinner til styrende organer. Ifølge vedtektene er målsettingen minst 20 prosent kvinner i forbundets fora, altså vesentlig høyere enn den faktiske kvinneandelen blant medlemmene, som var 12 prosent i 2012. Dersom et kvinnelig forbundsstyremedlem går av, skal første kvinne på varalista tre inn i hennes sted. Generelt anbefales det at både kvinner og menn velges til års- og representantskapsmøter på ulike nivåer i forbundet.

EL & IT Forbundet har også satt endringer i mannsrollen på dagsordenen og konkretisert dette i handlingsprogrammet. Ett av tiltakene som vektlegges, er at retten til foreldrepenger må være knyttet til egen inntekt, noe som vil styrke menns mulighet til å ta større del av omsorgsansvaret hjemme.

Forbundet har også målsettinger om å øke andelen tillitsvalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, og har dermed utvidet området for likestillingsarbeidet til også å omfatte inkludering av etniske minoriteter.

Forbundet har som mål å etablere egne kvinnettverk og arrangere særegen skoling av kvinnelige medlemmer og tillitsvalgte etter behov. Blant tiltakene er en årlig sentral kvinnekonferanse for kvinnelige medlemmer og tillitsvalgte samt samarbeidsprosjektet Jenter i Bil & Elektro. Sistnevnte prosjekt er partsbasert og har som hovedmål å utvikle metoder for opplærings- og arbeidsmiljø som er attraktive for kvinnelige fagarbeidere.

Et annet viktig tiltak er at forbundet kompenserer utgifter til barnepass for tillitsvalgte og medlemmer som trenger dette for å delta på kurs og møter i regi av forbundet. Støtte til barnepass innvilges etter individuelle søknader og gjelder både for kvinner og menn.



## 4.6 Avslutning

Likestilling er et saksområde som står høyt på dagsordenen både i LO og i flere av forbundene. Forbundenes arbeid med likestilling skjer på to hovedområder. Det ene handler om interne forhold og styrking av kvinnerepresentasjonen i ulike verv og posisjoner. Det andre handler om likestilling som saksområde og ulike tiltak for å iverksette forbundenes likestillingspolitikk. En del forbund, deriblant de kvinne-dominerte, holder fast på at kvinners rettigheter er det mest sentrale i arbeidet med likestilling og likeverd. Andre forbund har lagt opp arbeidet rundt likeverd på en slik måte at likestilling mellom kvinner og menn inngår i et bredere satsingsområde. Det er også noen forbund som har spørsmål om menns rettigheter som en viktig del av sitt arbeid med likestilling og likeverd. Dette illustrerer hvordan likestilling mellom kvinner og menn i 2013 fortsatt defineres som kjernen i arbeidet med likestilling og likeverd i flere forbund, men at noen forbund også har utvidet temaområdet til også å omfatte menns rettigheter samt likeverd for utsatte grupper både i og utenfor arbeidslivet. Selv om forbundene nedlegger mye arbeid og ressurser i arbeidet med likestilling, mener likevel nærmere halvparten av de kvinnelige tillitsvalgte at likestilling må settes høyere på den politiske dagsordenen i fagbevegelsen enn hva tilfellet er i dag. Ifølge tillitsvalgte er det fortsatt mye å gjøre på likestillingsfeltet, og lovfesting av retten til heltidsstilling og kampen om likelønn mellom kvinner og menn er de to sakene som bør gis høyest prioritet.

For forbundene handler likestillingsarbeidet også om å øke kvinnerepresentasjonen ved å få flere kvinner inn i sentrale verv og posisjoner. Flere har innført ordninger for å tilrettelegge for økt kvinnelig deltakelse, men også for å motivere yngre menn til faglig engasjement. Regler for kjønnskvoltering er ett av virkemidlene som forbundene har tatt i bruk for sikre kjønns sammensetningen i forbundenes styrende organer. Tillitsvalgte oppfatter det slik at menn har større sjanse enn kvinner for å bli bedt om å påta seg høyere verv i eget forbund. Kjønnskvoltering er imidlertid fortsatt et omstridt virkemiddel, og tillitsvalgte er delt i synet på hvorvidt dette er hensiktsmessig.



**1980** Arbeidere ved Jens Evensen AS, Kjøttbyen på Furuset, januar 1980  
Foto: Bilde fra Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

# Ellen Stensrud

---

*Er du forlovet? Vi kan ikke risikere at du blir gravid, så du må si fra hvis du er forlovet.*

Dette var beskjeden tenårings Ellen Stensrud fikk under sitt første jobbintervju, som var hos Tandberg Radio i 1969.

– Jeg var ikke forlovet, men sjefen sjekket til og med ringen på innsiden for å se om jeg snakket sant. Dette forteller litt om hvordan forholdene var da, sier Ellen Stensrud, hovedkasserer i LO fram til kongressen i mai 2013.

På den tiden var Ellen mer opptatt av amerikanske biler og musikk enn av fagforeningsvirksomhet. Faren var industriarbeider og moren hjemmeværende. Å være fagorganisert var nok en selvfølge, men det ble aldri snakket om.

– Men jeg husker at jeg reagerte på individuell behandling og urettferdige lønnsforskjeller på Tandberg. Da jeg snakket om at vi burde organisere oss, var det negative tilbakemeldinger fra de andre ansatte.

## Kun mannlige tillitsvalgte

Da var forholdene annerledes på Nordiskafilt, som ble Stensruds arbeidsplass i 1972. Klubben der var sterk, men selv om det var en kvinnedominert arbeidsplass, så var det kun mannlige tillitsvalgte.

Det gikk bare noen måneder fra Ellen fagorganiserte seg, til hun ble med i klubbstyret som 20-åring.

– Jeg hadde nok et behov for å være med å bestemme og bidra til det jeg oppfattet som urettferdig. Da jeg etter hvert ble klubbleder, satte jeg i gang et systematisk arbeid for å rekruttere flere jenter til verv. Dette er noe jeg er veldig stolt av å ha vært med på. Jentene vegret seg; de var ikke trygge nok, og mange syntes det var flaut å snakke i forsamlinger. De skyldte på manglende kunnskaper og tid. I det hele tatt alle de typiske jenteargumentene, Men vi klarte det likevel, forteller Ellen Stensrud.

«Jern-Ellen» er hun blitt kalt, men helst skulle hun ha drevet med veving og maling. Hun kom ikke inn på kunst- og håndverksskolen fordi hun var for ung. Så fikk hun heller ikke reise til sjøs for å tjene penger fordi hun var for ung for det også. Så da skulle det bli noen år med annet arbeid før hun igjen ville sette seg på skolebenken. Slik ble det aldri.

### Landskjent i Oslo Jern og Metall

En viktig milepel var da Ellen Stensrud ble valgt til leder i Oslo Jern og Metall i 1986 (nåværende avdeling 1 i Fellesforbundet). Det var den største – og trolig mektigste – fagforeningen i landet. Dette var ikke bare en milepel for Ellen, men også for avdelingen og fagbevegelsen som helhet, siden en kvinne fikk denne posisjonen. Og det var selvsagt i denne perioden at hun fikk tilnavnet «Jern-Ellen».

– Det var viktig at fagbevegelsen fikk kvinnelige ansikter utad. Ikke minst for å rekruttere flere jenter. Jeg var dessuten vant til mannsmiljøer og kunne og likte sjargongen til «gutta på gølvet».

Hun ble også vant til å være «det kvinnelige alibiet» som fylte opp kvinnekvoter og så videre.



## Mannfolk i skjørt

Ellen påstår at hun har hatt det lett. Hun har blitt dyttet fram og stadig fått nye utfordringer uten å søke dem selv.

– Men jeg var også uspiselig i enkelte miljøer. Jeg ble vraket til LOs representantskap og Arbeiderpartiets sentralstyre fordi jeg var for kontroversiell og ble omtalt som et «mannfolk i skjørt». Det hjalp jo ikke akkurat at jeg var imot kjønnskvolterung. Det ble sagt at jeg ikke forsto kvinneues problemer. Dessuten var jeg ikke opptatt av om det het «formann» eller «leder». Men jeg har altså endret syn, både når det gjelder kvotering og titler. Kvotering, og ikke minst diskusjonene om kvotering, har hatt stor betydning for kvinnene. Vi hadde ikke klart å komme så langt som vi har gjort, uten dette virkemiddelet.

Hun forteller at hun har vært redd mange ganger, ikke minst er det et tøft liv å måtte bli gjenvalgt for å beholde jobben. I Oslo Jern og Metall var det valg hvert år, og i den foreningen var mange krevende og flinke medlemmer.

– Jeg ble heller ikke herdet, bare mer og mer redd for ikke å strekke til. Men slike følelser er også noe som rammer menn. Det er ikke bare en «kvinnegreie».

Fra sommeren 2013 blir det et annet liv med en mer normal jobb i LO og mer tid til ektemannen Hasse og huset på den andre siden av svenskegrensen. Det Ellen gleder seg aller mest til, er å reise mindre og slippe å omstille seg til flere nye møter på samme dag.

## Ville ikke bli LO-leder

Mange har ment at Ellen Stensrud ville ha vært den perfekte kvinnelige LO-lederen. Men hun har aldri villet og krever å bli trodd på det:

– Jeg er den perfekte nestlederen. Jeg vil gjerne være med på å påvirke politikken, men jeg har aldri hatt trang til å være den øverste sjefen. Jeg har sett på nært hold hva det betyr å være LO-leder – og det har jeg aldri hatt lyst til.

Hun ble valgt inn i LO-ledelsen i 2001 etter å ha vært spesialrådgiver og informasjonssjef i LO fra 1990. Bak denne endringen lå en kombinasjon av ønsket om å kunne være aktivt med på å forme LOs politikk, men også vissheten om at hun ikke fikk beholde jobben som informasjonssjef under den nye LO-lederen, Gerd-Liv Valla. Hun opplevde motbør fra LO-lederen Valla, men kan med hånden på hjertet ikke forklare hvorfor det ble slik.

## Ta vare på jentene

Selv om historien fra Tandberg i 1969 neppe er en vanlig utfordring for dagens unge jenter, er Ellen Stensrud opptatt av at kampen slett ikke er vunnet.



– Unge kvinner i fagbevegelsen i dag har det lettere enn på 1970-, 1980- og til og med 1990-tallet. Det er færre fordommer og ingen spesielle hindringer for å nå til topps. Men det er farlig å slutte å snakke om likestilling og kvinners posisjoner. Vi kan dessverre ikke ta det for gitt, og utviklingen kan fort gå i gal retning, sier Ellen Stensrud,

Hun synes blant annet det er trist at Fellesforbundet valgte en toppledelse på forrige landsmøte uten en eneste kvinne. Men å karakterisere LO som et gubbevelde er minst like galt, slår hun fast:

– Det har skjedd utrolig mye de siste tiårene, og dette stempelet er rett og slett dypt urettferdig. Noe av forklaringen kan være at det i mange forbund er mange menn på grunnplanet, og at det er få kvinnelige forbundsledere. Men på den andre siden så har selv et mannsdominert forbund som Arbeidsmandsforbundet en kvinnelig leder (Erna Hagensen), vi er flere jenter enn menn i LOs ledelse, og det er ingen som nå ville ha vegret seg for å velge en kvinnelig LO-leder. Jeg synes også at LOs politikk på likestillingsområdet er god. Ingen er for eksempel bedre egnet enn oss når det gjelder å kjempe for likelønn, fordi LO er nødt til å se helheten, fastslår en engasjert Ellen Stensrud.

Hun påpeker at det å få en kvinnelig LO-leder var viktig for LOs bilde utad, men at det innad ikke var forskjeller, verken politisk eller saksmessig.

– Samtidig kan også vi i fagbevegelsen bli flinkere til å støtte jenter som kommer seg opp og fram. Vi må dytte på dem og ta vare på dem, slik at de ikke forsvinner igjen. Jeg føler at noe av det viktigste jeg har gjort i min faglige karriere, har vært å bakke opp andre jenter.

- 
- Født 22.11.1953, fra Fetsund
  - Jobbet hos Tandberg Radio og Nordiskafilt i perioden 1969–1986
  - Lokale tillitsverv
  - Leder i Oslo Jern og Metall 1986–1990
  - Spesialrådgiver og informasjonssjef i LO i perioden 1990–2001
  - LO-sekretær 2001–2005
  - LOs førstesekretær 2001–2010
  - Hovedkasserer i LO fra 2101
  - Går av som tillitsvalgt under kongressen i mai 2013
-

# Kine Asper

---

## *De gamle gutta på gølvet var veldig viktig for mitt engasjement i fagbevegelsen.*

Det sier Kine Asper, som egentlig hadde sett for seg et liv som gårdsavløser. I stedet sitter hun på et kontor i Fellesforbundets lokaler i Oslo sentrum.

Kine har nå fått fast ansettelse i forbundet med rekruttering som arbeidsområde. For fem år siden prydet hun avissidene som «Metall-Kine». Med samme verv som den mer berømte forgjengeren «Jern-Ellen» (Ellen Stensrud) var det lett for tabloidpressen å finne på kallenavn. Det er ingen spøk å bli leder for avdeling 1 i Fellesforbundet, og hun var den andre kvinnen i historien som fikk dette vervet.

– Dette var våren 2008, og vi sto overfor en streik. Hva ville skje da? Jeg følte at jeg ble kastet rett ut i alt på en gang. Dette måtte jeg jo håndtere, men jeg var ikke forberedt på mediekjøret. Jeg tviler vel sterkt på at en 44 år gammel mann ville fått helside i VG, og med eget kallenavn, etter å ha bli valgt til dette vervet, sier Kine.

– Det med «Metall-Kine» håpte jeg kanskje var glemt nå. Det er bare familien som av og til erter meg med det navnet, he-he.

Den store oppmerksomheten skyldtes at hun var ung – og kvinne. Kine ble først irritert, men innså raskt at det var bedre å utnytte posisjonen for å fronte avdelingens sak.

– Noe av det aller første jeg gjorde, var å stille til debatt med Lars Sponheim (tidligere leder i Venstre) i Politisk kvarter i NRK. Temaet var avtalefestet pensjon. Jeg var ikke særlig høy i hatten, men alle skjønnte at jeg var en fersking og tok hensyn til det.

## **Motorsykkkel i skogen**

Helt gjennomsnittlig kan hun ikke kalles. Motocross var den store lidenskapen i mange år, og Kine kjørte aktivt en periode. Dette var også grunnen til at de store oppgavene i den lokale fagforeningen ble satt på vent. Men hun ble etter hvert både sekretær, nestleder og leder i klubben ved Nexans kabelproduksjon i Langhus, hvor både yrkeskarrieren og veien inn i fagbevegelsen startet.

– Jeg begynte med sommerjobb, fikk så en midlertidig stilling fram til jul og ble siden fast ansatt. Det var jo ikke meningen at jeg skulle bli der, men jeg trivdes godt.

Jeg likte å kjøre store maskiner og gjøre praktisk arbeid. På jobben var noen faktisk litt skeptiske til at jenter skulle få kjøre de største maskinene. Men det gikk seg til.

Interessen for motor er beholdt, men nå mer på avslappet hobbynivå. Kine driver med enduro. For de uinnvidde kan det oversettes med å kjøre motorsykkel i skogen.

– Det er fysisk krevende og kjempegøy, sier Kine, som dessuten ivrer for å få flere jenter til å begynne med motorsport.

### Gutta på gølvet

Det tok litt tid før Kine ble engasjert i fagforeningen på jobben. Men det var mye yrkesstolthet og høy organisasjonsgrad i Nexans.



– De gamle gutta på gølvet ble veldig viktige for mitt engasjement. De fortalte alle de gamle historiene; noen av dem skulle fungere som reine skrekpropagandaen. Først ble jeg litt trøtt av det, men etter hvert skjønte jeg mer og mer hva det dreide seg om.

Kine hadde med seg rettferdighet som grunnverdi hjemmefra. Besteforeldrene var også trofaste mot arbeiderbevegelsen. Nå, etter flere år som aktiv tillitsvalgt, er Kine stolt av å få arve arbeidersangboka fra 1939 etter sin oldemor og farmor.

### Nei, jeg er ikke sekretæren

Kine har vært i et mannsdominert miljø lenge og føler at det stort sett har gått bra. Men selv om hun må sies å representere den yngre garden i fagbevegelsen, har hun ikke unngått gammeldagse holdninger:

– Da jeg var leder i avdeling 1, måtte jeg mange ganger forklare at nei, jeg er ikke sekretæren, jeg er lederen. Jeg har også ofte opplevd å måtte fortelle om hvem jeg er, og hva jeg står for, i stedet for å snakke sak. Noen har vært mer opptatt av hvordan jeg framstår, enn hva jeg står for. Det kan jo hende at menn også opplever slikt, men noen ganger har jeg fått inntrykk av at folk henger seg litt opp i at jeg er dame. Det er heller ingen selvfølge at kvinnene støtter hverandre. Derfor bestemte jeg meg tidlig for å støtte andre jenter. Jeg har tatt meg ekstra tid til å snakke med og oppmuntre jentene i foreningen.

Hun mener at fagbevegelsen godt kan bli mer bevisste på å bygge opp jenter fordi det er færre jenter som søker posisjoner. I tillegg mener Kine Asper at det dessverre finnes holdninger til kvinner som vi skulle ønske ikke var der.

– Jeg vet om kvinner som har fått spørsmål som «Hva skjer hvis du får barn, i den posisjonen du har?» Mange stiller dumme spørsmål, men forhåpentligvis dreier det seg om tankeløshet i de fleste tilfeller. Likestillingskampen er ikke vunnet, og det er noe som vi må snakke åpent om. Jeg tror at fagbevegelsen fremdeles trenger å synliggjøre og markere at kvinnene har en plass. At vi har kvinner i ledelsen, både i LO og fagbevegelsen for øvrig, har en viktig symboleffekt. Men det gjelder å fortsette det gode arbeidet. Det er fortsatt forskjell på hvilke holdninger kvinner og menn møtes med når de engasjerer seg i politikken og i fagbevegelsen.

Kine Asper påpeker også at fagbevegelsen gjerne kan bli mer familieorientert, for eksempel gjøre det mulig å ta med familien på kurs.

### Klarer ikke å si nei

Kine Asper forteller at hun har blitt oppfordret til å ta de posisjonene hun har hatt. Ti års erfaring som industriarbeider har hjulpet til å få anerkjennelse i mannsdominerte miljøer.

– Det har vært gøy, men også skremmende og slitsomt. «Problemet» mitt har vært at jeg har vondt for å si nei til noe som jeg egentlig ikke tør, og jeg kjørte meg selv for hardt i en periode, det lærte jeg mye av.

### Overlevelsesteknikker

Kine tror at mange jenter føler at de må mestre alt fullt ut før de tør å snakke eller markere seg.

– Det gjelder å lære seg noen overlevelsesteknikker. For eksempel ikke å være redd for folk med lang erfaring. Jeg sier til meg selv: OK, jeg er her med det utgangspunktet jeg har, og så får det bære eller briste. Det kan være kjempeskummelt å snakke i forsamlinger. Da har jeg sagt til meg selv at dette handler om sak og jeg snakker på vegne av andre. Dette klarer jeg!

- 
- 36 år, fra Fjellhamar. Bor nå i Aurskog Høland
  - Agronom fra videregående
  - Jobbet ved Nexans Norway i Langhus
  - Lokal tillitsvalgt, som sekretær, nestleder og leder i klubben
  - Ansatt som organisasjonsarbeider i Fellesforbundets avdeling 1
  - Leder av Fellesforbundet avdeling 1 fra 2008 til 2012. Medlem i forbundsstyret til Fellesforbundet
  - Ansatt i Fellesforbundet sentralt fra 2012 med ansvar for rekruttering
  - Kommunestyrerepresentant for Arbeiderpartiet i Aurskog Høland
  - Har samboer og tre katter
-

# Marlene Jørgensen

---

## *Det er lurt å bruke fagbevegelsen for å bli bedre integrert.*

Det er veldig vanskelig å være tillitsvalgt uten å mestre språket. Men skal du ta del i samfunnet, må du være med i fagbevegelsen, sier Marlene Jørgensen.

Hun har nådd ett av mange mål: å kunne diskutere innholdet i tariffavtalen med en nordmann.

– Når man klarer å argumentere, gir det mer selvtillit. Det er en positiv sirkel, sier Marlene Jørgensen.

Damen fra Filippinene har vært i Norge i snart 25 år og gift med en nordmann i 20 av dem. Fremdeles er den norske vinteren litt i barskeste laget, så hver januar er det ferie i hjemlandet. Til tross for været har det aldri vært tvil om Marlenes ønske om å bli i Norge. Da hun først kom til landet som au pair, begynte hun umiddelbart å orientere seg om mulighetene til å bli værende i landet på mer permanent basis, og hun fikk etter hvert jobb ved den portugisiske ambassaden. Fra hjemlandet hadde hun en bachelorgrad i økonomi.

– Etter noen år sa mannen min at hvis du skal integrere deg ordentlig i det norske samfunnet, så bør du få deg en annen jobb. Du må inn i det norske arbeidsmarkedet. Det var da jeg begynte i Fretex.

Helt fra hun kom til Norge, har Marlene vært bevisst på å lære seg norsk. I verts-familien ble det pratet engelsk, men hun kjøpte aviser og ukeblader for å prøve seg fram. På biblioteket fikk hun gratis adgang til data, og hun så en del på norsk fjernsyn.

– Jeg tenkte «Oh, my God, dette er vanskelig». Men jeg lærte faktisk mye av å lese Se og Hør. Det var akkurat passelig vanskelig, forteller hun med et smil.

## **Lettere å snakke med en utlending**

De siste fem årene har Marlene vært tillitsvalgt for Fellesforbundet i Fretex Øst-Norge. Den viktigste personlige gevinsten med vervet har vært økt selvtillit. Kombinasjonen utlending og kvinne kan by på ekstra utfordringer når man er tillitsvalgt, men har også sine fordeler, mener Marlene:

– Da jeg vokste opp på Filippinene, var det mannen i familien som hadde noe å si. Så den kulturen er en del av min bakgrunn, selv om det nå begynner å bli mer likestilling også på Filippinene. I mine år som tillitsvalgt har jeg prøvd å lære meg





mest mulig. Turt å spørre om alt mulig, noe som kanskje er lettere for en kvinne. På arbeidsplassen er det mange andre utlendinger som synes det er enklere å snakke med meg om eventuelle problemer fordi jeg er utlending selv.

Hun mener at mange asiatiske arbeidstakere er forsiktige med å ta verv fordi de har for mye å gjøre.

– Og mange av oss er ofte sjenerte, og vi er gjerne ikke så vant til å bruke PC. På Filippinene er det fremdeles slik at det er de mer velstående som har egen PC, påpeker Marlene.

Marlene var lenge skamfull over å prate dårlig norsk og unngikk diskusjoner. Og hun forteller at hun holdt på å gi opp. Samtidig klarte hun ikke å la være å bry seg når noen ble urettferdig behandlet. Den forrige klubblederen rekrutterte henne som nestleder, med klare planer om at hun etter hvert skulle overta som leder.



### «Grunn til å tro på framtiden»

På arbeidsplassen sorteres og vaskes innsamlede klær og sko. Noe skal til butikker på Østlandet, og noe sendes til utlandet. Fretex har mange ulike grupper av ansatte, blant annet tilrettelagt arbeid for personer som har vanskelig for å finne ordinært arbeid. Fretex er Norges største bruktkjede og en viktig del av Frelsesarmeen Norge. I Norge er det om lag 2000 personer som til daglig jobber i Fretex, hvorav rundt 1600 er jobbsøkere som deltar i ulike attføringstiltak.

– «Jeg elsker slagordet til Fretex», sier Marlene og peker på veggen bak seg der det står: «Vi gir folk grunn til å tro på framtiden!»

### Søk støtte!

Marlene mener at det er lurt å bruke fagbevegelsen for å bli godt integrert i samfunnet:

– Hvis ikke utenlandske arbeidstakere vet om hvilke rettigheter de har, så kan de bli annenrangs arbeidstakere. Men med rettigheter følger det også plikter, som for eksempel å delta aktivt i fagforeningsarbeid. Vi kan ikke bare sitte på sidelinja og klage. Det er mange utlendinger som ikke skjønner dette.

Hun mener at språket er den største barrieren for utenlandske arbeidstakere. Lover og avtaler er stort sett på norsk og dessuten ganske vanskelig tilgjengelig stoff. Marlene er kjempeglad for at arbeidsmiljøloven endelig er blitt oversatt til engelsk.

– Jeg har deltatt på masse kurs og søkt hjelp og støtte, ikke minst hos avdeling 1 i Fellesforbundet. Jeg har fått beskjed om å stå på og ikke være redd for å gjøre feil. Det har vært utrolig viktig. Derfor er oppfordringen til andre i tilsvarende situasjon: Ikke vær redd for å be om hjelp og støtte. Det gjelder å finne ut av ting; hva er reglene, og hvordan brukes de i praksis?

– Nå kan jeg med stolthet si at jeg er ikke norsk, men jeg prøver. Jeg har blitt mindre sjenert, og jeg kjenner mine rettigheter. Mannen min har også vært en stor støtte i alle de årene vi har vært gift.

### For liten åpenhet

Selv om Marlene har fått god støtte av sin egen avdeling i Fellesforbundet, synes hun at miljøet i fagbevegelsen kan være for stivt og preget av liten åpenhet. Marlene etterlyser også mer humor.

– Det er viktig å bli ønsket velkommen og gi folk oppmuntring. Hvis LO vil ha flere utlendinger som tillitsvalgte, så trengs det mer åpenhet, tålmodighet og raushet. Jeg var på et seminar en gang og ba om å få forklare noe på engelsk. Det fikk jeg ikke lov til, noe jeg syntes var veldig skuffende.

– For fagbevegelsen er det viktig å få flere utenlandske kvinner som tillitsvalgte. Ikke minst i restaurantbransjen. Da må fagbevegelsen ønske dem velkommen på en ordentlig måte.

### Tålmodig arbeidsgiver

– Etter fem år vurderer jeg å gi meg som tillitsvalgt. Men jeg vet ikke helt, jeg får så mange positive tilbakemeldinger fra medlemmene, som er drøyt 55 i tallet. Jeg får høre at «du må ikke gå av, du er den beste som er». Det er jo veldig hyggelig.

I møtet med arbeidsgiver kan man lett føle seg overkjørt dersom språkkunnskapene mangler. Men Marlene understreker at hun har blitt møtt med veldig stor tålmodighet.

– Det var selvsagt en kamp for meg i begynnelsen. Du skal gjerne argumentere for en sak, så språk er jo helt avgjørende. Men det er åpne linjer til ledelsen, og sjefen er veldig tålmodig. Vi har et godt samarbeid, der jeg føler at ledelsen også har tillit til meg.

- 
- 53 år, født og oppvokst på Filippinene
  - Kom til Norge som au pair i 1988
  - Jobbet ved den portugisiske ambassaden i Norge
  - Har jobbet i Fretex i 15 år
  - Har vært lokal tillitsvalgt i Fretex Øst-Norge i fem år
-



1980-tallet

Tangen Verft i Kragerø

Foto: Bilde fra Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

## 5 Avslutning

Organisering av kvinner og kvinners deltakelse i fagbevegelsen har stått på LOs dagsorden fra starten i 1899. De første fagforeningene åpnet ganske raskt for kvinnelige medlemmer, og tanken om egne forbund for kvinner fikk aldri gjennomslag i Norge. Men enkelte klubber og foreninger organiserte kun kvinner, og de kvinnelige tillitsvalgte som markerte seg i fagbevegelsens første tiår, kom gjerne fra denne typen foreninger. Kvinnene var likevel i stort mindretall i medlemsmassen og til å begynne med nesten ikke synlige blant de tillitsvalgte.

Etter hvert som kvinneandelen blant medlemmene vokste, kom også kvinners representasjon på dagsordenen, gjennom kvinnenemnd og kvinnesekretær, og etter hvert ved at LO og forbundene fikk flere kvinner i verv og posisjoner. Historien viser likevel at kravene om å få flere kvinner i sentrale posisjoner, ble møtt med skepsis. Tanken om å «kvotere» kvinner inn – i betydningen finne fram til kvinnelige kandidater – var fjern. Forslag om å prioritere kvinner kom gjerne i konflikt med etablerte mønstre for maktbalanse mellom forbundene og den tradisjonelle fordelingen av posisjoner.

Kvinnene gjorde etter hvert sitt inntog i LOs organer og på forbunds nivå. Med kvinnene kom også likestilling på dagsordenen, først som egen sak på kongressene og etter hvert i form av et likestillingsprogram. LO og LOs forbund har markert seg i viktige saker for kvinner i arbeidslivet, ikke minst retten til heltid og i kampen for å heve lønnsnivået for kvinnedominerte lavlønsgrupper.

I dag har LOs beslutningsorganer og valgte ledelse kvinnerepresentasjon på nivå med det vi finner i storting og regjering, og vedtektene sier at det om mulig skal tas hensyn til kjønn ved oppnevning av råd og utvalg. Også i forbundene har kvinnes representasjon økt. De mannsdominerte forbundene har gradvis fått flere kvinner på landsmøtene og i andre representative organer. I kvinnedominerte forbund finner vi mange kvinner i verv og posisjoner, men også mange menn. Det er dessuten betydelig variasjon i hvordan forbundene nærmer seg likestilling som tema, og hvordan likestillingsarbeidet er forankret i form av likestillingsutvalg og ressurser.

Avslutningsvis vil vi komme med noen refleksjoner over kvinners deltakelse og representasjon:

- Kvinner deltar, og de sier ja til verv. Men menn er overrepresentert i toppledervervene lokalt og sentralt.
- Tilrettelegging og muligheter for å kombinere verv med familieforpliktelser er i dag viktig for begge kjønn. Det er ikke gitt at kvinnelige tillitsvalgte prioriterer annerledes enn mannlige tillitsvalgte. Kun et mindretall av de tillitsvalgte har små barn, og det er ikke vesentlige forskjeller mellom kvinnelige og mannlige tillitsvalgte i deres prioritering av familien eller vurdering av tidsklemma.
- Mannsdominerte forbund har gradvis styrket sin kvinnerepresentasjon, og en stor andel har i dag flere kvinner i sine organer enn i medlemsmassen. Men det har skjedd lite med kvinnerepresentasjonen i perioden fra 2007 til 2012, og det er blitt færre kvinner i forbundenes valgte ledelse (ledere og nestledere).
- Kvinnedominerte forbund (og forbund med kvinneflertall) har langt flere menn i verv og posisjoner enn vi ville forventet ut fra deres andel i medlemsmassen. Dette gjenspeiles også i verv eller stillinger på mellomnivå. Flere av forbundene med klart kvinneflertall stiller med tilnærmet 50 prosent menn i egne organer og i representasjon til LOs organer. Det kan diskuteres om dette er en likestillingsutfordring eller ikke.
- Forbundene nærmer seg likestilling og likeverd på ulike måter. For noen er likestilling mellom kvinner og menn det sentrale temaet, andre legger et utvidet likeverdsbegrep til grunn. Dette er ikke overraskende, gitt forbundenes ulike utfordringer på likestillingsområdet, og det reflekterer også at det er opp til forbundene å utforme mål og virkemidler for likestillingspolitikken. Samtidig er det variasjon i hvilken grad likestilling og likeverd har plass i forbundenes arbeid i form av likestillingsansvarlige og ressurser. Mens noen forbund har dette temaet høyt på dagsordenen, synes det å få liten oppmerksomhet i andre forbund.



**1976** Kvinnedagen, 8. mars, fra venstre Astrid Murberg Martinsen, Halldis Havrøy og Liv Aasen. Foto: Bilde fra Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek





## Vedleggstabell

Kvinneandel i medlemsmassen (per 31.12.2012), på forbundenes landsmøter, i landsstyre/representantskap og forbundsstyret. Per høsten 2012. Prosent

	Kvinneandel blant medlemmene	Siste landsmøte	Landsstyre/ representant- skap	Forbundsstyre
Norsk Lokomotivmannsforbund	3	Har ikke	10	14
Norges Offisersforbund	8	10	11	17
Norsk Transportarbeiderforbund	9	12	3	8
EL & IT Forbundet	12	17	16	33
NISO	16	Mangler data	Har ikke	25
Forbundet for Ledelse og Teknikk	17	22	17	27
Fellesforbundet	18	22	13	12
Norsk Jernbaneforbund	19	17	Har ikke	33
Norsk Sjømannsforbund	19	25	15	25
Industri Energi	23	22	26	32
Arbeiderbevegelsens Presseforbund	27	Mangler data	25	40
Norsk Arbeidsmandsforbund	29	31	39	40
Norsk Manuellterapeutforening	36	Mangler data	Har ikke	29
Norsk Fengsels- og friomsorgs- forbund	39	36	40	50
Norsk Nærings- og Nytelses- middelarbeiderforbund*	42	32	35 (Fra okt. 2014,39)	18 (Fra okt. 2014,27)
Musikernes fellesorganisasjon	45	38	44	43
Skolenes landsforbund	46	37	27	33
Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund	53	45	46	55
Norsk Tjenestemannslag	61	48	46	45
Handel og Kontor i Norge	73	62	61	50
Fagforbundet	80	58	54	50
Fellesorganisasjonen	84	81	65	Har ikke

\* Tall for situasjonen etter landsmøtet i april 2013.

# Litteratur

- Andersen, R. (1999). De første. *Glimt fra Norsk Grafisk Forbunds historie – Bind I – 1882–1966*. Oslo: Norsk Grafisk Forbund.
- Bergh, T. (2009). *Kollektiv fornuft. LOs historie 1969–2009*. Oslo: Pax forlag A/S.
- Bjørnhaug, I. & Halvorsen, T. (2009). *Medlemsmakt og samfunnsansvar. LOs Historie 1935–1969*. Oslo: Pax forlag A/S.
- Bråten, M. & Nergaard, K. (2008). *Kvinner i fagbevegelsen 2008. Representasjon i LO og forbundene*. Oslo: Fafo-rapport 2008:15.
- Bråten M. & Nergaard K. (2011). *Heltid en rett – deltid en mulighet?* Oslo: Fafo-rapport 2011:05.
- Fjellvik, E. (2008). *HK 100 år*. Oslo: Handel og Kontor i Norge.
- Hagemann, G. (1990). Fagbevegelsen og kvinnene. I *Arbeiderhistorie 90*, årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek. Oslo: Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek.
- Hagen, I. M. (2013). *LOs tillitsvalgtpanel høst 2012: Likestilling i fagbevegelsen*. LOs tillitsvalgtpanel, november/desember 2012. Oslo: Fafo-notat under publisering.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsvern*. Oslo: Fafo-rapport 2010:47.
- Nergaard, K. & Folkenborg, K. (2004). *Kvinner i fagbevegelsen 2004. Kvinners representasjon i LO og forbundene*. Oslo: Fafo-rapport 441.
- Olstad, F. (2009). *Med knyttet neve. LOs Historie 1899–1935*. Oslo: Pax forlag A/S.
- Ousland, G. (1949) *Fagorganisasjonen i Norge. Bind 3 Fra verkstedet til samfunnet 1932–1939*. Oslo: Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon i Norge.
- Teigen, M. (2011). Kvoteringsstradisjon og styringseksplansjon. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2.
- Øverås, S. & Nergaard, K. (1997). *Kvinner i fagbevegelsen. En kartlegging av kvinners deltakelse i LO og fagforbundene*. Oslo: Fafo-rapport 239.

## Offentlige utredninger

- Meld. St. 6 (2010–2011). *Likestilling for likelønn*.
- NOU 2012: 15. *Politikk for likestilling*.
- St.meld. nr. 8 (2008–2009). *Om menn, mansroller og likestilling*.
- NOU 2008: 6. *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*.

## Annet

LOs beretninger og protokoller fra LO-kongressene  
Nettstedet <http://www.kvinnerifagbevegelsen.no/> KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning



# Kvinner i fagbevegelsen 2013

I denne rapporten ser vi på kvinners representasjon og deltakelse i LO og i forbundene. Vi trekker opp de historiske linjene og ser på hvordan likestilling som saksfelt har utviklet seg i LO over 100 år. Historien illustreres med portretter og intervjuer av kvinnelige tillitsvalgte. Vi spør:

- Hvordan er kvinners representasjon i ulike verv og posisjoner?
- Har kvinner styrket sin representasjon siden 2007?
- Hva gjenstår av utfordringer på likestillingsområdet, og hvordan arbeider forbundene med dette i dag?



**Fafo**

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2013:10  
ISBN 978-82-7422-986-0  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20300