LO's ligestillingsregnskab 2006

LO's ligestillingsregnskab 2006

Udgivet af Landsorganisationen i Danmark
Juni 2007

Layout: LO
Tryk: Special-Trykkeriet

LO-varenr. 4806
ISBN: 978-87-7735-807-4

LO's ligestillingsregnskab 2006

Indhold

Forord til Ligestillingsregnskab for 2006 5

Indledning 7

Kapitel 1 **Hovedregnskabet** 8

Kortlægning af kønsrepræsentationen 8

Kønsrepræsentationen i forbundenes ledelse 15

Status på ligestillingsarbejdet i 2006 23

Opsamling 28

Kapitel 2 **Tema** 30

En erfaringsopsamling vedrørende indsupplering af de underrepræsenterede køn i LO's hovedbestyrelse 30

Evaluering af LO's lederuddannelse for kvinder – med fokus på repræsentation 42

Kapitel 3 **Kritisk revision** 50

Bilag **Ligestillingsprofiler for forbundene** 56

Forord til Ligestillingsregnskab for 2006

Det er endnu en gang en fornøjelse at præsentere LO's ligestillingsregnskab, det tredje i rækken – og det sidste i indeværende kongresperiode.

Der er flere formål med de årlige ligestillingsregnskaber; dels vil vi følge udkommet af vores ligestillingsarbejde i LO og i forbundene i form af den faktiske udvikling mod en ligelig kønsrepræsentation, dels vil vi gerne kunne følge udviklingen i aktiviteter og den generelle ligestillingsindsats – og endelig sikrer regnskabet os en tilbagevendende debat om repræsentation og ligestilling i både LO's hovedbestyrelse og i de enkelte forbund.

Den faktuelle dokumentation, som ligestillingsregnskabet er, udgør den helt fundamentale byggesten i vores ligestillingsarbejde og prioriteringen af vores indsats.

Udfordringerne i forhold til en mere ligelig kønsrepræsentation er ikke blevet mindre i kongresperioden, men jeg glæder mig over, at både udbredelsen af og intensiteten i ligestillingsarbejdet er steget inden for de seneste fire år.

LO valgte at oversætte ligestillingsregnskabet fra 2005 til engelsk og det har været præsenteret flere gange i forbindelse med seminarer og konferencer i fagbevægelsens europæiske samarbejdsorganisation (EFS). Det har affødt mange positive tilbagemeldinger, og det er en fornøjelse, at vores indsats på den måde kan inspirere andre i deres ligestillingsindsats.

Jeg vil gerne takke alle, der har bidraget til regnskabet, heriblandt Inge Henningsen, lektor i matematik, som er dette års kritiske revisor samt Rambøll Management og Wolthers Consult, der har bidraget til årets tema med evalueringer af nogle af kongresperiodens centrale indsatser i forhold til repræsentation.

Jeg ønsker alle interesserede i og uden for fagbevægelsen god læselyst.

Hans Jensen
LO-formand

Indledning

LO Kongressen 2003 vedtog at udvikle og udarbejde ligestillingsregnskaber i indeværende kongresperiode. Ligestillingsregnskabet er et styringsinstrument, der skal gøre Hovedbestyrelsen i stand til at følge udviklingen i den samlede ligestillingspolitiske og ligestillingsorganisatoriske indsats fra det ene år til det andet.

LO's hovedbestyrelse har besluttet, at ligestillingsregnskabet hvert år skal måles på alle de ting, som det første regnskab fra 2004 gjorde. Regnskabet skal således løbende dels dokumentere bevægelserne i kønsrepræsentationen og fagbevægelsens vidensopbygning på ligestillingsområdet, dels give erfaring med og inspiration til udarbejdelse af den slags regnskaber, som i fremtiden også kan gælde minoritetsregnskaber og lignende.

Ligestillingsregnskabet for 2006 er det sidste i indeværende kongresperiode og samler derfor op på udviklingen i de seneste fire år. Regnskabet består af tre dele: En kortlægning af kønsrepræsentationen og ligestillingsarbejdet i LO, karteller og forbund, et tema om LO's arbejde med kønsrepræsentation via lederuddannelser og indsuppleringsmodel, og til sidst en "kritisk revision", hvor en ekstern ekspert kommenterer regnskabet. Derudover er der udarbejdet et bilag med forbundsprofiler.

Regnskabspraksis

20 organisationer bidrager til dette års ligestillingsregnskab. 15 ud af 17 LO-forbund, 4 karteller og LO. Som tidligere deltager Malerforbundet, Dansk Artist Forbund, BAT-kartellet og Grafisk Industri- og Medie Kartel ikke.

Regnskabet for 2006 er tænkt som et egentligt regnskab. LO har selv forestået dataindsamling, og talanalysen og udarbejdet de relevante tabeller og figurer, hvor der sammenlignes med tidligere år. Første del er således et kort talbaseret regnskab over repræsentation, politikker og aktiviteter.

Temaet i anden del fokuserer på erfaringer fra to strategier til at forbedre kønsbalancen i fagbevægelsens politiske organer. For det første præsenteres en evaluering af de repræsentative resultater af kvindelige lederuddannelser i FIU-regi. Evalueringen er udarbejdet af Wolthers Consult. For det andet har Rambøll Management evalueret forsøget med indsupplering af kvinder i LO's hovedbestyrelse.

Det tekstknappe, men talfokuserede regnskab suppleres i tredje del af en ekstern eksperts fortolkning og kommentarer. Hermed underlægges regnskabet en "kritisk revision", hvor Inge Henningsen, lektor ved Institut for Anvendt matematik og Statistik, Københavns Universitet, med sin store viden om tal og køn giver regnskabet en kritisk kommentar med på vejen.

Kapitel 1:

Hovedregnskabet

Kortlægning af kønsrepræsentationen

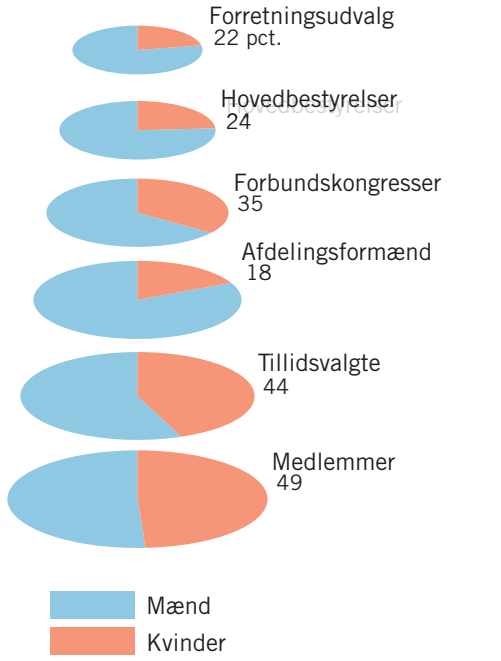
Indledningsvis skal der gøres opmærksom på, at opgørelsen på nogle punkter indeholder så få hoveder, at selv en lille forskydning i antal kan rykke procenttallet meget. Det gælder f.eks. i opgørelsen af formænd og næstformænd i LO og karteller i figur 3 og i repræsentationen af kvinder i de forbund, der kun har en lille andel af kvinder.

I regnskabets kortlægning af kønsrepræsentationen er der taget udgangspunkt i, at der er tale om en lige kønsrepræsentation, når kvinder og mænd udgør samme andel af styrende organer og udvalg, som de udgør af medlemmerne i forbundene. Det betyder, at kvinder og mænds repræsentation er målt i forhold til, hvor stor en andel de udgør af medlemskaren. På det overordnede LO-niveau er en ligelig kønsrepræsentation 50/50.

Nogle hovedresultater er:

- Mænd er generelt overrepræsenterede i forhold til deres andel af medlemmerne. Kvinder er underrepræsenterede.
- Jo tættere man kommer på toppen af fagbevægelsen, jo bedre er mændene repræsenteret og jo dårligere er kvinderne repræsenteret. Det ser bedre ud blandt tillidsrepræsentanterne end i de centrale forbundshuse.
- Et særligt problematisk forhold er kvinders lave repræsentation blandt afdelingsformænd. Kønssammensætningen blandt afdelingsformænd er afgørende for sammensætningen i hovedbestyrelser, forretningsudvalg og på kongresser. Noget tyder på, at der er glasloft for kvinder på afdelingsniveau, som forhindrer dem i at stige i det fagpolitiske hierarki.
- I kongresperioden 2003-2006 er der ikke sket væsentlige fremskridt – flere steder er kønsfordelingen blevet mere skæv, mens der overvejende er status quo.
- 11 af de 20 organisationer har ligestillings- og/eller familiepolitikker som en del af deres politiske program. To forbund og LO har egentlige målsætninger for ligestillingsindsatsen. Der er hermed tale om en lille fremgang i kongresperioden.
- Seks forbund, et kartel og LO har udarbejdet kønsopdelte lønstatistikker for personalet. Igen en lille fremgang.
- Det er overvejende de store forbund, der arbejder aktivt med ligestilling og mainstreaming. Dermed er over 1 million af LO-fagbevægelsens medlemmer medlem af en organisation, der har en aktiv ligestillingsindsats.

Figur 1: Overordnet statusbillede for 2006: Kønsrepræsentationen



- Halvdelen af deltagerne på de kvindelige lederuddannelser har opnået en højere faglig post efter afsluttet uddannelse. Det gælder særligt i administrative job, men også politiske tillidsposter.

- Deltagerne på de kvindelige lederuddannelser har opnået større viden om køn og ledelse, anvendelse af ligestillingsaspektet i det faglige arbejde samt øget selvtillid i faglige sammenhænge.

- Frygten for at indsupplerede hovedbestyrelsesmedlemmer ville opleves "anderledes" har været ubegrundet. Hverken ordinære eller indsupplerede hovedbestyrelsesmedlemmer oplever, at der i praksis er fokus på, om de enkelte medlemmer er indsupplerede eller ej.

- Flere kvinder i Hovedbestyrelsen påvirker ikke direkte indholdet i bestyrelsesmøderne. Dette hænger tæt sammen med, at det først og fremmest er den daglige ledelse i LO, der sætter dagsordenen og dermed også fastlægger meget af indholdet på hovedbestyrelsesmøderne.

- Det vurderes dog, at det giver en særlig værdi, at kvinder også sidder omkring bordet. Kvinder i fagbevægelsen og herunder også de kvinder, der sidder i LO's hovedbestyrelse er med til at påvirke dagsordenen.

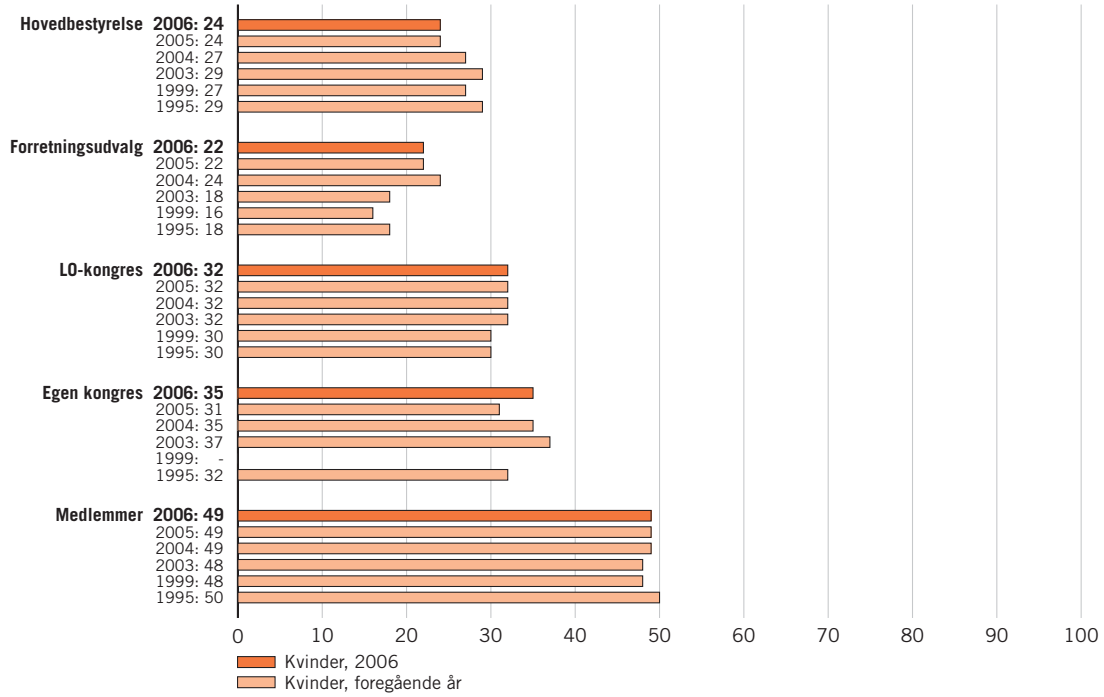
I de følgende tabeller er tallene fra tidligere år tilføjet, således det er muligt at sammenligne med tidligere års opgørelser.

Figur 2 viser, at kvindeandelen bliver mindre for hvert niveau, vi bevæger os opad i forbundenes hierarki. Samlet skulle kvinderne i 2006 udgøre 49 pct. i alle styrende organer, hvis de havde en lige repræsentation. Figuren viser desuden, at mænds repræsentation er gået op og kvinders ned i forretningsudvalg, hovedbestyrelser og på forbundenes egne kongresser fra 2004 til 2006.

Figur 3 viser ligeledes, at der er en klar overrepræsentation af mænd på samtlige niveauer i 2006. Mænd er mest overrepræsenterede på formandsniveau og mindst overrepræsenterede blandt tillidsvalgte. Kvinder er mindst underrepræsenterede på tillidsrepræsentantniveau, hvor de ligger 5 pct. under medlemstallet.

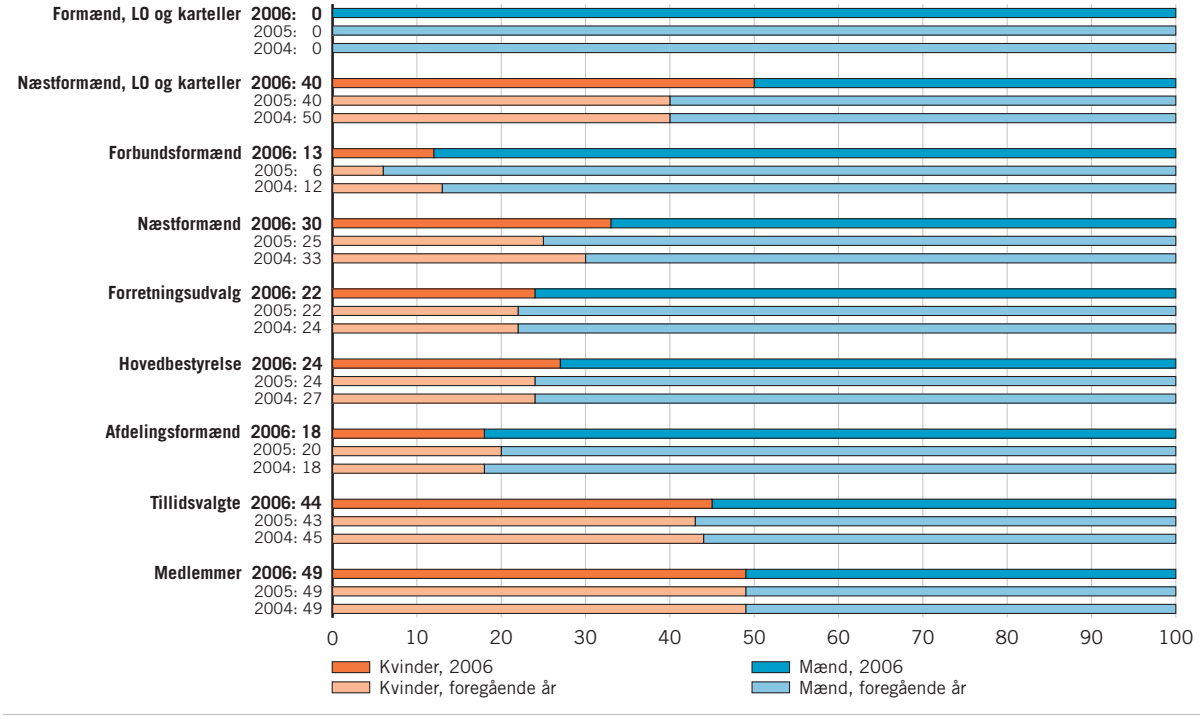
Det er problematisk, at der er under 20 pct. kvinder på afdelingsformandsniveau. Kønssammensætningen blandt afdelingsformænd er afgørende for sammensætningen i hovedbestyrelser, forretningsudvalg og på kongresser. Afdelingsniveauet "fodrer" posterne længere oppe i systemet. Flere kvindelige afdelingsformænd vil derfor have en positiv afsmittende virkning på kønsfordelingen i toppen.

Figur 2 Politiske organer
Kvindeandelen i udvalgte organer 1995, 1999, 2003, 2004, 2005 og 2006. Procent.

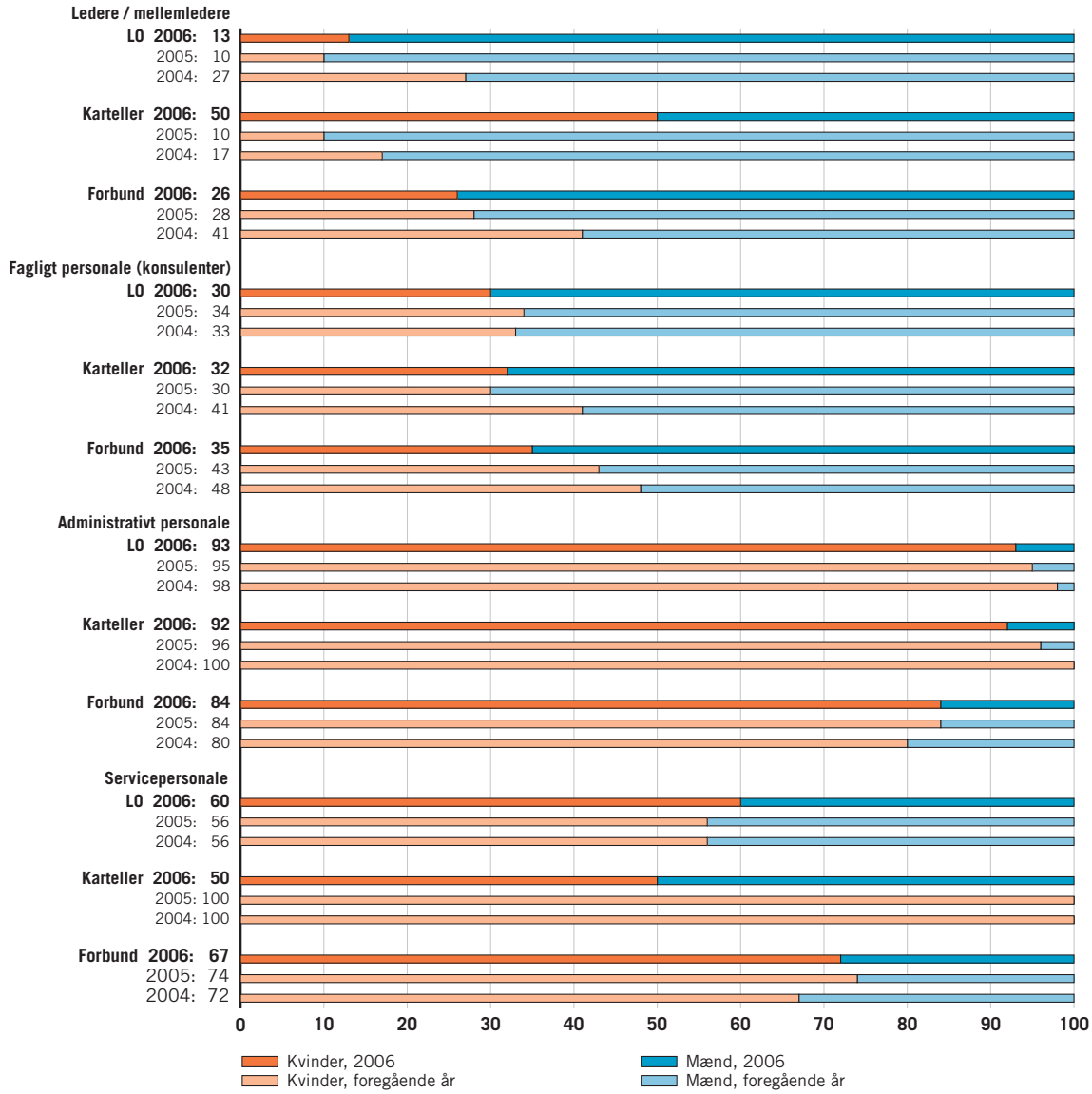


Note: ved "Egen kongres" forstås sidst afholdte kongres i forbund. LO-kongres er for 2003 den ekstraordinære i februar, for 2004 den ordinære i 2003.

Figur 3 Poster og medlemmer
Kønsfordelingen i udvalgte organer samlet for alle organisationer i 2006. Procentpoint.



Figur 4 Ansatte
Kønsfordelingen blandt ansatte i LO, karteller og forbund i 2006. Tallene viser kvindeandelen i procent.



Note: For LO og karteller er der på ledelsesniveau tale om meget få personer, hvorfor selv en lille forskydning i antal kvinder rykker procenttallet meget.

Forbundene har i regnskabet oplyst antallet af ansatte i syv forskellige kategorier fra ledere til studenter. Da der imidlertid er meget stor variation i antal ansatte i forbundene, og nogle grupper af ansatte er meget små, er disse for det første slået sammen til fire grupper: ledere/mellemledere, fagligt personale (konsulenter/sagsbehandlere), administrativt personale og servicepersonale (rengøring/ køkken og service).

Kvinders andel er generelt mindst blandt ledere/mellemledere. De er noget bedre repræsenteret blandt konsulenter. Derimod udgør de langt hovedparten af det administrative personale.

Servicepersonalet er en sammenlægning af en typisk kvindegruppe: Køkken/rengøring og en typisk mandegruppe: Service.

Det skal fremhæves, at kvindeandelen varierer meget på tværs af forbund og karteller. Gennemsnitstallene skjuler dermed, at der på ledelsesniveau er lige repræsentation eller overvægt af kvinder i to karteller og i seks forbund. På konsulentniveau er der lige repræsentation eller overvægt af kvinder i et kartel og syv forbund.

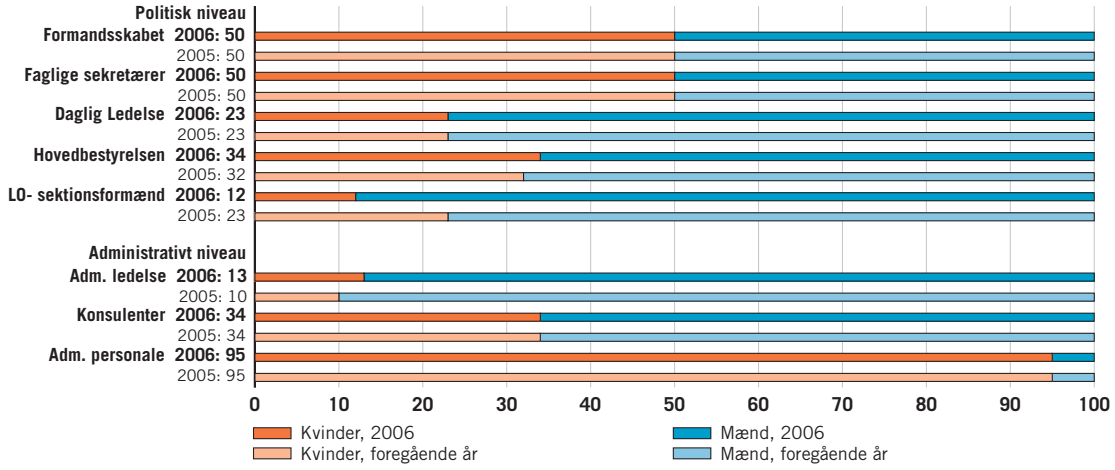
Figuren afspejler det kønsopdelte arbejdsmarked, både ved at kvinder og mænd arbejder i forskellige fag, og ved at kvinder ikke er en del af de øverste positioner i jobhierarkiet. Sammenlignet med de seneste to år fremgår det, at kvindeandelen på ledelsesniveau og blandt det faglige personale er faldet. Blandt ledere og mellemledere oven i købet markant.

Denne negative udvikling gælder ikke kun fagbevægelsen. I forbindelse med kommunesammenlægninger er andelen af kvinder på absolut topniveau i det offentlige også faldet; fra11,5 pct. til 7 pct. På arbejdsmarkedet kan der overordnet spores en lille positiv udvikling. Opgørelser fra DJØF og Ledernes Hovedorganisation viser, at siden 1990 er andelen af kvindelige ledere vokset med 0,5 procent i gennemsnit om året.

Kønsfordelingen i formandskabet (formand og næstformand) og blandt de faglige sekretærer i LO stemmer helt overens med medlemssammensætningen (50/50), mens der på de øvrige politiske og administrative poster fortsat er en skæv kønsfordeling.

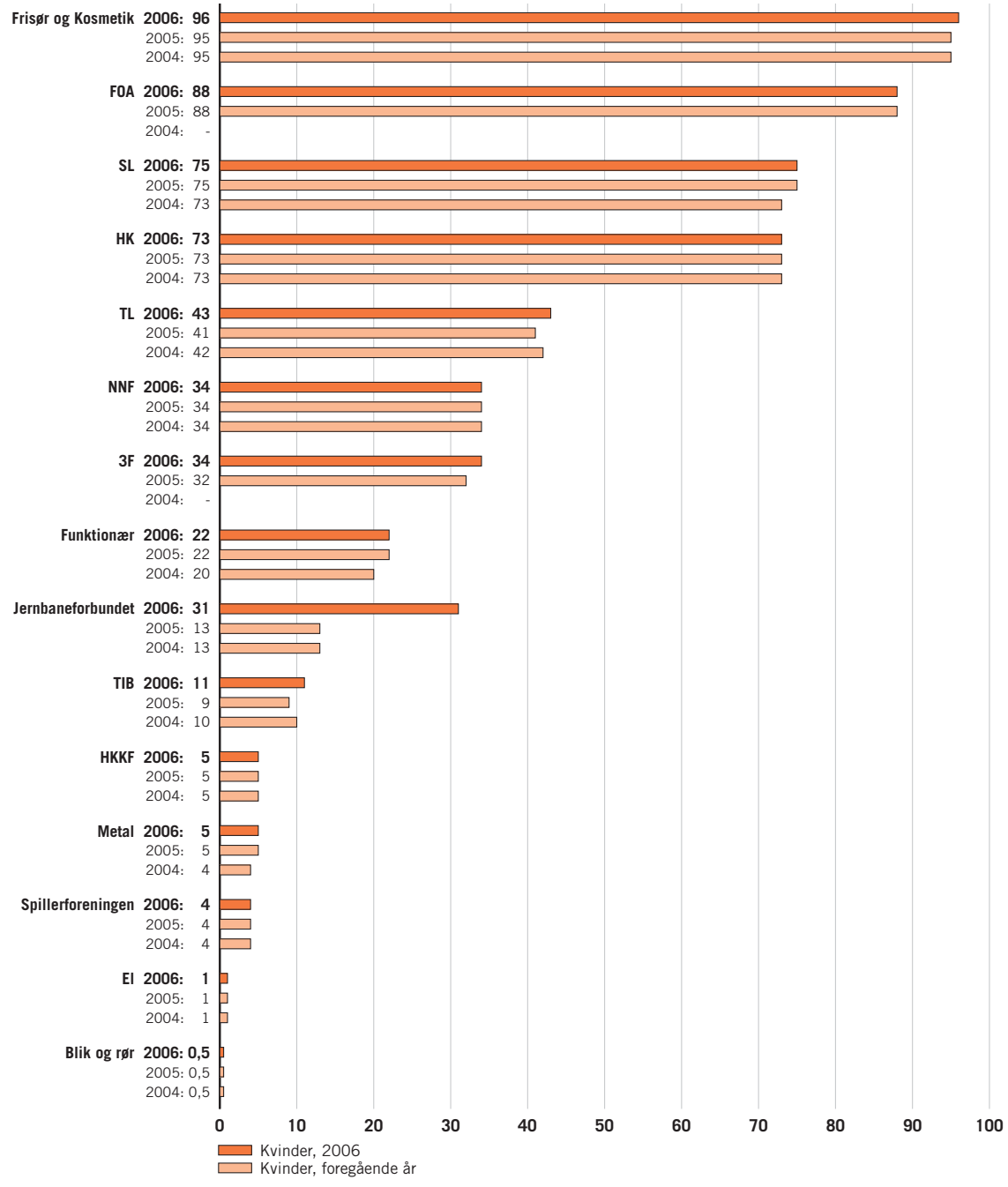
Den markante tilbagegang på sektionsniveau skal ses i lyset af den nye lokale struktur, der blev skabt i 2006. Reduktionen af lokale organisationer fra 179 fællesorganisationer til 44 sektioner har samtidig betydet en mere skæv kønsfordeling.

Figur 5 **Tillidsvalgte og ansatte i LO**
Kønsfordelingen i procent.



Her kan der trækkes en parallel til sidste års regnskabstema om fusioner. Analyser af forbundsfusioner belyste, hvordan omstruktureringer ofte betyder, at køns- og ligestillingshensynet må vige til fordel for andre dagsordener. Særligt hvis der ikke er stor opmærksomhed på ligestillingsspørgsmålet. Med de nye tal for LO og forbund (fig. 4 og 5) underbygges tendensen. Når man skærer ned på antallet af lokale organisationer eller omstrukturerer på anden vis, falder kvinders repræsentation, og mænds stiger. I bedste fald holdes kønsfordelingen stabil.

Figur 6 Kvindelige medlemmer
Kvindeandelen af medlemmer i forbund 2006. Procent



Figur 6 viser forbundenes kvindeandel blandt medlemmerne. Der er 4 kvindedominerede forbund og 9 mandedominerede forbund (når der er mere end 50 pct. af det ene køn). Der er ikke sket de store ændringer i kvindeandelen i de enkelte forbund fra 2004 til 2006. Dog har Jernbaneforbundet mere end fordoblet deres kvindeandel, hvilket hænger sammen med, at de har fået togstewardesserne ind i forbundet. Forbundenes kønsfordeling fortæller os, at det kønsopdelte arbejdsmarked ser ud, som det plejer.

Der er udarbejdet en ligestillingsprofil for hvert forbund og for LO. Figur 7 viser profilen for LO, mens de øvrige profiler er i bilaget. Hensigten med profilerne er, at forbundene løbende skal kunne registrere, hvordan kønsrepræsentationen i deres forbund udvikler sig, f.eks. som følge af politikker og aktiviteter rettet mod ligestilling i det fagpolitiske arbejde.

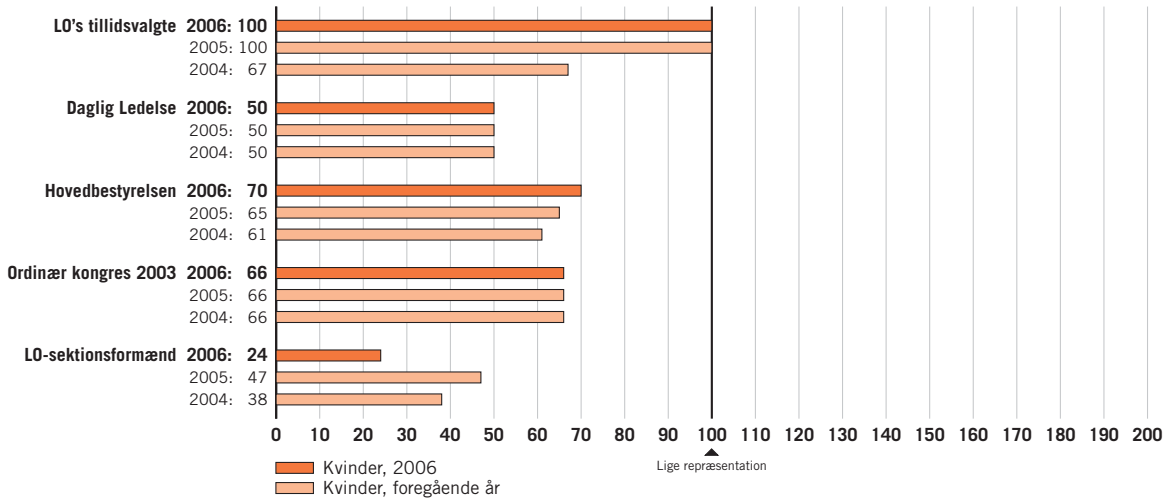
Fakta om lige repræsentation

Der er en lige repræsentation i et forbund, når kvinder og mænd udgør samme andel af de styrende organer og udvalg, som de udgør af medlemmerne i forbundet. Udgør kvinderne således 75 % af medlemmerne, skal de ved lige repræsentation udgøre ca. 75 % af medlemmerne i forretningsudvalg, hovedbestyrelse, blandt kongresdeltagerne osv.

I FOA skulle kvinderne således udgøre ca. 88 % i de styrende organer, mens de i TIB skulle udgøre ca. 11 %. I de følgende figurer svarer lige repræsentation til 100 %, og jo tættere på 100 %, jo tættere er forbundet på en lige repræsentation, uanset om kvindeandelen er stor eller lille blandt medlemmerne.

Hvis kvindeandelen i forbundet ændres over tid, kan det betyde, at organisationer kommer længere fra målet, selvom de har samme antal kvinder i fx hovedbestyrelse og blandt tillidsrepræsentanter.

Figur 7 LO-organer
Ligestillingsprofil for LO – kvinders repræsentation i forskellige organer i procent af, hvad den ville være hvis der var lige repræsentation*.



*Lige repræsentation måles her i forhold til LO-fagbevægelsens samlede medlemstal, dvs. 49 pct. kvinder.

Figur 7 viser kvindernes repræsentation på forskellige niveauer i LO. Mænds overrepræsentation i LO er i høj grad et resultat af den ulige repræsentation i de enkelte forbund, fordi det er forbundene, der udpeger de fleste af medlemmerne til LO's organer. Der er lige repræsentation blandt LO's tillidsvalgte, mens repræsentationen i Hovedbestyrelsen er forbedret en smule siden 2004. På lokalt niveau er kønsrepræsentationen blevet mere skæv i forbindelse med omstruktureringen til LO-sektioner. Med reduktionen af lokale organisationer er LO kommet længere fra målet om lige repræsentation. Der er nu flere mænd og færre kvinder, der er formand for sektionerne end tidligere.

Kønsrepræsentationen i forbundenes ledelse

I den følgende kortlægning af kønsrepræsentationen indgår nogle forbund ikke, nemlig Blik og Rør og Dansk El-forbund som næsten er rene mandeforbund, samt Spillerforeningen som et lille forbund, da det ikke giver mening at regne disse forbunds tal i forhold til målet om lige repræsentation.

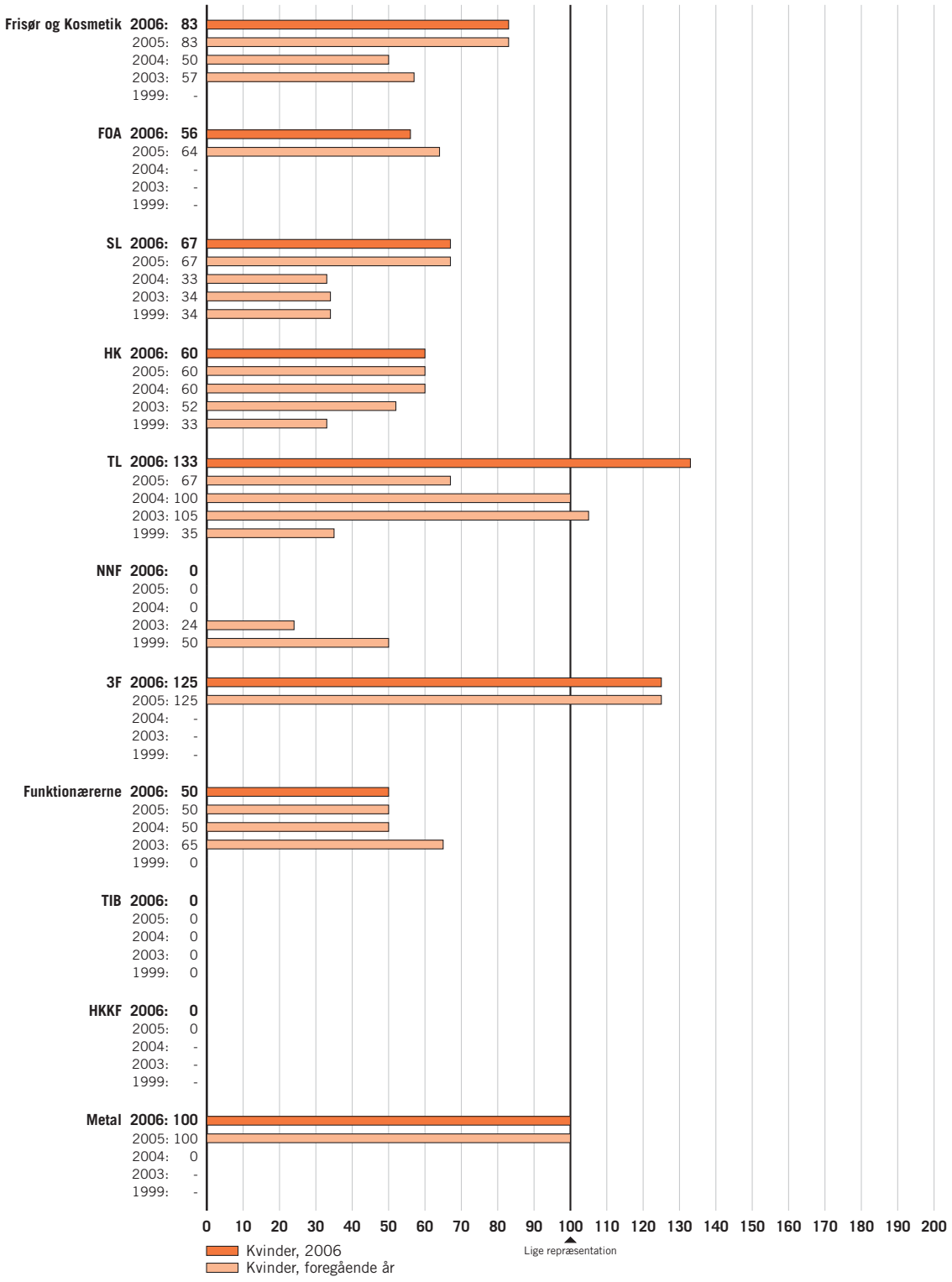
Formænd

I de 15 forbund der indgår i regnskabet, er der 13 mandlige formænd, mens kun to er kvinder. Hvis kvinder skulle være lige repræsenteret på forbundsformandsniveau, skulle der være 4 kvindelige formænd. Dette skyldes, at der kun er 4 forbund med et flertal af kvindelige medlemmer. Sandsynligheden for at et forbund har en kvindelig formand, er størst i de kvindedominerede forbund, men her er 3 ud af 4 mænd.

Kvinders repræsentation i forretningsudvalgene (figur 8) udgør samlet set ca. 50 pct. af en lige repræsentation. Der er dog stor variation mellem forbundene. Desuden er der stor variation fra det ene år til det næste, hvilket i høj grad skyldes, at en enkelt kvinde eller mand mere eller mindre flere steder kan ændre fordelingen markant. Der har i denne kongresperiode været en fremgang i forretningsudvalgene for Frisørerne, SL, HK, TL og Metal, mens der har været stabilitet i de øvrige forbund. TL og 3F har som de eneste forbund i 2006 overrepræsentation af kvinder i forretningsudvalget.

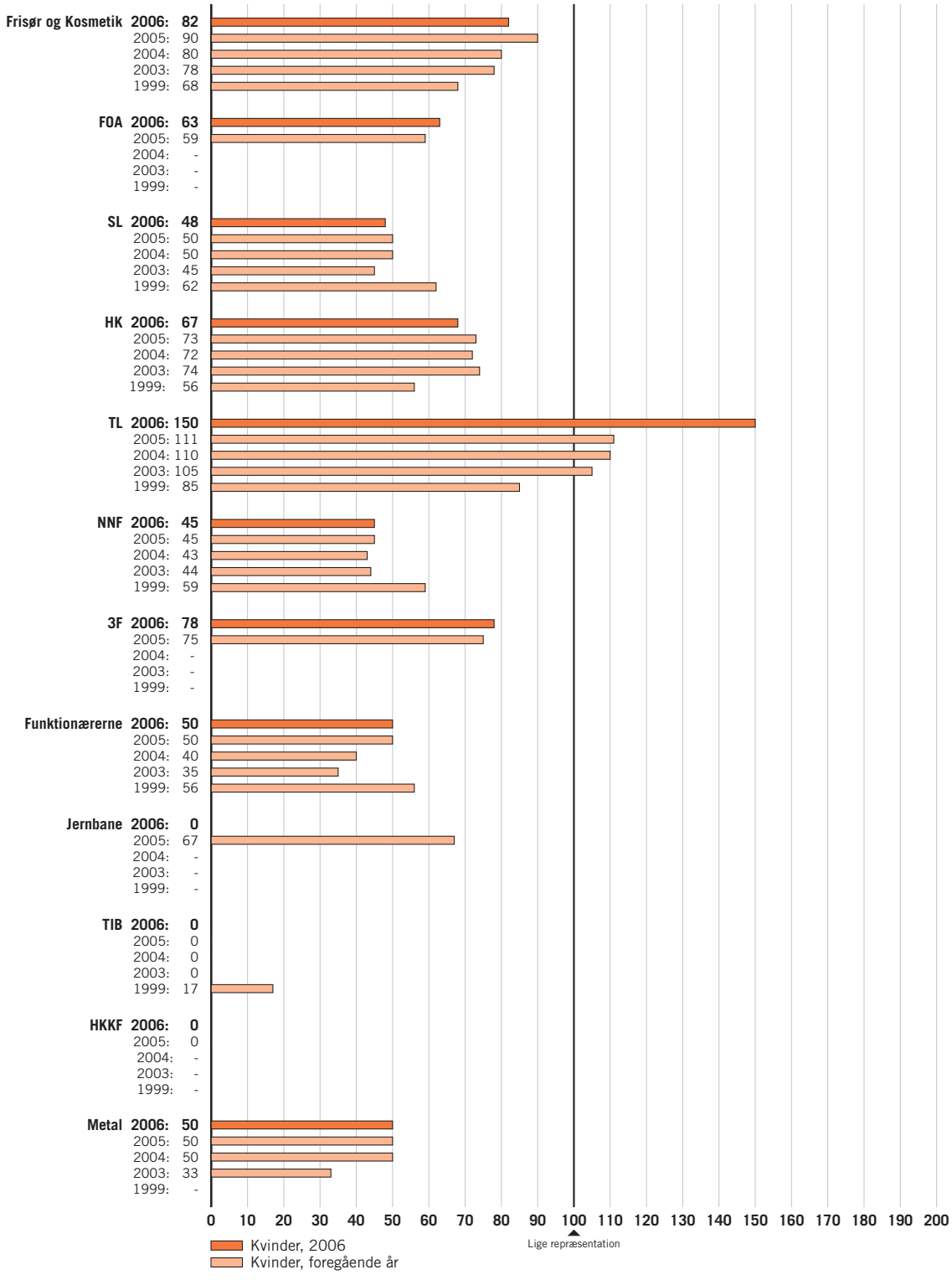
Kvindernes repræsentation i forbundenes hovedbestyrelser (figur 9) udgør samlet set ca. 50 pct. af en lige repræsentation. Også her er der stor variation mellem forbundene fra en markant overrepræsentation i TL til helt manglende repræsentation i TIB, hvor kvinderne burde have 6 af de 51 pladser. Der er desuden variation fra år til år. Fra 2004 til 2006 har der været en fremgang i kvinders repræsentation i hovedbestyrelserne hos Frisørerne, FOA, TL, NNF, 3F og Funktionærforbundet, mens der har været tilbagegang i HK.

Figur 8 Forretningsudvalg
Kvinders repræsentation i forretningsudvalg i 1999, 2003, 2004, 2005 og 2006 i procent af, hvad den ville være ved lige repræsentation

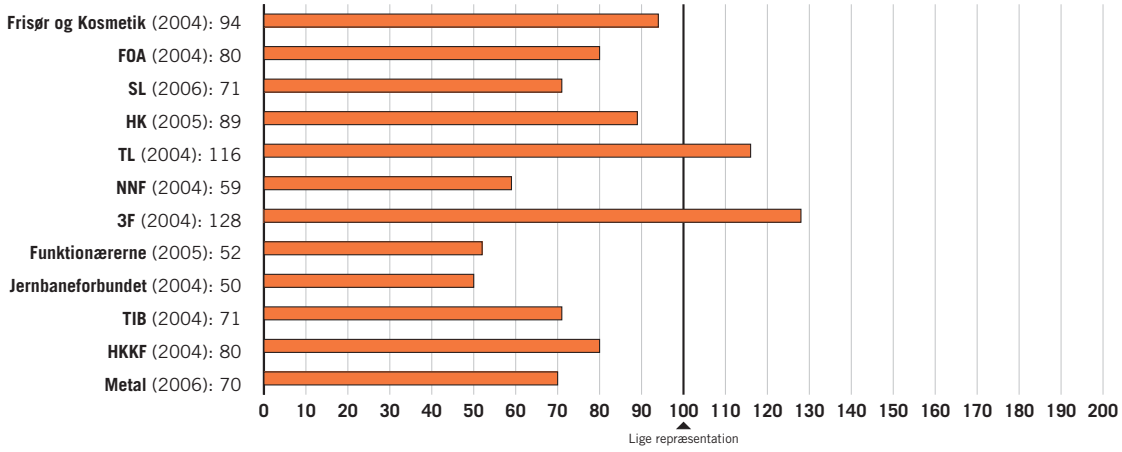


Note: I FOA og 3F udgør Daglig Ledelse deres forretningsudvalg. RBF blev i 2006 en del af 3F. Beregninger viser, at RBF's andel ikke rykker væsentligt ved målet om lige repræsentation, hvorfor det giver mening at sammenligne med 3F i 2005.

Figur 9 Hovedbestyrelser
Kvinders repræsentation i hovedbestyrelser i 1999, 2003, 2004, 2005 og 2006 i procent af, hvad den ville være ved lige repræsentation



Figur 10 Kongresser
Kvinders repræsentation ved forbundenes seneste kongresser i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation



I de øvrige forbund har kvinders repræsentation fra 2004 til 2006 været stabil.

Figur 10 viser, at TL og 3F som de eneste forbund har en underrepræsentation af mænd blandt kongresdeltagerne. Til alle de øvrige forbunds kongresser har kvinder været underrepræsenterede.

Kønsrepræsentationen i forbundenes og i LO's udvalg

Til regnskabet har forbundene oplyst, hvilke udvalg deres hovedbestyrelser har nedsat inden for seks hovedtemaer:

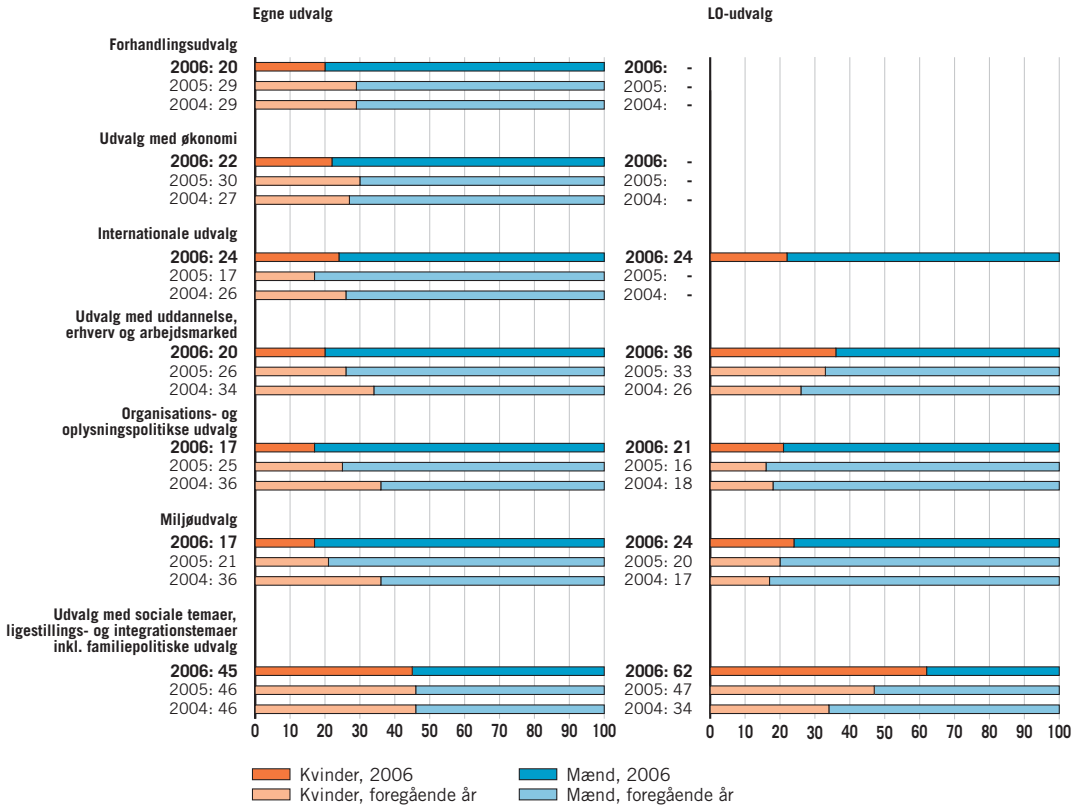
- Miljø: miljøudvalg, miljø- og teknologiudvalg, arbejdsmiljøudvalg, miljø- og socialudvalg
- Udvalg med sociale, ligestillings- og integrationstemaer: familie- og socialpolitisk udvalg, familie- og ligebehandlingsudvalg, ungdomsudvalg, pensionspolitik, seniorudvalg mv.
- Udvalg med uddannelse, erhverv og arbejdsmarked som emne: uddannelses- og arbejdsmarkedsudvalg, erhvervs- og arbejdsmarked mv.
- Økonomi: overenskomstudvalg, økonomisk-politisk udvalg, lønpolitisk udvalg, arbejdsretlige udvalg, a-kasseudvalg osv.
- Internationale udvalg
- Organisations- og oplysningspolitiske udvalg: organisationsudvalg, oplysningsudvalg, medlemshvervningsudvalg, strukturudvalg.

Desuden er der spurgt til forbundenes forhandlingsudvalg både antal udvalg og kønsfordeling blandt medlemmerne. I alt er der givet oplysninger om 76 udvalg og 96 forhandlingsudvalg i forbund og LO, som er med i analysen.

Som det kan ses af figur 11, er der to klare tendenser i kvindeandelen i forbundene. Da der er tale om stort set alle LO-forbund, er målet for lige repræsentation, at kvinder og mænd hver udgør ca. halvdelen af medlemmerne i de samlede udvalg. Men kun udvalg om sociale og ligestillingsmæssige temaer har tilnærmelsesvis denne fordeling. I de øvrige udvalg er kvindeandelen mellem ca. 20 og 30 pct.

I perioden fra 2004 til 2006 kan det konstateres, at kvindeandelen i samtlige af forbundenes udvalg er faldet, mens den er forbedret i LO's udvalg. Dette vidner om, at forbundene er blevet bedre til at udpege kvinder til LO's udvalg, men ikke til egne udvalg. Der er dog langt færre udvalg i LO end i forbundene til sammen, hvorfor fordelingen i LO's udvalg lettere kan forskydes.

Figur 11 Udvalg
Kvindeandelen i forbundenes egne udvalg (i alt) og i LO-udvalg, 2004-2006.



Note: I 2006 har kun fire forbund og to karteller nedsat forhandlingsudvalg og der er kun halvt så mange udvalg som i 2005. Det hænger sammen med, at flere forbund først nedsætter forhandlingsudvalg op til overenskomstforhandlinger. I 2004 og 2005 havde LO ingen internationale udvalg.

Kønsrepræsentationen på lokalt niveau

Den lokale repræsentation er belyst gennem kønsfordelingen i LO-forbundene blandt afdelingsformænd og blandt tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Som mål for en ligelig kønsrepræsentation er forbundenes samlede medlemsfordeling brugt, selvom sammensætningen af det lokale arbejdsmarked, både med hensyn til erhvervsstruktur og kønsopdeling, kan være noget anderledes end forbundet generelt.

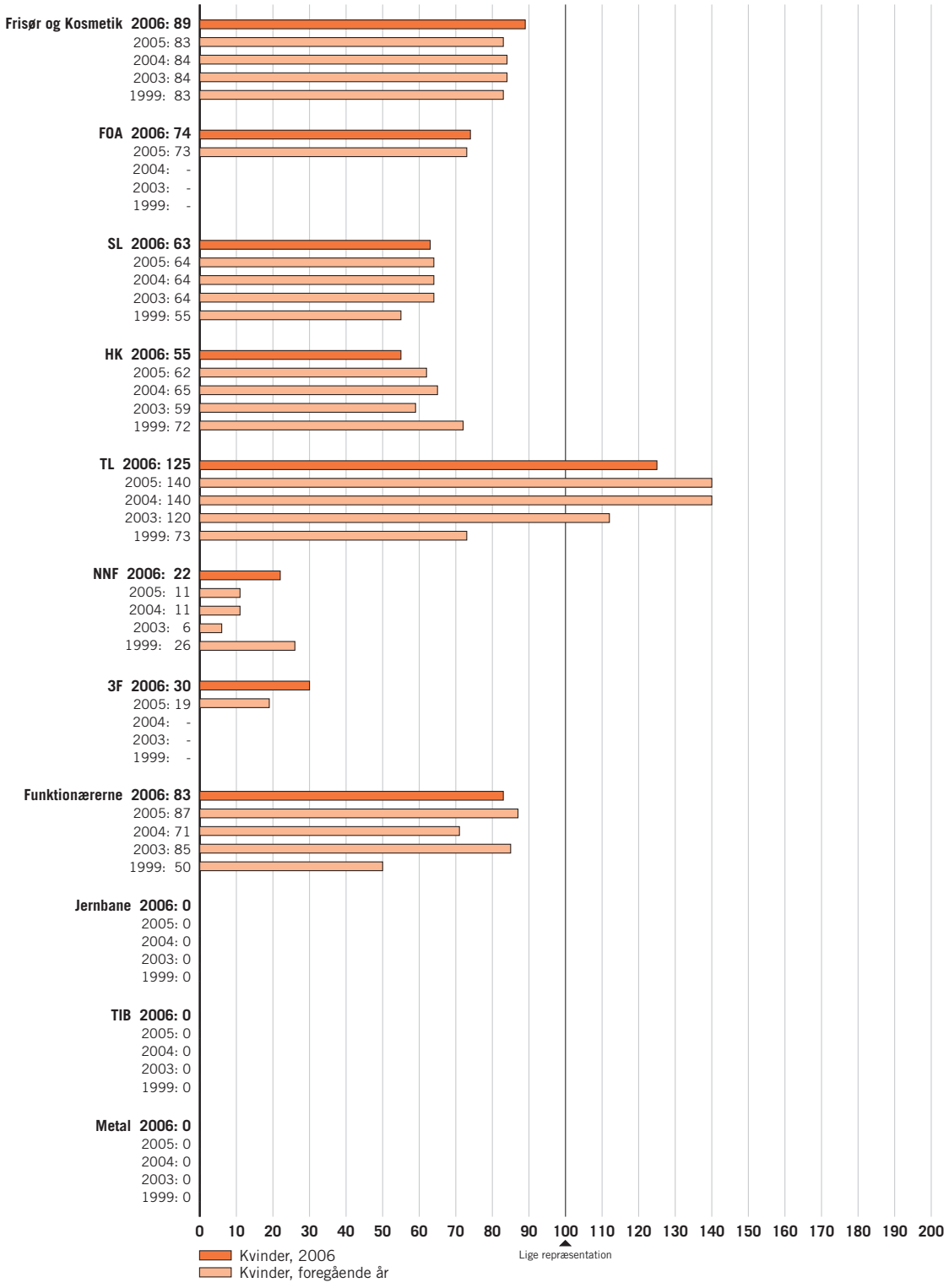
Figur 12 viser, at kvinders repræsentation blandt afdelingsformændene i 2006 varierer meget fra forbund til forbund. Overordnet er der ikke sket de store forskydninger i indeværende kongresperiode, men der er sket fremgang hos Frisørerne, NNF og 3F. Tre forbund, Jernbane, TIB og Metal, har i hele perioden ikke haft kvindelige afdelingsformænd. Kun TL har en underrepræsentation af mænd blandt afdelingsformændene.

Figur 13 viser, at kvinders andel blandt tillidsrepræsentanter i flere af forbundene er tæt på at være lige. For de kvindedominerede forbund har kønsfordelingen været stabil over tid, mens der i de mandedominerede forbund er tendenser til fald i kvinders andel. Faldet hænger sammen med, at mandeforbundene har fået flere kvindelige medlemmer, hvilket hæver målet for lige repræsentation. HK, TL, HKKF og Metal har alle nået målet.

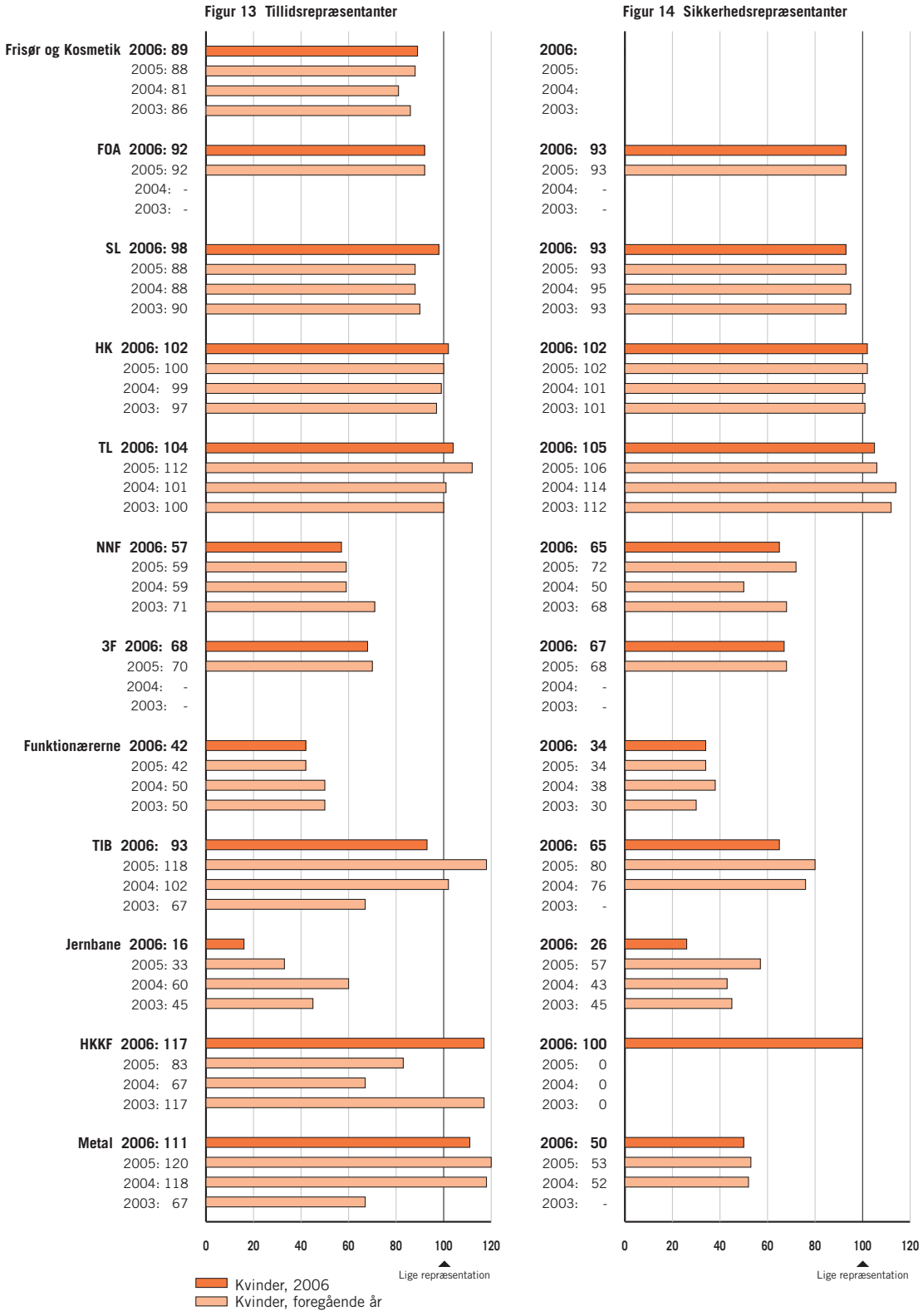
Kvinders andel blandt sikkerhedsrepræsentanter (figur 14) tegner ikke helt samme billede af en lige repræsentation som blandt tillidsrepræsentanter, specielt ikke i de mandedominerede forbund. De kvindedominerede forbund har stort set en stabil repræsentation på 85-100 pct. over de sidste fire år. For de mandedominerede forbund har der enten været stabilitet eller fald i kvindeandelen.

Når repræsentationen for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter sammenlignes, er der en tendens til, at kvinder i de mandedominerede forbund finder arbejdet som tillidsrepræsentant mere attraktivt end at være sikkerhedsrepræsentant.

Figur 12 Afdelingsformænd
Kvinders repræsentation i 1999, 2003, 2004, 2005 og 2006 blandt forbundenes afdelingsformænd i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation



Figur 13 & 14 Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter
Kvinders repræsentation blandt forbundenes tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter 2003, 2004, 2005 og 2006 i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation



Note: Metal og TIB har i 2003 opgjort tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter samlet.
Frisør og Kosmetik har ingen sikkerhedsrepræsentanter.

Status på ligestillingsarbejdet i 2006

Efter kortlægningen af kvinder og mænds repræsentation på forbunds- og afdelingsniveau belyses status for organisationernes arbejde med ligestilling inden for følgende indsatsområder:

- Det politiske arbejde med ligestilling og familiepolitik
- Det personalepolitiske arbejde med ligestilling på forbundsniveau
- Uddannelse for ansatte og valgte
- Mainstreaming
- Ligestillingsaktiviteter og indsats

Under hvert indsatsområde viser en tabel, hvilke organisationer (forbund, karteller og LO) der har svaret bekræftende på, at de har ligestillingspolitikker, -udvalg og forskellige aktiviteter om ligestilling. Efterfølgende beskrives status og trends.

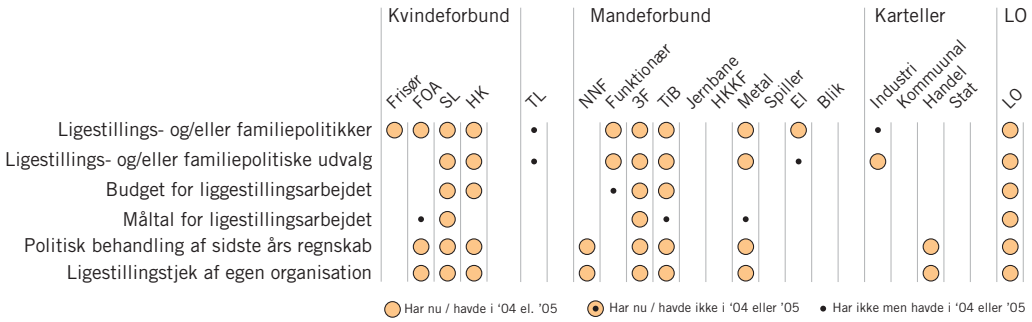
Af tabellerne fremgår det, hvilke tiltag der er nye, og hvilke der er bortfaldet i forhold til tidligere år. Det er forbundenes besvarelser og det dokumentationsmateriale, de enkelte forbund har vedhæftet regnskabet, f.eks. udvalgskommissorier, politikker og handlingsplaner, der danner baggrund for denne status over ligestillingsarbejdet i fagbevægelsen.

Det er vigtigt at påpege, at hvis de fire største forbund (3F, HK, FOA og Metal) har en indsats, så er der over 1 million medlemmer, der er medlem af en organisation, der har en aktiv ligestillingsindsats.

Lidt over halvdelen af organisationerne har ligestillings- og/eller familiepolitikker. Syv organisationer har et ligestillings- og/eller familiepolitisk udvalg nedsat af hovedbestyrelsen. I alt 81 forskellige personer arbejder med ligestilling i disse udvalg.

Fem organisationer har et selvstændigt budget til ligestillings- og mainstreamingsarbejdet. Beløbene varierer fra

Tabel 1 **Ligestillingspolitik**
Forbund, karteller og LO som har ligestillings- eller familiepolitikker.

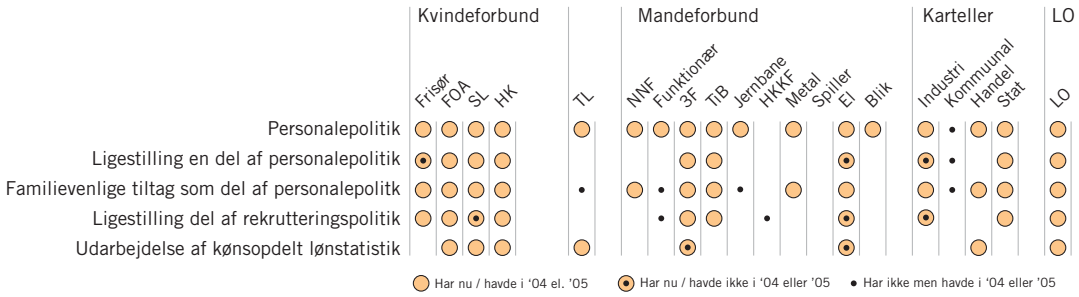


20.000 kr. til 400.000 kr. i forbundene. LO's samlede budget for ligestilling og mainstreaming er 1.400.000 kr. I 2006 arbejdede kun tre organisationer med måltal for ligestillingsarbejdet. Et eksempel herpå er 3F, som arbejder med, at der skal være én ligestillingsansvarlig i hver afdeling, og det tilstræbes, at der nedsættes lokale ligestillingsudvalg.

Spørgsmålene om politisk behandling af sidste års regnskab og ligestillingstjek er tilføjet i 2006, da disse måler på anbefalinger fra 2005-regnskabet. Det fremgår, at knapt halvdelen af organisationerne har fulgt disse anbefalinger.

Det er vigtigt at bemærke, at det overvejende er de store forbund, der arbejder med ligestilling, hvilket betyder, at rundt regnet 1 million medlemmer er dækket ind.

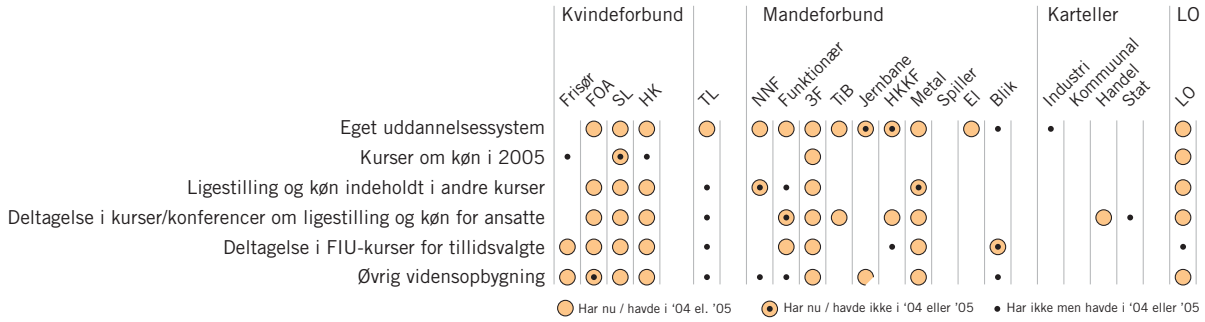
Tabel 2 Personalepolitik
Forbund, karteller og LO som har ligestillings i personalepolitikker.



Stort set alle organisationer har en personalepolitik, men ligestilling indgår kun i halvdelen. Familievenlige tiltag er langt mere udbredt. De ligestillingsmæssige- og familievenlige tiltag omhandler oftest generel ligebehandling, ligeløn, fleksibilitet i arbejdslivet, omsorgsdage og barsel. Flere steder, bl.a. i LO, søges der også at gøre op med kønsarbejdsdelingen ved i stillingsannoncer at tiltrække det ene eller det andet køn.

I 2006 udarbejder otte af de 20 organisationer kønsopdelte lønstatistikker. Det er en fordobling i forhold til 2004. Statistikkerne bruges internt og nogle er tilgængelige på organisationernes intranet.

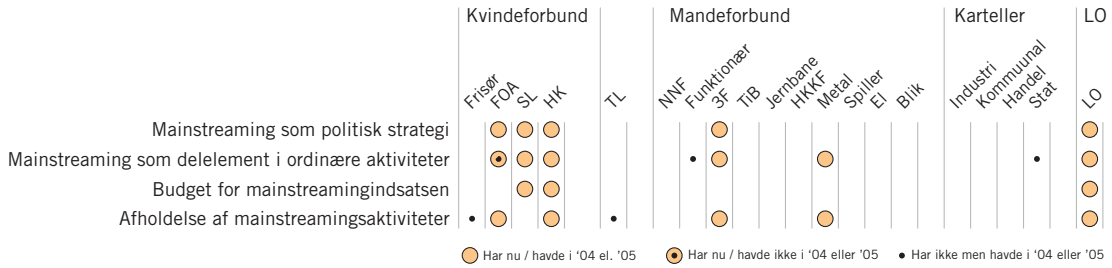
Tabel 3 Uddannelse
Forbund, karteller og LO som har uddannelse for valgte og ansatte



Uddannelse

Overordnet er der stor variation mellem forbundene i forhold til udbud af og deltagelse i kurser om køn og ligestilling. Og sammenlignet med tidligere år er der både kommet nye til, mens andre i 2006 ikke har været med. Der er flere minusser end nye prikker, hvilket indikerer, at der har været større aktivitet på uddannelsesområdet i de foregående år end i 2006.

Tabel 4 Mainstreaming
Forbund, karteller og LO som har mainstreamingstrategi og –aktiviteter.



Mainstreaming

Det er langt fra alle forbund, men til gengæld store forbund, der har valgt mainstreaming som politisk og organisatorisk ligestillingsstrategi. Det er primært LO, kvindeforbundene samt 3F og Metal, der mainstreamer. SL, HK og LO har et særligt budget til mainstreaming. Mainstreaming er oftest forankret i hovedbestyrelser eller hos formand eller næstformand.

HK har på baggrund af en evaluering udarbejdet en ny mainstreamingstrategi for forbundet. Den indebærer blandt andet,

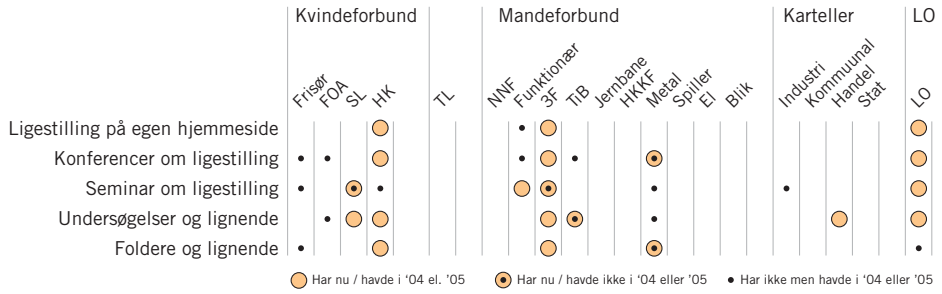
at ansvaret for mainstreaming entydigt placeres hos lederne, at der udvikles konkrete metoder til at fastsætte relevante ligestillingsmæssige målsætninger på alle arbejdsområder, at der fortsat skal være et politisk fokus på mainstreaming samt at mainstreaming skal have et medlemsperspektiv.

HK har endvidere udviklet en række værktøjer til mainstreaming. Bl.a. en guide til at sammenligne mænds og kvinders lønninger på den enkelte arbejdsplads og et værktøj til beregning af økonomiske konsekvenser af hhv. fædres og mødres afholdelse af barselsorlov.

Som et nyt tiltag i LO's mainstreamingarbejde udgives en mainstreamingavis til alle valgte og ansatte, der gør det muligt, at følge det løbende ligestillingsarbejde samt holde folk til ilden i forhold til de igangværende mainstreamingprojekter i huset.

LO's mainstreamingarbejde, der blev skudt i gang på kongressen i 2003, evalueres i 2007, og erfaringerne stilles til rådighed for forbundene.

Tabel 5 Formidling
Forbund, karteller og LO som har formidlingsindsatser.



Der er stor variation på forbundenes formidling og vidensopbygning på ligestillingsområdet. Seks organisationer har i 2006 udarbejdet undersøgelser mens seks har afholdt seminarer og konferencer. Nedenfor præsenteres nogle af disse.

Konferencer og seminarer

Mainstreamingsnetværket af 2005, hvor flere LO-forbund deltager, og 3F er koordinator, afholdt i 2006 en række møder og konferencer. Blandt andet konferencer om mainstreaming i forbindelse med kvalitetssikring af de kommunale opgaver.

LO's årlige ligestillingskonference satte fokus på køn, repræ-

sentation og kvotering. Oplægsholdere var bl.a. Helle Holt, SFI, Agi Csonka, TDC og Gloria Mills, UNISON (britisk fagforening, der organiserer offentligt ansatte).

Undersøgelser og formidling

3F har undersøgt muligheder og barrierer for, at deres mandlige medlemmer vil holde barselsorlov. Undersøgelsen "Faderroller, barselsrettigheder og fremtidige muligheder" er baseret på interview med 3F's mandlige medlemmer. Derudover har 3F undersøgt medlemmernes brug af barselsorlov.

3F har foretaget en omfattende evaluering af aftalen om Fair Repræsentation. Gennem spørgeskemaer til alle afdelinger, interview med centrale politiske aktører og konsulenter har forbundet undersøgt, hvordan aftalen er blevet brugt som en del af ligestillingsindsatsen lokalt og centralt.

3F har ligeledes udarbejdet informationsmateriale om sexchikane, barsel, ligeløn, menneskerettigheder og ligestilling.

TIB har udarbejdet en rapport, som undersøger etnisk og kønsmæssig ligestilling inden for TIB's industri- og bygningsområder. Fokus er på løn, kvinders repræsentation og karrieremuligheder i det faglige system, medlemmers brug af barsel samt hvordan byggefaget kan tiltrække kvinder og etniske minoriteter.

HK har lavet en fokusgruppeundersøgelse af mandlige og kvindelige medlemmers holdninger til barselsorlov og familiepolitik samt en statistisk undersøgelse af mandlige og kvindelige medlemmers brug af barselsorlov.

HK har bl.a. udarbejdet oplysningsmateriale om barselsorlov og familiepolitik samt lanceret hjemmesiden "Cirkus stress og jag" med fokus på balancen mellem familie- og arbejdsliv. På hjemmesiden har medlemmerne bl.a. mulighed for at udveksle gode råd med hinanden.

Opsamling

Regnskabet for 2006 viser, at der i forhold til kvinders repræsentation ikke er sket store ændringer i forhold til sidste år, endsige gennem de seneste 10 år. Mænd er stadig overrepræsenteret i forhold til deres andel af medlemmerne. Kvinderne er underrepræsenteret. Jo tættere man kommer på toppen af fagbevægelsen, jo mindre er kvinders repræsentation. Det ser bedre ud blandt tillids- og sikkerhedsrepræsentanter end i de centrale forbundshuse.

De følgende tabeller samler op på taldelen af ligestillingsregnskabet. Dels vises hvordan mænds overrepræsentation udmønter sig i, hvor mange kvinder der mangler, for at der vil være lige repræsentation; og dels vises, hvilke konkrete politikker og aktiviteter fagbevægelsen har fået ud af ligestillingsarbejdet i de forgangne år.

Tabel 6 Formidling
De røde tal: Kvinders underrepræsentation i forbund og LO, opgjort efter antal kvinder, der mangler i forskellige positioner.

Positioner i forbund og LO	Antal kvinder der mangler*	Procent
Forbundsformænd	2	13
Næstformænd	1	5
Forretningsudvalg**	14	8
Hovedbestyrelser**	83	13
Forbundenes egne kongresser	224	4
LO Kongres	139	17
LO udvalg	17	12
Afdelingsformænd	62	12
LO sektionsformænd	16	37
Tillidsrepræsentanter	1088	5
Sikkerhedsrepræsentanter	1549	6

*Da der gennem perioden 2004-2006 er sket ændringer i forbundenes og LO's struktur, kan der ikke ske en meningsfuld sammenligning. Opgørelsen er beregnet med udgangspunkt i målet om lige repræsentation på forbundsniveau. Når der kun er 4 kvindedominerede forbund, betyder det også at der kun mangler 2 kvindelige formænd.
**Ved Forretningsudvalg og Hovedbestyrelser er LO medregnet.

Tabel 6 viser, hvor mange kvinder der mangler i antal og procent på forskellige poster i fagbevægelsen. F.eks. skal kun 4 pct. af de delegerede til forbundenes kongresser "skifte køn", mens hele 37 pct. af LO-sektionernes formænd skal udskiftes med kvinder. Da kønssammensætningen blandt afdelingsformænd er afgørende for sammensætningen i hovedbestyrelser, forretningsudvalg og på kongresser, kan der rykkes meget ved, at der kommer flere kvindelige afdelingsformænd. 62 (eller 12 pct.) afdelingsformænd skal "skifte køn", for at der er en lige repræsentation.

Tabel 7 Investeringer
Statusopgørelse for ligestillingsarbejdet 2004-2006*

	2006		2005		2004	
	Har	Har ikke	Har	Havde ikke	Havde	Havde ikke
Ligestillings- og/eller familiepolitik	11	9	12	9	11	11
Udvalg som arbejder med ligestilling og familiepolitik	7	13	9	12	9	13
Mål for ligestillingsindsatsen	3	17	5	16	5	17
Budget for ligestillingsarbejdet	5	15	6	15	4	18
Mainstreaming som politisk strategi	5	15	5	16	3	19
Ansatte og valgte deltaget i kurser om ligestilling 2005	12	8	11	10	13	9
Ligestilling som del af personalepolitikken	10	10	7	14	6	16
Familievenlige tiltag i personalepolitikken	12	8	16	5	16	6
Ligestilling tænkt ind i rekrutteringspraksis	9	11	7	14	8	14
Kønsopdelt lønstatistik	8	12	6	15	4	18

*I 2004 var der 22 organisationer og i 2005 var der 21. I 2006 var der kun 20 organisationer. Figuren viser, hvilke af de 20 organisationer, der har svaret henholdsvis bekræftende og benægtende på de forskellige ligestillingsindsatser.

Kapitel 2: Tema

Erfaringsopsamling vedrørende indsupplering af det underrepræsenterede køn i LO's hovedbestyrelse

Af Anne Sofie Krarup, Rambøll Management

Indledning

I dette notat præsenteres resultaterne af en undersøgelse af erfaringerne med indsuppleringsmodellen i LO's hovedbestyrelse, som er gennemført i februar-marts måned 2007 af Rambøll Management på opdrag for LO.

Formålet med undersøgelsen har været at formidle de hidtidige erfaringer med den indsuppleringsmodel, som blev vedtaget ved LO-kongressen i 2003. Da det umiddelbart forventes, at ordningen skal fortsætte, også efter den kommende LO-kongres, er der i undersøgelsen lagt vægt på at beskrive erfaringerne, men ikke at komme med anbefalinger til fremadrettede handlemuligheder.

Erfaringsopsamlingen har omfattet interview med syv medlemmer af LO's hovedbestyrelse, heraf 5 kvinder og 2 mænd. Alle interviews er gennemført som personlige interviews, på nær et enkelt, der er gennemført telefonisk. De syv interviewede er:

- Harald Børsting, LO sekretær
- Lisa Dahl Christensen, tidl. forbundssekretær i FOA
- Susanne Døssing, tidl. amtskredsformand for Fyns Amt i SL
- Mette Kindberg, næstformand i HK
- Jane Korzcak, næstformand i 3F
- Erna Lange, forbundssekretær i NNF
- Poul Monggaard, formand for Dansk Frisør og Kosmetiker forbund

Inden den egentlige præsentation af erfaringsopsamlingen præsenterer vi i det følgende kort selve indsuppleringsmodellen samt dens konsekvenser for den kønsmæssige sammensætning i LO's hovedbestyrelse.

Indsuppleringsmodellen

Som nævnt blev indsuppleringsmodellen vedtaget ved LO-kongressen i 2003. Målsætningen var at sikre en mere lige

kønsrepræsentation i LO's øverste beslutningsorgan og er beskrevet i LO's love, §12, stk. 2, som følger:

"Hvis Hovedbestyrelsen efter kongressens valg af formand, næstformand og sekretærer samt forbundenes udpegning af hovedbestyrelsesmedlemmer ikke har opnået en ligelig repræsentation af mænd og kvinder, udvides Hovedbestyrelsen med op til 5 repræsentanter for det underrepræsenterede køn. LO's hovedbestyrelse fastlægger proceduren for valg af de yderligere 5 repræsentanter."

Hovedbestyrelsen har fastsat en procedure for valg af de indsupplerede medlemmer, der medfører, at de forbund, der er tættest på at opnå et yderligere medlem af Hovedbestyrelsen, kan udpege en kvinde. Hvis et forbund ikke ønsker at udpege et kvindeligt medlem, overgår retten til det forbund, som derefter er tættest på at kunne udpege et yderligere medlem til Hovedbestyrelsen. De pågældende forbund informeres om denne mulighed i forbindelse med den årlige nedsættelse af LO's hovedbestyrelse.

Modellen for udpegningen medfører, at det varierer, hvilke forbund der får tilbudt et af de fem indsupplerede medlemmer, da dette beregnes på baggrund af årlige opgørelser over medlemstal. Ifølge LO's egen oversigt har følgende forbund haft indsupplerede medlemmer i Hovedbestyrelsen:

- 2004: NNF, PMF, SL, SID, TL
- 2005: SID, FOA, NNF, SL, TL
- 2006: 3F, FOA, NNF, SL, TL

Ser man på, hvilken betydning indsuppleringsmodellen har haft for kønssammensætningen i LO's hovedbestyrelse, så fremgår det af selv samme oversigt, at hvor andelen af kvinder i Hovedbestyrelsen var hhv. 20 procent og 19 procent i 2002 og 2003, så var der i 2004 (det første år hvor indsuppleringsmodellen trådte i kraft) 32 procent kvinder i Hovedbestyrelsen. Også i 2005 var der alt i alt 32 procent kvinder i Hovedbestyrelsen, mens der skete en lille stigning til 34 procent i 2006.

I reelle tal er der tale om en ændring fra 8-9 kvinder i 2002-2003 til 14-15 kvinder i Hovedbestyrelsen i de efterfølgende år – det vil sige en forøgelse af antallet af kvinder på op til 75 procent sammenlignet med de to foregående år.

Indsuppleringsmodellen har altså medført, at der reelt sidder flere kvinder, både i procent og i antal, end der har gjort tidligere.

Erfaringer med indsuppleringsmodellen

Dette kapitel er bygget op omkring tre afsnit, der hver især analyserer erfaringer med modellen i forhold til en specifik

vinkel. I første afsnit undersøger vi således, hvad det eventuelt betyder at sidde som indsuppleret kvinde i LO's hovedbestyrelse sammenlignet med at være ordinært medlem. I andet afsnit præsenterer vi interviewpersonernes vurdering af, hvad det i det hele taget betyder at sidde i LO's hovedbestyrelse i forhold til blandt andet indflydelse, viden og netværk. Videre kigger vi i tredje afsnit på, hvad flere kvinder i Hovedbestyrelsen betyder for arbejdet i Hovedbestyrelsen og for mødekulturen i Hovedbestyrelsen.

Hvad betyder det at sidde som indsuppleret kvinde i Hovedbestyrelsen?

I forbindelse med erfaringsopsamlingen er de interviewede blevet bedt om at vurdere, om de oplever at kvinder som indsupplerede medlemmer bliver oplevet eller vurderet "anderledes" end de øvrige hovedbestyrelsesmedlemmer. Baggrunden for at stille dette spørgsmål er, at der blev udtrykt bekymring for, at dette kunne blive tilfældet under debatten omkring indførelsen af indsuppleringsmodellen på LO-kongressen i 2003.

De interviewede er samstemmende i deres vurdering af, at denne frygt har været ubegrundet. Blandt de kvinder der har siddet som indsupplerede medlemmer er der ingen, der har oplevet at blive betragtet "anderledes" end de øvrige hovedbestyrelsesmedlemmer. Og blandt de øvrige interviewede er der flere, der peger på, at de faktisk slet ikke ved, hvem der er indsupplerede, og hvem der er "ordinære" medlemmer af Hovedbestyrelsen. De følgende citater bekræfter denne oplevelse:

"En plads er en plads, uanset hvilket fortegn der står på den, det tænker jeg ikke over".
(Jane Korczak)

"Jeg ved ikke en gang, hvem der er indsuppleret. Når en Hovedbestyrelse begynder at arbejde, så arbejder den, og der bliver ikke skelnet til, hvorfor man sidder der."
(Poul Monggaard)

"Jeg ser dem som fuldstændig ligeværdige medlemmer af Hovedbestyrelsen".
(Harald Børsting)

"Jeg tror ikke, folk registrerer, hvem der er indsuppleret… Jeg har aldrig hørt det nævnt, at 'det er én af de indsupplerede'."
(Mette Kindberg)

Også dem, der selv var skeptiske til modellen, netop på grund af denne frygt for at de indsupplerede medlemmer ville blive oplevet "anderledes", har haft den samme oplevelse af, at det slet ikke har været tilfældet i praksis. Et eksempel på det er som følger:

» Jeg ved ikke en gang, hvem der er indsuppleret. Når en hovedbestyrelse begynder at arbejde, så arbejder den, og der bliver ikke skelnet til, hvorfor man sidder der.
Poul Monggaard

”Jeg var selv en af dem, der var på talerstolen til kongressen og talte om, at det ville være problematisk med modellen, fordi jeg gad overhovedet ikke være udnævnt, kun fordi jeg var kvinde. Men i samme øjeblik jeg sad der, glemte jeg alt om det”.
(Susanne Døssing)

Flere af de interviewede mener, at en væsentlig årsag til, at det ikke opleves som ”anderledes” at være indsuppleret i Hovedbestyrelsen er, at der på ingen måde bliver talt om det i Hovedbestyrelsen. Der bliver også peget på, at dette blandt andet skyldes, at der heller ikke fra LO's side bliver sat ord på, at der er nogle medlemmer af Hovedbestyrelsen, der er ”anderledes” end andre – det bliver slet ikke omtalt, hvem der er indsuppleret, og hvem der ikke er.

» Det bliver jo ikke til, at man som indsuppleret medlem kun diskuterer ligestillingsspørgsmål.
Lisa Dahl Christensen

Som det også fremgår af citaterne herover, så peger flere af de interviewede også på, at det er det arbejde, man lægger i Hovedbestyrelsen, der er afgørende, og ikke hvorfor man sidder der. Der er således en gensidig forventning om, at alle medlemmer af Hovedbestyrelsen sidder der på mandat fra deres forbund og gør deres bedste for at varetage det mandat på bedst mulig måde.

Selv om ingen således oplever, at der er fokus på, om de enkelte medlemmer sidder som indsupplerede eller ej, så er der alligevel enkelte, der peger på, at der godt kan være en vis følelsesmæssig forskel for det enkelte medlem – det vil sige den helt personlige oplevelse af at sidde der i kraft af sit køn.

”På det psykiske plan vil der altid være en barriere i, at man bliver udnævnt på grund af sit køn.”
(Susanne Døssing)

”Jeg oplevede det lidt underligt at flytte fra ordinært til indsuppleret medlem af Hovedbestyrelsen – men det ændrede intet.”
(Lisa Dahl Christensen)

”Jeg tror, det kan gøre en forskel hvis man ikke har prøvet det før.”
(Jane Korczak)

Til gengæld er der bred enighed om, at det indholdsmæssigt ikke gør nogen forskel – at man sidder der for at varetage sit forbunds interesser, og intet andet. Et eksempel er følgende citat:

”Det bliver jo ikke til, at man som indsuppleret medlem kun diskuterer ligestillingsspørgsmål.”
(Lisa Dahl Christensen)

Samlet set er vurderingen fra de interviewede altså, at

modellen har fungeret rigtig godt og at frygten for, at de indsupplerede medlemmer ville blive oplevet anderledes end de øvrige medlemmer, har vist ikke at holde stik. Derfor er vurderingen blandt de interviewede også samstemmende, at modellen fungerer godt, og at den derfor bør fortsætte indtil videre – eller indtil man ad naturlige veje får en mere ligelig kønsfordeling i LO's hovedbestyrelse.

"Jeg så helst, at det foregik på naturlig vis… Men det kræver noget af en holdningsbearbejdning, og så er det heller ikke lige gjort fra den ene dag til den anden. Så længe det ikke er realiteterne, så synes jeg, det her er en god model."
(Erna Lange)

"Jeg mener bestemt, den skal fortsætte. Vi lagde op til, at det skulle være et eksperiment, men der er jo ikke noget farligt i det, så det kan vi da roligt fortsætte med."
(Jane Korczak)

"Så lang tid der ikke er en reel lige kønsmæssig repræsentation i Hovedbestyrelsen, så er dette et formidabelt tilskud til fagbevægelsen. De kvinder er ikke at betragte som indsupplering, men som tilskud – de har givet til os alle sammen."
(Poul Monggaard)

Et par af de interviewede påpeger dog, at man skal passe på ikke at udvide Hovedbestyrelsen med alt for mange medlemmer, da det gør dialog og diskussion (endnu) vanskeligere, også fordi Hovedbestyrelsen opleves at være stor nok i forvejen. Dette nævner de som argument for, at modellen ikke nødvendigvis bør udvides til at omfatte flere indsupplerede medlemmer, end den gør i dag.

Når det gælder en mere reel kønskvotering – det vil sige, hvor forbundene bliver pålagt, på den ene eller den anden måde, at sikre en mere ligelig kønsfordeling i LO's hovedbestyrelse – så er meningerne blandt de interviewede til gengæld noget mere delte. Disse tilkendegivelser spænder fra, at LO ikke kan blande sig i forbundenes demokratiske valg af politisk ledelse og dermed heller ikke kan stille krav om kønsfordelingen blandt de medlemmer, de enkelte forbund indstiller til Hovedbestyrelsen. Og i den modsatte ende at det optimale ville være, hvis hvert enkelt forbund blev bedt om at sikre, at deres repræsentation i Hovedbestyrelsen afspejlede deres medlemssammensætning. De interviewede er enige om, at dette er en kontroversiel diskussion i LO-forbundene i dag, men er ikke alle enige om, hvorvidt det betyder, at man ikke skal tage hul på diskussionen.

Til gengæld er der et par af de interviewede, der gerne så indsuppleringsmodellen udvidet til også at omfatte andre beslutningsforaer i LO, og særligt i relation til udvalgsarbejdet. Begrundelsen for det er, at meget af Hovedbestyrelsens beslutningsgrundlag udformes i de enkelte udvalg, og man

mener derfor, at det vil være hensigtsmæssigt at arbejde med at sikre en mere ligelig kønsfordeling i netop disse foraer for at sikre kvinder indflydelse i hele den politiske beslutningsproces i LO.

"Der er stadig en stor skævvridning i udvalgene. Og det er jo dem, der udarbejder beslutningsgrundlaget for hovedbestyrelsebeslutningen. Måske skulle vi vægte mere ligelig kønsrepræsentation der som det næste?"
(Lisa Dahl Christensen)

Hvad betyder det at sidde i LO's hovedbestyrelse?

I dette afsnit kigger vi nærmere på, hvad de interviewede mener, det betyder at sidde i LO's hovedbestyrelse. Formålet med at belyse dette emne er at kunne kvalificere debatten omkring, hvorfor det er vigtigt, at kvinder også sidder i Hovedbestyrelsen, ud over de demokratiske og ligestillingsmæssige begrundelser.

De interviewede er bredt enige i, at en plads i LO's hovedbestyrelse betyder mere viden om, hvad der rører sig i fagbevægelsen. Her bliver der blandt andet peget på "formandens beretning", som alle møder indledes med, og hvor Hovedbestyrelsen bliver orienteret om LO's daglige ledelses arbejde, politiske dagsorden osv. Flere af de interviewede peger således på, at det at sidde i Hovedbestyrelsen nødvendigvis betyder, at man har "fingeren på pulsen" på en helt anden måde, end man ellers ville have haft.

"Det giver et indblik i, hvad man diskuterer, og måske en bedre forståelse af, hvorfor tingene er, som de er… Man får mere af baggrunden, end man ellers gør, når der kommer skriftlige meddelelser osv."
(Erna Lange)

Men en plads i Hovedbestyrelsen betyder også mere hands-on viden om de øvrige forbunds holdninger og standpunkter til de emner, der kommer op på møderne, og dermed også en større forståelse for de øvrige forbunds bevæggrunde og holdninger. Den viden kan ifølge flere af de interviewede også være væsentlig bagrundsviden, når man skal diskutere holdninger og standpunkter i eget forbund.

"Når man diskuterer hjemme ved man mere om, hvad de andre mener… Og så får man jo serveret hele LO's fagpolitiske dagsorden på et sølvfad… Det er da centrale informationer!"
(Lisa Dahl Christensen)

I forhold til om en plads i Hovedbestyrelsen betyder mere netværk, så er de interviewede relativt enige om, at der ikke er lagt op til så meget "networking" i forbindelse med hovedbestyrelsesmøderne – det er dagsordenen for stram (og lang)

til. Men det, at man sidder i samme forum som en række kolleger fra andre forbund medfører, at man "kender flere ansigter" – og samtidig er det lettere at henvende sig til kolleger i andre forbund, som man har en fælles relation med, i og med at man sidder i Hovedbestyrelsen sammen. De interviewede er således bredt enige om, at de "afledte" netværkseffekter af at sidde i Hovedbestyrelsen ikke er ubetydelige – man får relativt hurtigt et bredere bekendtskab ud i de andre forbund, end man ellers ville have fået.

"Selvfølgelig får du mere viden af at sidde der, men du får også nogle personer i andre organisationer, som ved, hvem du er. Og det er altid lettere at ringe til nogen, som har set dig, og som du har set."
(Mette Kindberg)

"Nogle gange kommer man til at sidde ved siden af én, som man så støder ind i andre steder, og så har man jo allerede en kontakt – man ved, hvem de er, og det giver anledning til, at man kan ringe til dem og høre, om de kender noget til det og det…"
(Erna Lange)

I forhold til det mere direkte spørgsmål, om det giver mere indflydelse at sidde i LO's hovedbestyrelse, så er vurderingerne af dette mere tvetydige. Selv om alle er enige om, at Hovedbestyrelsen er LO's højeste besluttende organ, så opleves det alligevel som begrænset, hvor meget det enkelte medlem har af indflydelse på beslutningerne.

"Man har den indflydelse, at man kan stille spørgsmål, men Hovedbestyrelsen i LO er jo ikke det mest debatskabende forum."
(Mette Kindberg)

» Man har den indflydelse, at man kan stille spørgsmål, men Hovedbestyrelsen i LO er jo ikke det mest debatskabende forum.
Mette Kindberg

Begrundelsen for dette er flerfoldig ifølge de interviewede. For det første skyldes det, at det reelt er LO's daglige ledelse, der sætter dagsordenen for møderne. For det andet er mange af emnerne på dagsordenen allerede mere eller mindre "handlet af" i udvalg og/eller andre foraer, og der er mest af alt tale om, at Hovedbestyrelsen "nikker" til beslutningerne. For det tredje peger flere også på, at LO's hovedbestyrelse er et stort forum, og at det derfor kan være svært at få involveret deltagerne og sætte gang i debatterne – i hvert fald hvis alle skal høres, uden at møderne bliver uendeligt lange.

Sidst, men ikke mindst, er der flere af de interviewede – både mænd og kvinder – der peger på, at mødekulturen i LO's hovedbestyrelse opleves som meget maskulin, på den måde, at de indlæg der måtte komme fra hovedbestyrelsesmedlemmerne, oftest mere har karakter af en meningstilkendegivelse end en invitation til dialog eller diskussion. Dette kommer vi også tilbage til i næste afsnit om mødekulturen, men det nævnes allerede her, fordi det af interviewpersonerne opleves

at hænge sammen med kvinders indflydelse i Hovedbestyrelsen.

"… Det er en meget maskulin måde, møderne kører på, meget positionering mellem forbundene, hvor meget allerede er handlet af i udvalg og Daglig Ledelse… Den reelle indflydelse ligger i udvalg og Daglig Ledelse."
(Jane Korczak)

Endelig nævner enkelte af de interviewede, at det at være medlem af LO's hovedbestyrelse også giver tyngde i andre sammenhænge – det giver en vis respekt bredt ud i forbundene, når man kan fortælle, at man er hovedbestyrelsesmedlem.

"Det giver jo noget pondus ude lokalt også – det er noget, der bliver bemærket af arbejdsgiverne osv., der er status i det. Det giver noget respekt."
(Susanne Døssing)

Hvad betyder flere kvinder for arbejdet i Hovedbestyrelsen?

I dette afsnit ser vi nærmere på, hvilken betydning de flere kvinder har for arbejdet i LO's hovedbestyrelse. Hensigten er her at få belyst, om interviewpersonerne oplever, at en større mangfoldighed påvirker indholdet i hovedbestyrelsesmøderne, herunder for eksempel temaer og diskussioner på møderne, eller de beslutninger, som Hovedbestyrelsen træffer.

Indledningsvis har interviewpersonerne svært ved at se, at de flere kvinder i Hovedbestyrelsen direkte påvirker arbejdet i Hovedbestyrelsen. Det hænger tæt sammen med, at de fleste af de interviewede vurderer, at det først og fremmest er den Daglige Ledelse i LO, der sætter dagsordenen, og dermed også fastlægger meget af indholdet på hovedbestyrelsesmøderne.

I de videre interviews peger de fleste af de interviewede alligevel på, at det faktum at kvinder er repræsenteret i LO's hovedbestyrelse, nok alligevel har betydning for den dagsorden, der bliver sat, både ved deres blotte tilstedeværelse og ved at de nogle gange bidrager med lidt andre vinkler på tingene. Interviewpersonerne sætter blandt andet følgende ord på denne oplevelse:

"Kvinderne sætter ikke en særlig kvindedagsorden, men er med til at udvide dagsordenen og sætte andre temaer på, som vi mænd – alene – måske ikke havde opdaget".
(Poul Monggaard)

"Jeg tror, man bliver mere helhedsorienteret, når begge køn er til stede – hvad er det nu, det betyder for kvinderne, for arbejdsmarkedet og familielivet."
(Mette Kindberg)

» … Det er en meget maskulin måde, møderne kører på, meget positionering mellem forbundene, hvor meget allerede er handlet af i udvalg og Daglig Ledelse… Den reelle indflydelse ligger i udvalg og Daglig Ledelse.
Jane Korczak

"Nogle gange tænker kvinder nok mere samfundsmæssigt, socialt osv."
(Lisa Dahl Christensen)

"Jeg har ikke noget konkret eksempel fra Hovedbestyrelsen, men fra andre steder, hvor mænd ser det mere kort og kontant, og kvinder har nogle andre indgangsvinkler. Det er svært at være præcis, men mange gange er det noget med en mere social indgang til det… Jeg mener, det har den betydning, at der kommer nogle andre vinkler på tingene."
(Erna Lange)

"Det som man kalder de blødere ting – balance mellem familie og arbejdsliv, pension og barsel, uddannelse osv. – den der mangfoldighed og bredere tilgang, som kvinder har, den er med, fordi der er kvinder i den Daglige Ledelse i LO."
(Jane Korzcak)

"Jeg tror ikke, det betyder så meget for, hvad der sættes på dagsordenen, for det er i højere grad LO-Huset der beslutter det. Men jeg tror fuldt og fast på, at det har en betydning for, hvad vi beslutter… Det, at der er kvinder med (i Hovedbestyrelsen) er jeg overbevist om gør, at man både bevidst og ubevidst tænker over, hvordan det vi beslutter virker ind på mænd og kvinder. Og det er noget, der er kommet med de sidste 5-10 år… Så der tror jeg, det har en værdi, at der er flere kvinder med, uden at jeg kan pege præcist på, hvad der sker."
(Harald Børsting)

Som det fremgår af de mange citater herover, har interviewpersonerne måske svært ved at sætte ord på lige præcis, hvornår og hvordan kvinder påvirker indholdet i og beslutningerne på hovedbestyrelsesmøderne, men de er samtidig ganske samstemmende i, at det giver en særlig værdi, at kvinder sidder med omkring bordet. Poul Monggard beskriver det som følger:

"Jeg tror, man ville have kunnet se det, hvis kvinderne ikke havde været der – vi havde været fattigere i vores udtryk som fagbevægelse."
(Poul Monggard)

Alligevel peger mange af de interviewede på, at kvinders indflydelse på dagsordenen og beslutningerne i Hovedbestyrelsen kunne have været større, hvis mødeformen var anderledes, end den er i dag. Denne indvending ligger i forlængelse af den tidligere nævnte oplevelse af, at mødeformen i LO's hovedbestyrelse er meget maskulin.

"Møderne består af fremlæggelser, så er der nogen, der siger noget, og så en replicering og så slut… Og det betyder jo, at der ikke er debat på møderne. Det er mange års tradition – og det er mænd, der har lavet den tradition."
(Mette Kindberg)

» Jeg tror, man ville have kunnet se det, hvis kvinderne ikke havde været der – vi havde været fattigere i vores udtryk som fagbevægelse.
Poul Monggard

”Kvinder bruger en anden dialogform og spørger ind til tingene og får dermed en anderledes drøftelse, som er med til at rykke ved nogle ting… Jeg er sikker på, at hvis man havde et mere arbejdende forum, så tror jeg, at kvinders dynamik og dialogform kunne ændre mere – også til gavn for de mænd, der sidder der.”
(Susanne Døssing)

”Jeg oplever, at kvinder giver meget mere input på andre mødeformer, hvor det er workshops osv., og hvor kvinderne ofte er bedre til det end mænd. Men det er der ikke plads til i Hovedbestyrelsen…”
(Harald Børsting)

De allerfleste af de interviewede er altså enige om, at en mere dialogbaseret tilgang til hovedbestyrelsesmøderne sandsynligvis ville være fordrende for de kvindelige medlemmers engagement og dermed også for deres vilje til at påvirke dagsordenen og beslutningerne. Men ikke alle er enige om det vil være en god idé, eller for den sags skyld muligt med så mange hovedbestyrelsesmedlemmer og relativt korte møder.

I forlængelse af dette er der enkelte, der peger på, at en del af de kvindelige medlemmer af Hovedbestyrelsen er relativt ”stille” medlemmer, der sjældent tager ordet til møderne.

”Jeg oplever nok, at der er lidt flere stille kvinder i Hovedbestyrelsen. Også fordi formændene naturligt nok oftest tager ordet for egen organisation.”
(Lisa Dahl Christensen)

”De stille typer – de præger jo ikke Hovedbestyrelsen så meget. Men der er også mange stille typer blandt de øvrige hovedbestyrelsesmedlemmer, så det er ikke noget, der er særligt for de indsupplerede kvinder.”
(Harald Børsting)

”Jeg kunne godt tænke mig, at lidt flere af kvinderne kom lidt mere op af stolene, men det er også svært med den form, der lægges op til… Og måske er det svært for dem, der kommer længere udefra i systemet, som måske ikke har så stærkt et mandat hjemmefra”.
(Jane Korczak)

Som det også fremgår af det sidste citat her, kan denne oplevelse af, at der er nogle relativt ”stille” medlemmer af Hovedbestyrelsen, altså godt tænkes at hænge sammen med selve mødeformen, som også er blevet påpeget som meget ”maskulin”.

Samtidig peger både Lisa Dahl og Jane Korzcak i citaterne over på noget ganske centralt – nemlig at det enkelte medlems hierarkiske placering nok også har betydning for, hvor meget man fører ordet på sit forbunds vegne i Hovedbesty-

» Jeg oplever, at kvinder giver meget mere input på andre mødeformer, hvor det er workshops osv., og hvor kvinderne ofte er bedre til det end mænd. Men det er der ikke plads til i Hovedbestyrelsen…
Harald Børsting

relsen. Det kan give en særlig udfordring for indsupplerede medlemmer, som ikke har en særlig central position i eget forbund, og særligt hvis de samtidig ikke tidligere har siddet i Hovedbestyrelsen. Her kan det være relevant, at det enkelte forbund overvejer, hvordan de bedst muligt kan klæde det enkelte hovedbestyrelsesmedlem på til opgaven, for eksempel i form af et klart mandat og mest mulig viden om eget forbunds holdninger og dagsordener. Det kunne eksempelvis ske ved, at et indsuppleret hovedbestyrelsesmedlem, som ikke er født medlem af eget forbunds forretningsudvalg, får mulighed for at sidde med som observatør ved møderne i forbundets forretningsudvalg.

Samlet set er vurderingen blandt de interviewede altså, at kvinder i fagbevægelsen som helhed er med til at påvirke den dagsorden, som bliver sat for fagbevægelsen, herunder også de kvinder, der sidder i LO's hovedbestyrelse. Men at der derudover ikke er sket nogen større revolutionering af hverken mødeformen eller mødeindholdet på hovedbestyrelsesmøderne. Som en af de interviewede beskriver det:

"Dem der troede det ville gå helt over gevind og skabe revolution, de er jo blevet gjort til skamme. Erfaringerne kan ikke gøre nogen forskrækkede over den model, så metoden er udmærket, vil jeg mene."
(Mette Kindberg)

» Dem, der troede det ville gå helt over gevind og skabe revolution, de er jo blevet gjort til skamme. Erfaringerne kan ikke gøre nogen forskrækkede over den model, så metoden er udmærket ...
Mette Kindberg

Opsummering

På baggrund af gennemgangen i dette notat kan det overordnet konkluderes, at indsuppleringsmodellen vurderes at have fungeret godt. Helt overordnet har modellen medført, at der i dag er flere kvinder i LO's hovedbestyrelse end tidligere – noget der efter de interviewedes vurdering ikke havde været muligt at opnå endnu uden denne model.

Endvidere vurderes det som væsentlig for modellens succes så langt, at de indsupplerede medlemmer både selv har oplevet sig selv og er blevet opfattet som fuldgyldige, ligeværdige medlemmer af LO's hovedbestyrelse. Dette har været understøttet af, at der på ingen måde har været gjort en sag ud af, hvem der er indsupplerede medlemmer af Hovedbestyrelsen, hvorfor de interviewede knap nok selv er klar over, hvem der er indsuppleret, og hvem der ikke er.

De flere kvindelige medlemmer af Hovedbestyrelsen vurderes heller ikke at have "revolutioneret" arbejdet i Hovedbestyrelsen, hverken i form af indhold eller arbejdsform. Det skyldes for det første, at indsupplerede kvinder ser det som deres opgave på linje med de øvrige hovedbestyrelsesmedlemmer, at varetage deres eget forbunds interesser i Hovedbestyrelsen og forsøger derfor på ingen måde at sætte nogen "særlig" kvindedagsorden. Samtidig peger de interviewede på, at dagsorde-

nen for møderne i høj grad fastsættes af LO's daglige ledelse, hvorfor det enkelte medlems indflydelse på dagsordenen er begrænset. Fra en lidt mere kritisk vinkel peger næsten samtlige af de interviewede på, at LO's hovedbestyrelsesmøder har en meget maskulin karakter, hvor der oftest ikke er rum for dialog og debat, men i højere grad tilkendegivelser af allerede fastlagte holdninger og synspunkter. Det medfører, at man måske ikke får det fulde udbytte af en større mangfoldighed i Hovedbestyrelsens sammensætning.

Alligevel vurderer samtlige af de interviewede, at de flere kvinder har betydning for Hovedbestyrelsens arbejde om end måske mere indirekte. Dels ved deres blotte tilstedeværelse, som ifølge flere kan have den betydning, at Hovedbestyrelsen som helhed forpligtes til at tænke de bredere perspektiver ind i deres beslutninger. Men ikke mindst ved at kvinder, efter flere af de interviewedes vurdering, bidrager med andre og nye indgangsvinkler. Der er således enighed om, at en Hovedbestyrelse uden kvinder ville være fattigere i sit udtryk.

I forlængelse af den oplevelse af den relativt begrænsede indflydelse, som de enkelte hovedbestyrelsesmedlemmer har på dagsordenen og beslutningerne på møderne, som de interviewede peger på, er der også enkelte, der foreslår, at man overvejer at udvide den nuværende indsuppleringsmodel til også at omfatte de enkelte udvalg. Begrundelsen er, at det netop er her mange vigtige beslutninger bliver truffet, og samtidig i en form med rum for dialog og debat, som kan passe bedre til mange kvinders temperament.

De gode erfaringer med indsuppleringsmodellen medfører endvidere, at de interviewede vurderer, at det vil være hensigtsmæssigt at lade modellen fortsætte – så lang tid det endnu ikke er lykkedes at sikre en mere ligelig kønsfordeling i LO's hovedbestyrelse af "naturlige" veje.

Evaluering af LO's lederuddannelser for kvinder – med fokus på repræsentation

Af Anette Wolthers, Wolthers Consult

Indledning

Baggrunden for denne evaluering er LO's kongresbeslutning fra den 35. ordinære kongres i oktober 2003:

"LO's ligestillingspolitiske indsats 2003-2007

Et centralt omdrejningspunkt i værdigrundlaget for Nyt LO er ønsket om at udvikle en bedre og mere rummelig fagbevægelse – ikke mindst i forhold til køn. Kvinders manglende deltagelse i fagpolitiske sammenhænge er udtryk for et demokratisk underskud, ligesom fraværet af tilstrækkelig viden om køn og ligestilling blandt fagbevægelsens tillidsvalgte og ansatte bidrager til, at uhensigtsmæssige kønsskævheder opretholdes i det daglige organisatoriske og politiske arbejde.

(…)

LO og forbundene skal i regi af FIU fortsætte og videreudvikle kompetenceløft (om køn og mainstreaming) *og lederuddannelser for kvinder"*

Lederuddannelserne for kvinder

Før LO-kongressen i 2003 havde man i LO- og FIU-regi afholdt længerevarende lederuddannelsesforløb for kvinder, nemlig Starlet, Victoria og uddannelsesnetværket FL, som var et direkte resultat af LO's 1999-kongres på baggrund af LO-næstformand Tine Aurvig-Huggenbergers initiativ til første repræsentationsundersøgelse i LO.

Efter 2003-kongressen er der kommet endnu flere uddannelser. Vi henviser til evalueringsrapporterne for hvert afsluttet uddannelsesforløb, som de foreligger pt. Denne evaluering omfatter altså kun de 132 deltagere, der har afsluttet deres forløb på én af de seks – ligeledes afsluttede uddannelser.

Formålet med evaluering af lederuddannelserne for kvinder

Formålet er at få klarlagt, hvorvidt en række kvantitative mål for deltagerne på de seks uddannelsesforløb er opnået. Dvs. undersøge effekten af uddannelsen mht., repræsentation på faglige poster. Disse kvantitative mål belyses ved besvarel-

ser af et udsendt spørgeskema til de 132 deltagere i de seks lederudviklingsforløb.

Efterfølgende indkaldes nogle af respondenterne til i fokusgrupper at klarlægge en række kvalitative mål: Styrkelse af den enkelte kvinde, nye former for faglig ledelse, opbygning af netværk, styrket ligestillingsprofil i de enkelte forbund, herunder stigning i kvinders repræsentation, mainstreaming og politiktiltag samt vidensniveau om køn og evnen til at implementere det i eget arbejde.

Datagrundlaget for evalueringen

- Personlige svar på et spørgeskema fra 84 respondenter fra seks lederuddannelser for kvinder, februar 2007 (svarende til 64 procent af alle 132 deltagere på de afsluttede uddannelser)
- Udsagn fra et seminar med gruppearbejde og dialog med 19 respondenter 8.-9. marts 2007
- Udsagn fra et interview med 5 respondenter 29. marts 2007.

1. Respondenternes faglige poster før og nu – effekt

Deltagerne er i spørgeskemaet blevet bedt om selv at angive, om de i februar 2007 har en højere eller lavere faglig post i forhold til den eller dem, de havde, da de startede på uddannelsen.

Vi har ikke på forhånd defineret, hvad der er højere eller lavere post, men stillet spørgsmålet: *"Betragter du din nuværende tillidspost som udtryk for et højere eller lavere niveau i forhold til den du havde, da du startede på lederuddannelsen."* Vi har angivet nogle typer af poster, som det kunne dreje sig om. Deltagerne har selv kunnet supplere og uddybe.

Tabel 1 Respondenternes egen angivelse af nuværende status for faglig post i forhold til det udgangspunkt, hver enkelt havde, da de startede på uddannelsen. Absolut og procent

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

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

Begrebet "højere, samme og lavere post mv." kan tolkes på flere måder:

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

Respondenternes forklaringer på "lavere faglig post" er hovedsageligt, at de er gået fra en valgt post til en post som ansat. Den valgte post opfattes generelt som en højere post end det at være ansat i fagbevægelsen – selv om en post som ansat kan betyde et spændende og tilfredsstillende arbejdsindhold. En enkelt nævner at have mistet sit personaleledelsesansvar efter en fusion. De respondenter der knytter kommentarer til, at de "ikke pt. har en faglig post eller ikke er fagligt aktive", begrunder det i jobskifte, ønsker om pause i det faglige arbejde pga. arbejdsbyrden samt sygdom. Nogle har flyttet aktiviteterne over på andre felter, så som politisk arbejde og studier.

Respondenternes faglige poster før lederuddannelsen

Respondenterne er startet på uddannelserne i forskellige år 2000-2005. Sammenlagt angiver respondenterne, at de i udgangspunktet har haft 118 faglige poster tilsammen – knapt halvanden post i gennemsnit, før de startede på én af de seks uddannelser (tabel 2)

Tabel 2 De 84 respondenters udvikling mht. faglige poster fordelt på forbund, februar 2007

Forbund	Antal deltagere på uddannelsen	Antal faglige poster som udgangspunkt	Antal faglige poster ved afslutning af uddannelse	Forøgelse/formindskelse af antal af poster
HK	23	44	45	+ 01
3F	43	49	74	+25
FOA	05	08	10	+02
Metal	04	11	12	+01
TIB	03	01	05	+04
Jernbane	01	01	03	+02
SL	01	00	01	+01
NNF	01	03	07	+04
DFF	01	01	01	-
LO	02	00	03	+03
I alt	**84**	**118**	**161**	**+43**

Respondenternes nuværende faglige poster

Deltagerne har ved lederuddannelsens afslutning øget deres antal (volumen) i faglige poster til *sammen fra 118 til 161.* Det er en forøgelse af poster på 36,4 procentpoints (tabel 2).

Godt halvdelen af alle svarene (53,3 procent) nævner fem oftest repræsenterede nuværende poster:

- *"Ansat som andet":* 25 poster – svarende til 15,5 procent (konsulenter, socialrådgivere, jurister, undervisere)
- *"Medlem af afdelingsbestyrelser":* 21 poster – svarende til 13,0 procent
- *"Jeg repræsenterer fagbevægelsen i råd, kommissioner og udvalg":* 17 poster – svarende til 10,5 procent
- *"Klubbestyrelse":* 13 poster – svarende til 8,1 procent
- *"Valgt faglig sekretær":* 10 poster – svarende til 6,2 procent

Der er ingen forbundsformænd blandt respondenterne. Der er én forbundsnæstformand, der også i udgangspunktet var næstformand. Afdelingsformænd er der nu seks af, et fald på én i forhold til udgangspunktet. De otte afdelingsnæstformænd i udgangspunktet er nu faldet til 4 på opgørelsestidspunktet, februar 2007. Der er en stigning på godt en tredjedel i antallet af ansatte konsulenter, socialrådgivere, jurister, undervisere på 8 til 25 poster.

2. Deltagernes udbytte af lederuddannelserne

Respondenterne har kunnet angive ét eller flere udsagn i tabel 3 nedenfor, som udtryk for deres udbytte af deres deltagelse i uddannelsen. Ud over de angivne sætninger har de også selv kunnet formulere én eller flere sætninger til beskrivelse af udbytte.

Tabel 3 Beskrivelse* af udbytte, udvikling, kompetencer og handlinger efter deltagelse i lederuddannelsen, fordelt på 278 antal svar og 84 respondenter. Absolut og procent

Beskrivelse af udvikling	Antal svar absolut	Antal i procent af de 278 svar	Antal i procent af de 84 respondenter
Jeg ved mere om køn og ledelse i dag	72	25,9	85,7
Jeg husker ligestillingsaspektet i mit fagpolitiske arbejde	60	21,6	71,4
Jeg har fået øget selvtillid og selvsikkerhed i faglige sammenhænge	45	16,2	53,6
Jeg deltager i praktisk kønsmainstreamings- og ligestillingsarbejde	29	10,4	34,5
Jeg tøver mindre med at tage ordet i forsamlinger	26	9,4	31,0
Jeg lader mig interviewe til min fagpresse og evt. anden presse	22	7,9	26,2
Jeg har været i radio/TV med fag- og kønspolitiske emner	20	7,2	23,8
Jeg har ikke udviklet mig ledelsesmæssigt	02	0,7	2,4
Jeg arbejder ikke med kønsbriller på i mit daglige arbejde	02	07	2,4
I alt	**278**	**100 procent af de 278 svar**	

(* Hver af de 84 respondenter har kunnet afgive flere svar samt tilføje egne kommentarer, der opsummeres sammen med de øvrige kommentarer efter tabellen).

Udbyttet for deltagerne

- Ledelse og personlig udvikling: Deltagerne har fået en lederuddannelse – og mange af dem har også gået til eksamen i et ledelsesfag på akademimerkonomniveau. Det betyder, at de har fået både ledelsesteori og værktøjer, og skrevet en projektopgave med udgangspunkt i problemstillinger i eget arbejde. Ydermere giver mange respondenter udtryk for, at de har gennemgået en stor personlig udvikling og deraf truffet mere bevidste valg.

- Udvikling i det faglige arbejde: Nogle af deltagerne har ikke faglige poster forud for uddannelsen. De har fået inspiration og lyst til at gå aktivt ind i fagligt arbejde i første omgang som tillidsvalgt (SR eller TR), senere i bestyrelsesarbejde og som initiativtager til fagpolitisk udvikling – f.eks. oprettelse af et ligestillingsudvalg. Andre har ud fra erfaring fra det faglige arbejde og tidligere poster bevæget sig videre til næste post med indflydelse.

- Forståelse af processer og psykologiske og kulturelle kønsforskelle i det faglige arbejde: Deltagerne har fået en udvidet forståelse af det felt, de arbejder i, hvor især at 'beherske forhandlingen' er en vigtig kompetence i en faglig organisation.

- Netværk og det faglige arbejde: Det lange stræk og uddannelsernes længde har givet mulighed for at knytte bånd på tværs af faglige organisationer, funktioner og landsdele. Det har betydet, at det indbyrdes kendskab og de fælles refleksioner har givet den enkelte konkret støtte og hjælp til at forstå sig selv og finde vej i de aktuelle problemstillinger i arbejdet.

- Køn, ligestilling og mainstreaming i det faglige arbejde: Essensen i de kvindelige lederuddannelser har været tilegnelsen og udviklingen af et kønsperspektiv på fagligt arbejde og samfundsforhold i øvrigt. Deltagerne har fået en særlig dyb og bred viden omkring dette felt, som kan nyttiggøres i deres faglige aktiviteter.

- Om lederuddannelsernes koncept: Der er stor begejstring for uddannelsernes koncept og indhold, hvor mange gerne vil fastholde uddannelser som rene kvindehold. Respondenterne er kommet med disse kommentarer af sig selv – altså ikke noget, vi har spurgt om. En del tilkendegiver også, at sådanne uddannelser har mænd også brug for. Vandene deler sig mht. fælles forløb for kvinder og mænd, hvor nogle gerne ville have været på et kønsblandet hold – andre absolut ikke.

3. Opsummering

Evaluering af LO's lederuddannelser for kvinder omfatter deltagere på seks afsluttede uddannelser, der foregår 2000-2006. I undersøgelserne deltager 84 respondenter (ud af 132 mulige – svarende til 64 procent) fordelt på 10 forbund inkl. LO centralt. Evalueringens data er 84 besvarelser af et spørgeskema og efterfølgende to møder med interviews med i alt 24 af respondenterne i tidsrummet februar-marts 2007.

Evalueringen har to overordnede formål.

Kvinders repræsentation på faglige poster

Det ene formål er at stille skarpt på deltagernes faglige poster før og efter deltagelsen i lederuddannelserne, dvs. uddannelsernes 'repræsentative' effekt. Her angiver respondenterne at:

- 46,4 procent får en højere faglig post efter afslutning (tabel 1)
- Volumen i antallet af deres poster er øget fra 118 til 161 – dvs. med 36,4 procentpoints – dvs. med over en tredjedel (tabel 2)

Datamaterialet viser endvidere, at der er sket et vist tab af "linieposter" – dvs. afdelingsformænd og næstformænd. Måske skyldes det eftervirkningerne af nogle store fusioner i

fagbevægelsen – men til gengæld er der sket en forøgelse af "stabsposter" med ca. en tredjedel, f.eks. konsulenter, undervisere, socialrådgivere.

Personligt udbytte

Det andet formål med undersøgelsen er at undersøge respondenternes personlige udbytte. De angiver at have fået et stort personligt udbytte af at have deltaget i en af lederuddannelserne. De tre hyppigst nævnte udbytter:

- Større viden om køn og ledelse
- Anvendelse af ligestillingsaspektet i det faglige arbejde
- Øget selvtillid og selvsikkerhed i faglige sammenhænge

Herudover vægtes glæden ved og betydningen af netværk mellem de kvinder, der har deltaget i uddannelserne – netværk, som bl.a. vedligeholdes af de årlige arrangementer på Esbjerg Højskole (julekonference og 8. marts), som LO's og FIU's ligestillingsindsats afholder.

Uddannelsernes design og indhold

Respondenterne er særdeles tilfredse med uddannelserne, deres design og indhold og anbefaler stærkt en fortsættelse af dem.

Nyttiggørelse

Som et direkte resultat af uddannelserne foretager respondenterne en overførsel af viden, holdninger, erfaringer og færdigheder ind i fagbevægelsens hovedkultur og i fagbevægelsens hovedstrøm og bidrager således til udviklingen af det faglige og organisatoriske arbejde. Køn og ledelse har en fremtrædende plads i uddannelserne. I hovedkulturen i fagbevægelsen oplever respondenterne, at de får god støtte i den hovedkurs, der er lagt af ledelsen i LO og de markante forbund til bestræbelserne om bedre kvinderepræsentation og udvikling af fagbevægelsens ligestillingsarbejde – på den ene side.

På den anden side forekommer der modstand fra dele af den traditionelle fagbevægelseskultur – og også mod aktørerne i ligestillingsarbejdet, når ligestillingsspørgsmål rejses. Det kan føles af aktørerne som meningsløs modstand – midt i begejstringen.

Perspektiver

Fagbevægelsen er i gang med at videreudvikle sin tolkning af medlemmernes – kvinder som mænds – livsvilkår i alle dets

aspekter og udvikle sin organisation professionelt og rummeligt, som udtrykt allerede i 2003-kongressens beslutninger. Derfor er der i det faglige arbejde brug for at udvikle ledelses- og organisationsformer med "kønsbriller" på. Imidlertid er det ikke nok blot at tage disse briller på, da verden ikke kun er opdelt i kvinder og mænd – men også i kvinder og mænd, der udvikler nye måder at være mænd og kvinder på i det moderne samfund. Derfor må ledelse og fagligt arbejde, der tager udgangspunkt i virkeligheden, gøre op med traditionelle kønsstereotyper.

Der er et stort potentiale i de mange kvinder, der har gennemgået – og gennemgår en god lederuddannelse i fagbevægelsen; de har tilegnet sig nye metoder i det faglige arbejde – også om køn. Fra maj 2007 får de følgeskab af de første mænd, der uddannes i køn og ledelse. 2003-kongressens beslutninger om, at fagbevægelsens tillidsvalgte og ansatte skal have viden om ledelse, køn og ligestilling, er i fuld gang.

Noter:

Efter LO-kongressen 2003 blev der igangsat følgende forløb: Nynnerne, og FLUK (Faglig Ledelse for Kvinder). FLUK1 og 2 er færdige. FLUK3-5 er i gang. FLUK5 M/K, fra maj 2007. Dette forløb har fået "M/K" knyttet på titlen, der består af begge køn med halvt af hver på uddannelsen

Nærværende evaluering omfatter: Starlet, Victoria, Nynnerne, FLUK1, FLUK2 og FL. Se titlerne herunder på de enkelte forløbs evalueringsrapporter.

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

"Victoria – en dannelsesrejse for faglige kvinder der vil videre" af Margot Torp, LO januar 2004

"Nynner – kvinder på vej" af Pernille Tanggaard Andersen, LO marts 2005

"Tanker fra FL efteråret 2005 – arbejdsliv og hverdagsliv" af Lise Lotte Hansen, RUC januar 2006

"Fagbevægelsens Lederuddannelse for Kvinder – FLUK1 2004-06" af Anette Wolthers og FLUK1'erne, LO marts 2007

Kapitel 3: Kritisk revision

Ved Inge Henningsen, Institut for Matematiske Fag, Københavns Universitet.

Væsentlige fremskridt?

LO har for sidste gang i denne kongresperiode lavet et ligestillingsregnskab, der viser status og udviklingstendenser på ligestillingsområdet og følger op på den meget fremadrettede kongresvedtagelse om ligestilling fra 2003. igestillingsregnskabet sammenfatter udviklingen de sidste 4 år og sætter tal på en lang række forhold i organisationen. Det er et pionerarbejde, at LO således sætter fokus på ligestilling i egne rækker via "kolde" fakta. Det giver væsentlige oplysninger om organisationen og bidrager til at skille myter fra realiteter i debatten om ligestilling. Ligestillingsredegørelsen starter imidlertid med en lidt nedslående konstatering:

"I kongresperioden 2003-2006 er der ikke sket væsentlige fremskridt – flere steder er kønsfordelingen blevet mere skæv, mens der overvejende er status quo."

Og en nærmere læsning af ligestillingsregnskabet tegner et velkendt mønster: Kvinderne er underrepræsenterede i de besluttende organer, og der er en tendens til, at jo mere man fjerner sig fra arbejdspladsen, jo flere mænd er der.

Kvinderne udgør 49 procent af LO's medlemmer. På LO's kongres udgjorde kvinderne 32 procent, i Hovedbestyrelsen udgør de 34 procent og i den daglige ledelse 23 procent. Blandt sektionsformændene er der kun 12 procent kvinder, mens der er lige mange kvinder og mænd blandt de faglige sekretærer.

Tilsvarende tendens gør sig gældende for mange af LO's forbund. I langt de fleste forbund er kvinderne underrepræsenteret på kongresser, i hovedbestyrelser og forretningsudvalg, og underrepræsentationen er større, jo højere op i det politiske system man kigger. Eneste undtagelser er Teknisk Landsforbund og 3F, hvor kvinder er overrepræsenteret på kongressen og i henholdsvis hovedbestyrelse og forretningsudvalg. Samlet set udgjorde kvinderne i hovedbestyrelser og forretningsudvalg i 2006 kun henholdsvis 24 og 22 procent – en lavere andel end i 2004.

Mest bemærkelsesværdigt er det dog, at kvindeandelen er så skæv på formandsposterne, hvor kun 13 procent af forbundsformændene og 18 procent af afdelingsformændene er kvinder.

Kvindeandelen viser samme tendens på det administrative niveau, hvor kvinderne er overrepræsenteret blandt det administrative personale, men underrepræsenteret blandt konsu-

» Mest bemærkelsesværdigt er det dog, at kvindeandelen er så skæv på formandsposterne, hvor kun 13 procent af forbundsformændene og 18 procent af afdelingsformændene er kvinder.

lenter og især i den administrative ledelse. Tidsmæssigt er der således ikke sket den store forbedring af kvinders repræsentation i de politiske organer i fagbevægelsen, når man ser på ligestillingsregnskabet – og i nogle tilfælde er udviklingen endog gået den forkerte vej.

Nogle er mere lige end andre

Det kønsopdelte arbejdsmarked slår også igennem i LO's struktur, hvor kvindeandelene i de forskellige forbund varierer meget. Dette gør det mere uoverskueligt at bestemme, hvordan man skal opgøre (mangel på) ligestilling. I redegørelsen undersøges ligestilling ud fra en definition om, at der er en lige repræsentation i et forbund, når kvinder og mænd udgør samme andel af de styrende organer og udvalg, som de udgør af medlemmerne i forbundet. Udgør kvinderne således 75 procent af medlemmerne, skal de ved lige repræsentation udgøre ca. 75 procent af medlemmerne i forretningsudvalg, hovedbestyrelse, blandt kongresdeltagerne osv.

Som før nævnt har Teknisk Landsforbund og til en vis grad 3F en (svag) overrepræsentation af kvinder. I alle andre forbund er kvinder underrepræsenterede i større eller mindre grad. Mænd har altså generelt lettere ved at komme frem i organisationen, end kvinder har. Redegørelsen viser imidlertid en klar tendens i retning af, at jo større kvindeandelen er i et forbund, des større ligestilling er der. Kvinder er mere underrepræsenterede også i forhold til deres antal i mandeforbundene end i kvindeforbundene, men det svinger en hel del fra forbund til forbund, og det ville være en god ide med en form for benchmarking eller "best practice" for at undersøge, hvad der karakteriserer de forbund, hvor kvinderepræsentationen er forholdsvis høj.

Opgør man kvindeandelen i udvalg på LO-niveau og i forbundenes egne udvalg, fremhæves det i redegørelsen, at der er en tendens til, at der er en lidt større kvindeprocent i udvalg på LO-niveau, og den er stigende over kongresperioden, mens kvindeprocenten i forbundenes egne udvalg er faldende, hvad der tyder på, at forbundene er bedre til at udpege kvinder til centrale udvalg end til deres egne. Den mest iøjnefaldende tendens er imidlertid, at det eneste sted hvor kvindeprocenten bare nærmer sig 50 er i udvalg med sociale, ligestillings- og integrationstemaer, inkl. familiepolitiske udvalg. Her er formentlig tale om et samspil mellem kvindernes egne valg og organisationens opfattelse af, hvad der er "passende" for kvinder. Dette kan man næppe ændre på kort sigt, men det ville være interessant i en ligestillingsredegørelse at undersøge, om deltagelse i sådanne "bløde" udvalg var et springbræt eller en endestation for kvinder i organisationen.

Et helt særligt spørgsmål er, så få kvinder der er formænd. Der er relativt mange kvinder, der er næstformænd i forbun-

dene og i afdelingerne, men der synes at være et rigtig solidt glasloft mellem næstformænd og forbunds- og afdelingsformænd. Det vil i den forbindelse være en oplagt ting at undersøge om organisationskulturen i fagbevægelsen er sådan, at en næstformandspost generelt er en karrierestilling eller om det tværtimod er et sted, hvorfra man ikke kommer videre, og hvor mange dygtige kvinder derfor kommer til at ende i en blindgyde.

Det strukturelle glasloft

Erfaringsmæssigt kommer kvinder i organisationer altid til kort, når der skal vælges en enkelt person, og tallene viser som nævnt, at dette også er tilfældet ved formandsvalg i fagbevægelsen. Ligestillingsredegørelsen påpeger, at dette er særligt uheldigt, fordi afdelingsformændene i høj grad er rekrutteringsbasis.

"Et særligt problematisk forhold er kvinders lave repræsentation blandt afdelingsformænd. Kønssammensætningen blandt afdelingsformænd er afgørende for sammensætningen i hovedbestyrelser, forretningsudvalg og på kongresser. Noget tyder på, at der er glasloft for kvinder på afdelingsniveau, som forhindrer dem i at stige i det fagpolitiske hierarki."

Glasloftet drejer sig imidlertid ikke bare om en manglende vilje til at vælge kvinder til formandsposter. Det har også en strukturel dimension. LO har 49 procent kvindelige medlemmer, men kun 4 kvindedominerede forbund (Frisør, FOA, SL og HK). Dette hænger sammen med en struktur, hvor der bl.a. af historiske grunde er mange små mandeforbund. Man har altså en struktur, hvor der selv med ligelig repræsentation af kvinder og mænd på alle poster i det enkelte forbund, ville være overvægt af mandlige forbundsformænd (nemlig 4 kvinder fra kvindeforbundene og 11 fra mandeforbundene).

Tilsvarende på afdelingsniveauer. De kvindedominerede forbund har i gennemsnit større afdelinger end de mandedominerede. Det betyder igen, at selv om de enkelte forbund ikke favoriserede mænd (hvad de jo næsten alle sammen gør i større eller mindre grad), så ville der af strukturelle grunde være flere mandlige afdelingsformænd. (Man genkender forholdet fra arbejdspladserne, hvor kvinder har en tendens til at være ansat på arbejdspladser med en flad struktur, mens mænd er ansat i job med mere hierarkisk struktur, og hvor der derfor også er flere ledere). Når afdelingsformændene så er det primære rekrutteringsgrundlag, vil kvinderne sakke agterud, fordi der ganske simpelt er færre at vælge imellem, uden at nogen behøver at diskriminere på det personlige plan.

I tabel 6, der passende betegnes som *de røde tal*, er kvindernes underrepræsentation opgjort efter antal kvinder, der mangler i de forskellige positioner. Her viser den strukturelle

» Glasloftet drejer sig imidlertid ikke bare om en manglende vilje til at vælge kvinder til formandsposter. Det har også en strukturel dimension.
... selv med ligelig repræsentation af kvinder og mænd på alle poster i det enkelte forbund, ville der være overvægt af mandlige forbundsformænd.

diskrimination sig tydeligt. Det betyder f.eks., at selv om der er 13 forbund med mandlige og kun 2 forbund med kvindelige formænd, så "mangler" der kun 2 kvinder for at opnå ligelig repræsentation, fordi der kun er fire (store) forbund med kvindedominans blandt medlemmerne. Opgørelsesmetoden lægger altså op til, at der i en ligestillingssituation skal være 4 kvindelige og 11 mandlige forbundsformænd. Noget tilsvarende gælder for de andre kategorier. Problemet kunne rent opgørelsesmæssigt måske løses ved, at forbundene indgik med atvægte svarende til deres medlemstal, men det løser ikke det reelle problem, at strukturen i LO (med de mange små mandeforbund) er sådan, at der på de allerfleste niveau er naturligt vil være flere poster til mænd end til kvinder, selv hvis mænd ikke bliver foretrukket ved de enkelte valg. Man kan selvfølgelig ikke ændre fagbevægelsens struktur for at rette op på dette problem. Hvis man vil have ligestilling, må man imidlertid finde måder at kompensere for denne skævhed på det organisatoriske plan.

» Man kan selvfølgelig ikke ændre fagbevægelsens struktur for at rette op på dette problem. Hvis man vil have ligestilling, må man imidlertid finde måder at kompensere for denne skævhed på det organisatoriske plan.

"The fast track"

Tallene i ligestillingsregnskabet kalder på handling. Det kunne for eksempel være i form af kvotering. Dette har længe været helt umuligt at tale om i Danmark, hvor et flertal for eksempel synes at stille sig tilfreds med at kvinderepræsentationen i Folketinget er kommet op på knap 40 procent i løbet af 90 år, men i mange andre lande og sammenhænge har man ikke haft den samme tålmodighed. Her har man valgt overhalingsbanen, "the fast track", og indført forskellige former for kvotering. Norsk LO har indført en kvoteringsordning, hvor der skal vælges/indstilles 40 kvinder, hvis det er muligt.

LO's hovedbestyrelse har i indeværende kongresperiode afprøvet en indsuppleringsmodel, som har haft en positiv effekt på kvinderepræsentationen. Her har det været sådan, at hvis der ikke var opnået ligestilling mellem mænd og kvinder, indsuppleredes op til 5 kvinder fra de forbund, der havde været tættest på at få valgt et medlem. På denne måde er antallet af kvinder i Hovedbestyrelsen steget fra ca. 10 til ca. 15. Mere interessant har det vist sig ved den evaluering, der er foretaget, at alle forventninger, om at de indsupplerede kvinder måske ville blive betragtet som "andenklasses" repræsentanter, er blevet gjort til skamme. Flere giver tværtimod udtryk for, at de overhovedet ikke har tænkt på det, ja at de knapt nok ved, hvem der er suppleret ind.

Indsuppleringen er formelt tilrettelagt sådan, at det drejer sig om "ekstra" pladser, således at der ikke er nogen, der bliver "skubbet ud" til fordel for en kvinde. Det er ganske givet en psykologisk fordel, men det påpeges i evalueringen, at det kan gøre de etablerede fora uhensigtsmæssigt store. Det må være en vigtig opgave i den kommende tid at vurdere, hvorledes disse positive erfaringer kan overføres til andre dele af

organisationen. Samtidig er det også en erfaring, som det kunne være af værdi at få udbredt bredere i samfundet, fordi det står i modsætning til de almindelige negative opfattelser omkring kvotering. Man kan sige, at erfaringerne fra fusionen imellem KAD og SiD tilsvarende viste, at aftalen om fair repræsentation, der skulle sikre pladser til en vis andel kvinder, også har været et effektivt middel til at få kvinderepræsentationen op. Sammenlignes kvinderepræsentationen i det gamle SiD og det nye 3F, er andelen steget på alle niveauer, og kvinderne er endog overrepræsenterede i forretningsudvalget og på kongressen.

Det daglige arbejde

Diskussion af et ligestillingsregnskab kommer let til at handle om repræsentation og kvindeandele, mens fokus forsvinder fra de daglige, organisatoriske aktiviteter, som er grundlaget for ligestillingsarbejdet. Redegørelsen viser de mange forskellige ligestillingsaktiviteter, som forbundene har gang i. Her er det tankevækkende, at mens både kvinde- og mandeforbund har ligestillingspolitikker, så er mandeforbundene underrepræsenterede, når det gælder kurser om køn, mainstreamingsaktiviteter etc. Det er kvindeforbundene, der sætter konkrete projekter og initiativer i værk. Alene ud fra ligestillingsregnskabet kan det dog være vanskeligt at se, hvilke indsatser der faktisk gør en forandring. Her kunne man ønske sig, at nogen gik i dybden med at undersøge sammenhængen. Et andet interessant træk er det faktum, at ligestillingsinitiativer kommer og går. Det er overraskende mange forbund, hvor ligestillingsaktiviteter falder bort fra det ene år til det andet. Det ser således ud til, at ligestillingsarbejdet er noget, hvis fortsættelse hele tiden står til diskussion, og som til stadighed skal sikres aktivt i organisationen. Endelig kan man konstatere, at bemærkelsesværdigt få har måltal for ligestillingsindsatsen, og det gælder både kvinde- og mandeforbund.

» Et andet interessant træk er det faktum, at ligestillingsinitiativer kommer og går. Det er overraskende mange forbund, hvor ligestillingsaktiviteter falder bort fra det ene år til det andet. Det ser således ud til, at ligestillingsarbejdet er noget, hvis fortsættelse hele tiden står til diskussion, og som til stadighed skal sikres aktivt i organisationen.

Den danske fagbevægelse har formuleret en bottom-up tilgang til ligestillingsspørgsmålet, hvor man via holdningsbearbejdelse, ligestillingspolitik og mainstreaming vil arbejde for ligestilling mellem mænd og kvinder. I betragtning af de langsomme fremskridt og af det faktum, at ligestillingen bortset fra det helt arbejdspladsnære niveau (tillidsmænd og sikkerhedsrepræsentanter) synes at have lige så gode vilkår i den politiske top som i bunden, kunne man overveje i endnu højere grad at arbejde top-down, og fra de øverste politiske lag systematisk sende signaler ned igennem systemet om at fremme ligestillingen. Indsupplering af kvinder i Hovedbestyrelsen er et sådant signal. Valg af kvinder til de tunge udvalg kunne være et andet. Hvis der på den måde kommer flere kvinder i toppen af fagbevægelsen, vil det efter al sandsynlighed smitte af længere nede i systemet og også forbedre kvinderepræsentationen der.

Nye spørgsmål

Når man kommer fra en AC-fagforening kan man godt være misundelig over at se LO fremlægge et ligestillingsregnskab som led i sit arbejde med at forbedre ligestillingen i organisationen. Et sådan regnskab er en vigtig forudsætning, når det gælder forståelsen af problemet med den manglende ligestilling. Her kan man se, hvordan det står til, og hvor problemerne er. Men ligestillingsregnskabet giver ikke nødvendigvis særlig meget viden om, hvorfor ligestillingslandskabet ser ud, som det gør. Det kræver en yderligere kortlægning at finde ud af, hvorfor kvinder holder sig tilbage fra at arbejde i fagbevægelsen.

Ligestillingsregnskabet dokumenterer mange enkeltheder i den manglende ligestilling. Det besvarer nogle spørgsmål, men det lægger også op til nye. Hvordan kan man identificere "best practice", når det gælder ligestilling? Hvad er det for eksempel der gør, at Teknisk Landsforbund skiller sig ud på alle dimensioner i ligestillingsregnskabet? Hvordan ser den typiske karrierevej i LO ud for en mand og for en kvinde? Bliver næstformænd formænd, eller er næstformandsposten en blindgyde? Sker der på de enkelte politiske og/eller administrative niveauer nye segregeringer, som de traditionelle statistikker og opgørelser ikke fanger?

Dette er kun en række delspørgsmål, der kan bidrage til svaret på den overordnede udfordring: Ligestillingsregnskabet viser, at rigtig mange kvinder er aktive som tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og afdelingsformænd. Kvinder er altså indstillet på at bruge tid på det faglige arbejde. Hvorfor kommer de så ikke videre til ledelsesposterne på forbundsniveauet? At svare på dette spørgsmål bliver opgaven for de kommende ligestillingsregnskaber.

» Ligestillingsregnskabet dokumenterer mange enkeltheder i den manglende ligestilling. Det besvarer nogle spørgsmål, men det lægger også op til nye.

Ligestillingsprofiler for forbundene

De følgende figurer illustrerer hvert enkelt forbunds status med hensyn til kvinders repræsentation i de styrende organer og positioner. Tallene i figurerne svarer til de tal, som fremgår af figurerne i regnskabet, men er her samlet for hvert forbund. I profilerne er der desuden suppleret med oplysninger om afdelingsnæstformænd for 2006. Oplysninger om deltagelse i kongresser er baseret på forbundets senest afholdte kongres.

Fakta om lige repræsentation

Der er en lige repræsentation i et forbund, når kvinder og mænd udgør samme andel af de styrende organer og udvalg, som de udgør af medlemmerne i forbundet. Udgør kvinderne således 75 % af medlemmerne, skal de ved lige repræsentation udgøre ca. 75 % af medlemmerne i forretningsudvalg, hovedbestyrelse, blandt kongresdeltagerne osv.

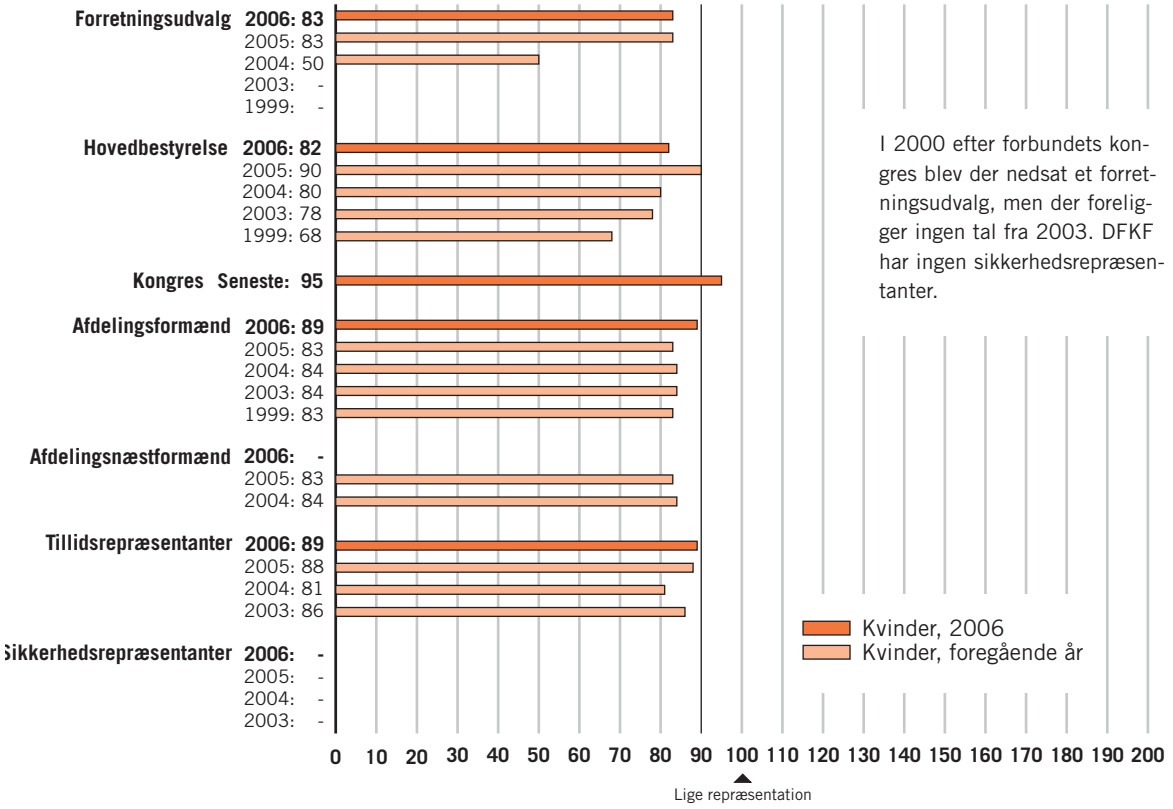
I FOA skulle kvinderne således udgøre ca. 88 % i de styrende organer, mens de i TIB skulle udgøre ca. 11 %. I de følgende figurer svarer lige repræsentation til 100 %, og jo tættere på 100 %, jo tættere er forbundet på en lige repræsentation, uanset om kvindeandelen er stor eller lille blandt medlemmerne.

Hvis kvindeandelen i forbundet ændres over tid, kan det betyde, at organisationer kommer længere fra målet, selvom de har samme antal kvinder i fx hovedbestyrelse og blandt tillidsrepræsentanter.

Profilerne er ikke kommenteret. Dog er der gjort opmærksom på, om en manglende "bjælke" i en figur skyldes, at der mangler oplysninger, eller om kvinder ikke er repræsenteret.

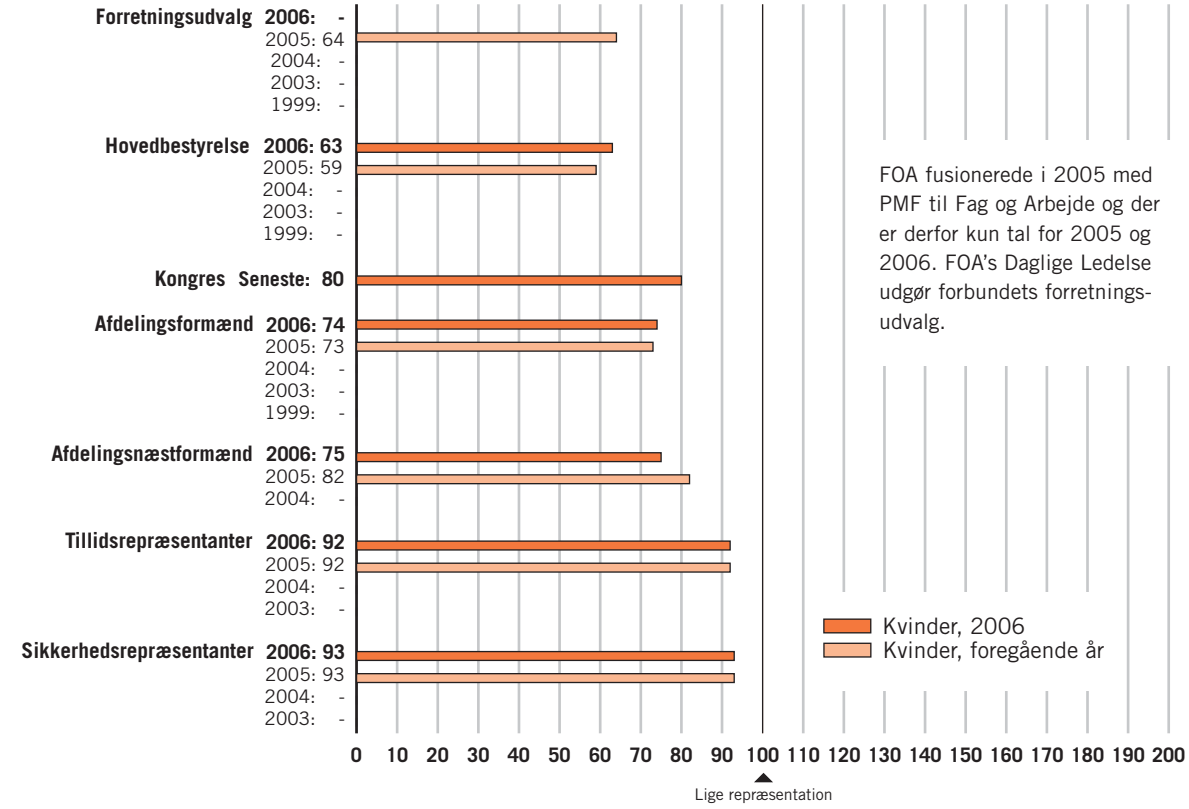
Forbundene er opstillet efter andelen af kvinder blandt medlemmerne. Forbund med størst kvindeandel står først. Tre forbund er ikke medtaget blandt ligestillingsprofilerne. Det er Blik- og Rør og El-forbundet som næsten rene mandeforbund, samt Spillerforeningen som et lille forbund.

Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund



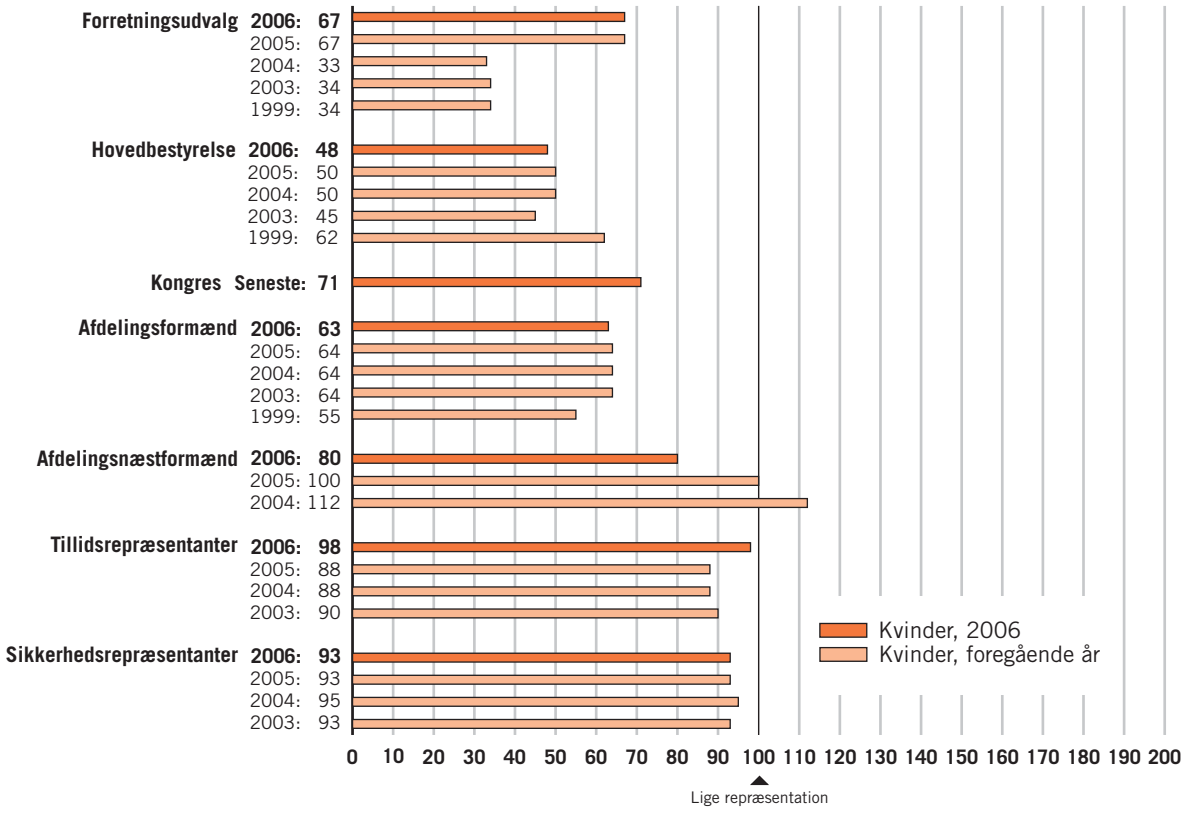
I 2000 efter forbundets kongres blev der nedsat et forretningsudvalg, men der foreligger ingen tal fra 2003. DFKF har ingen sikkerhedsrepræsentanter.

FOA, Fag og Arbejde

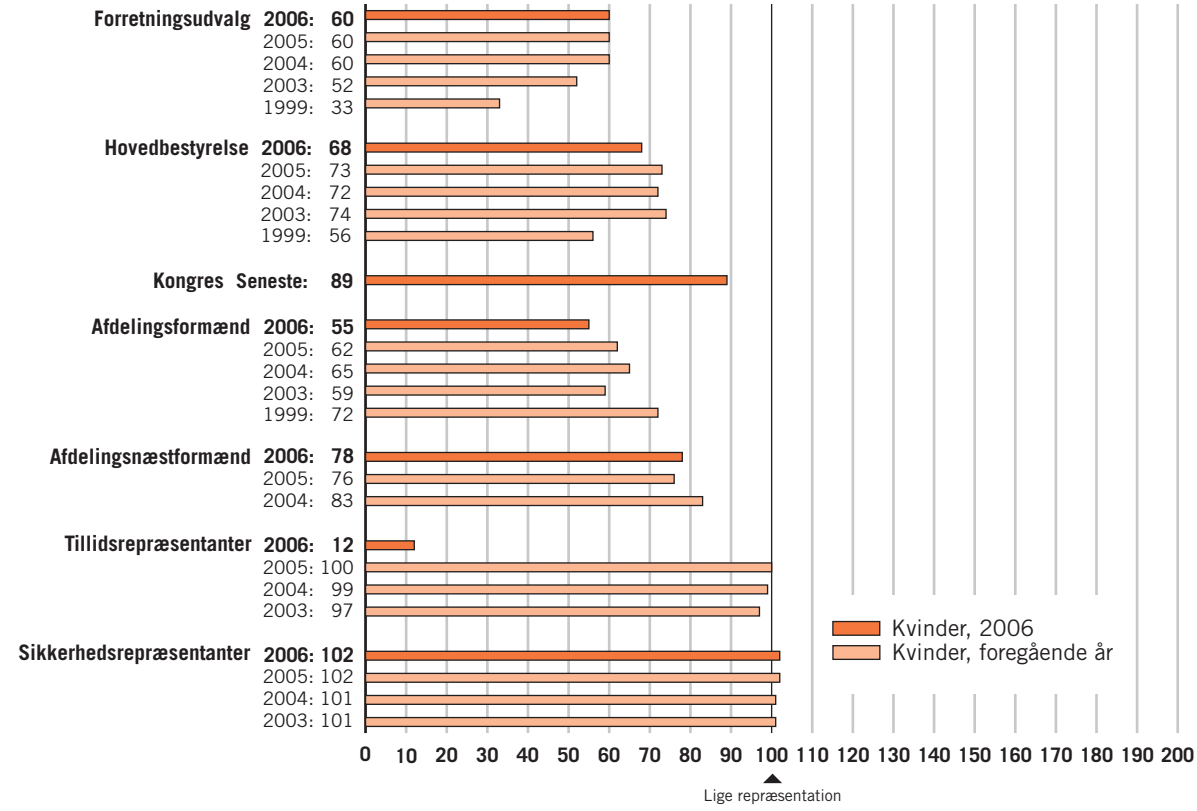


FOA fusionerede i 2005 med PMF til Fag og Arbejde og der er derfor kun tal for 2005 og 2006. FOA's Daglige Ledelse udgør forbundets forretningsudvalg.

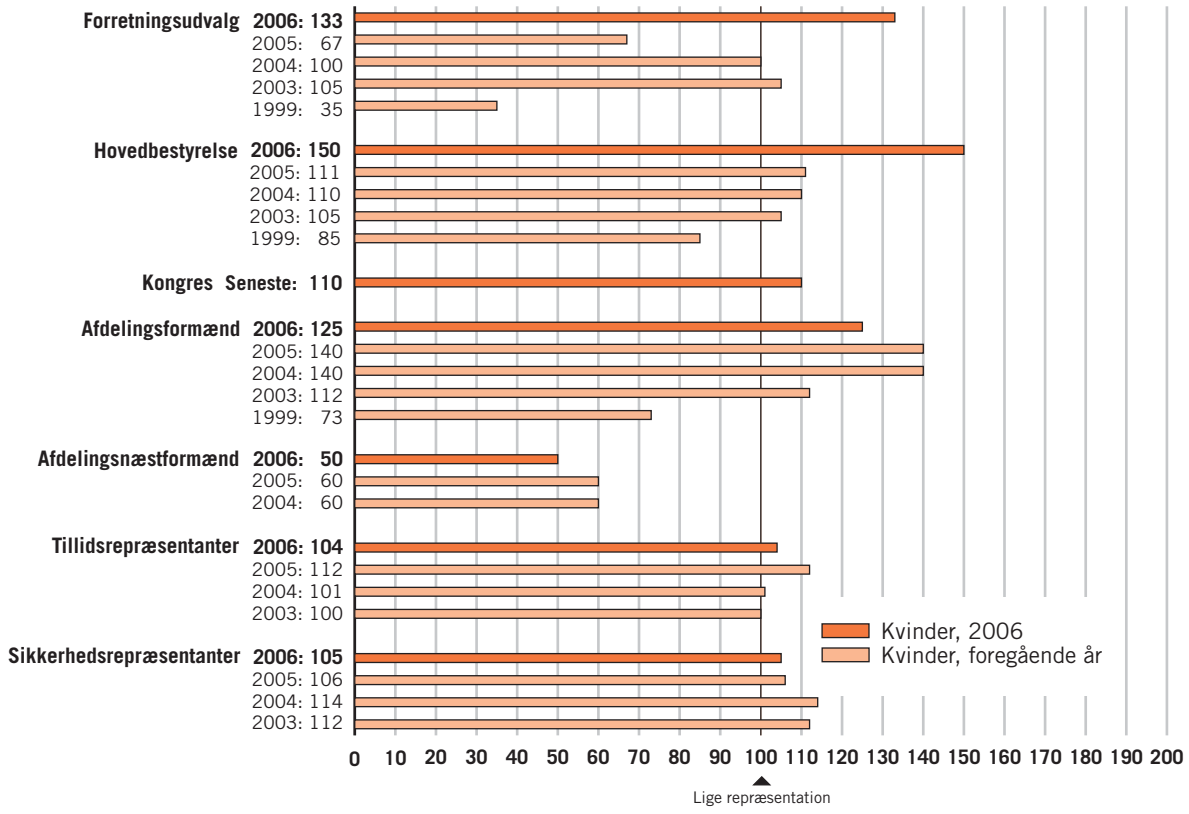
SL, Socialpædagogerne



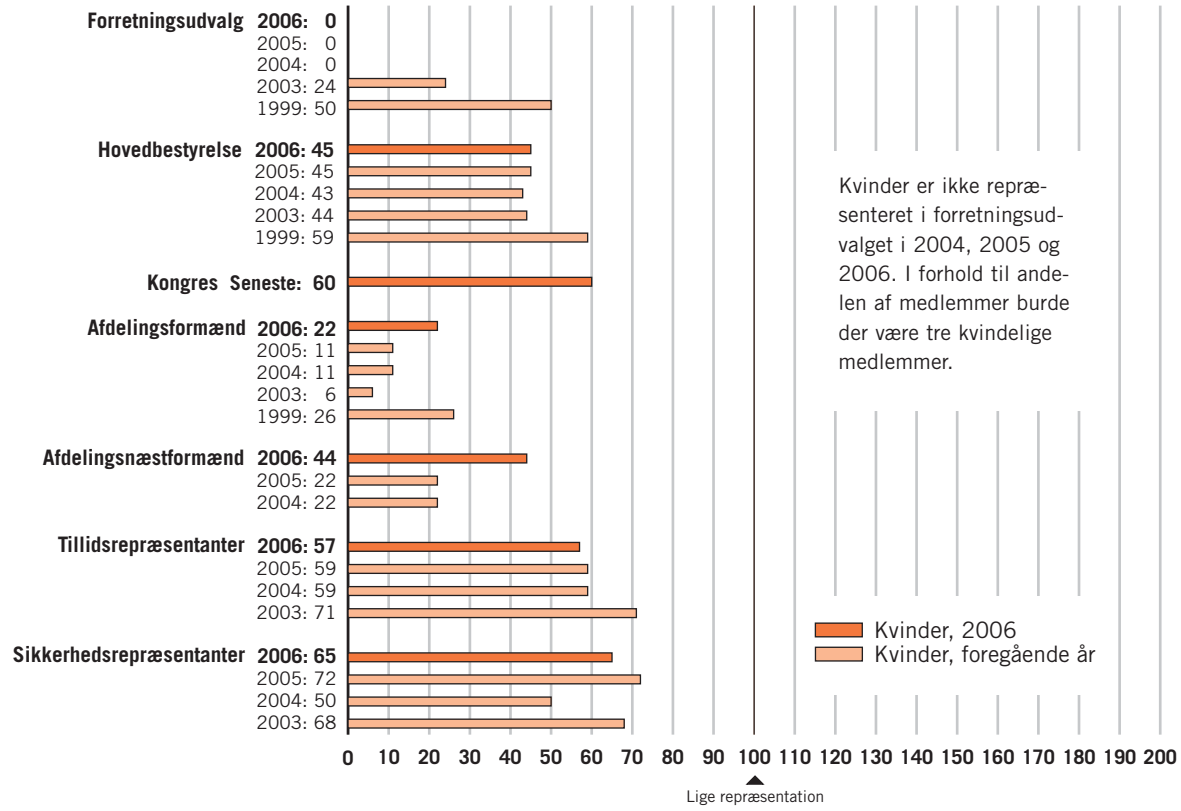
HK



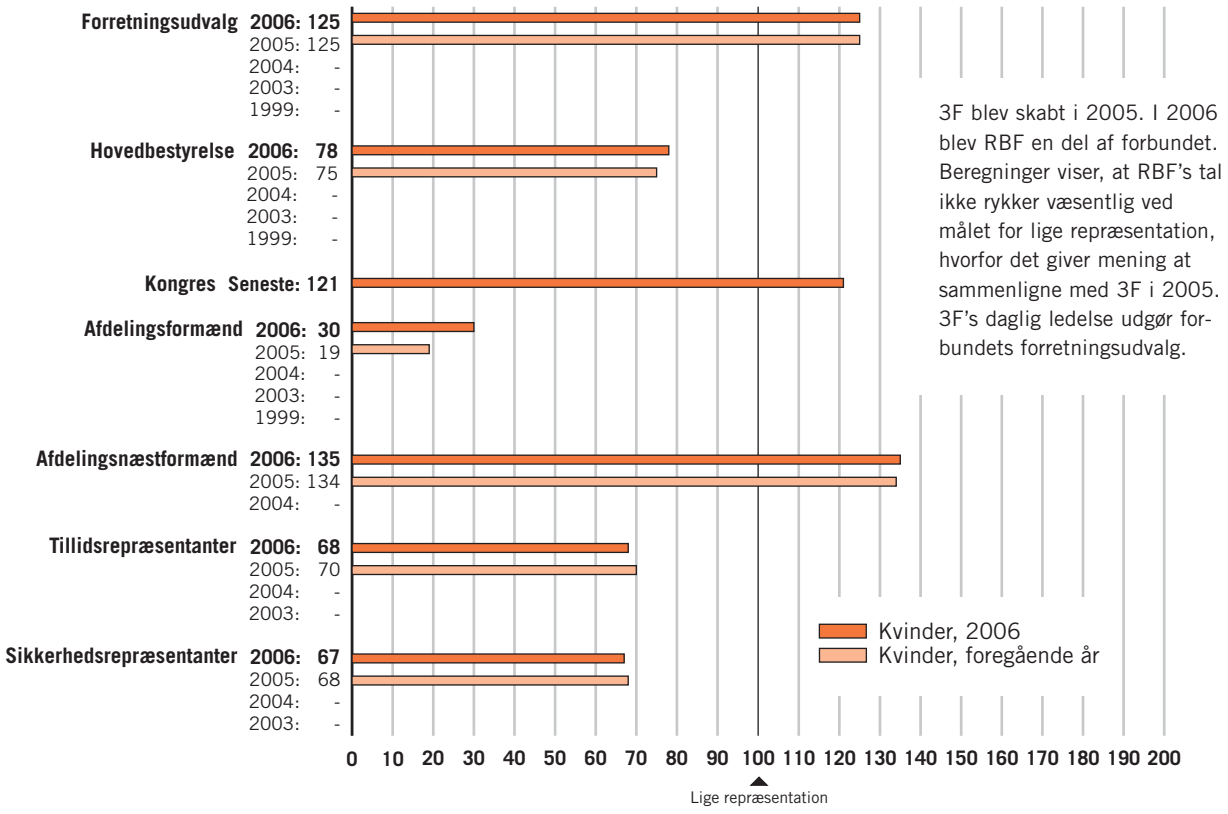
TL, Teknisk Landsforbund



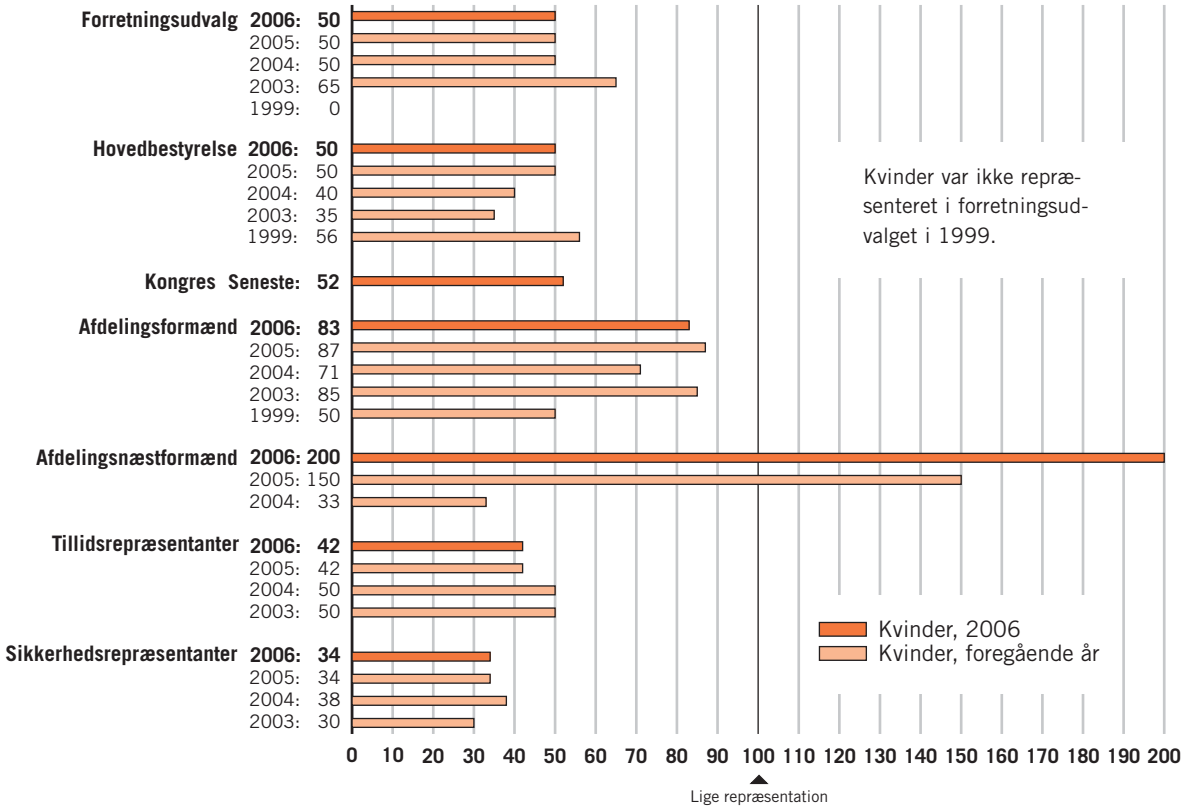
NNF, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet



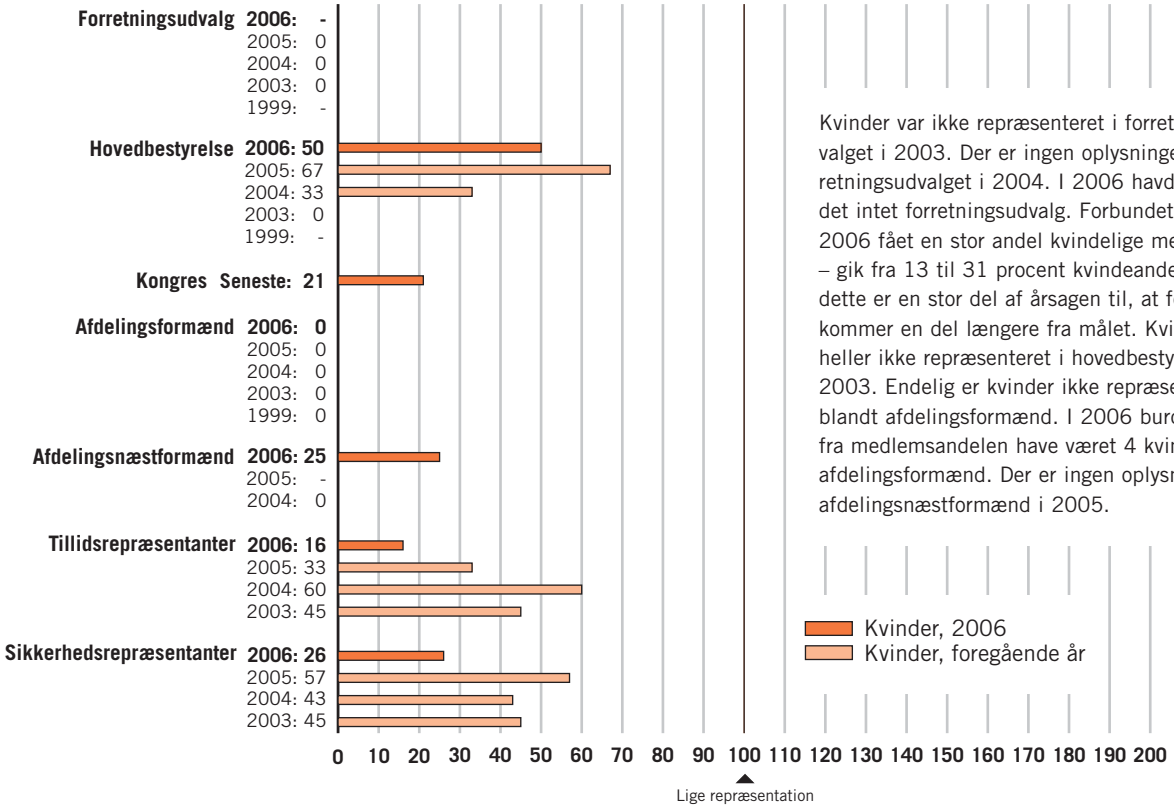
3F, Fagligt Fælles Forbund



Dansk Funktionærforbund, Serviceforbundet

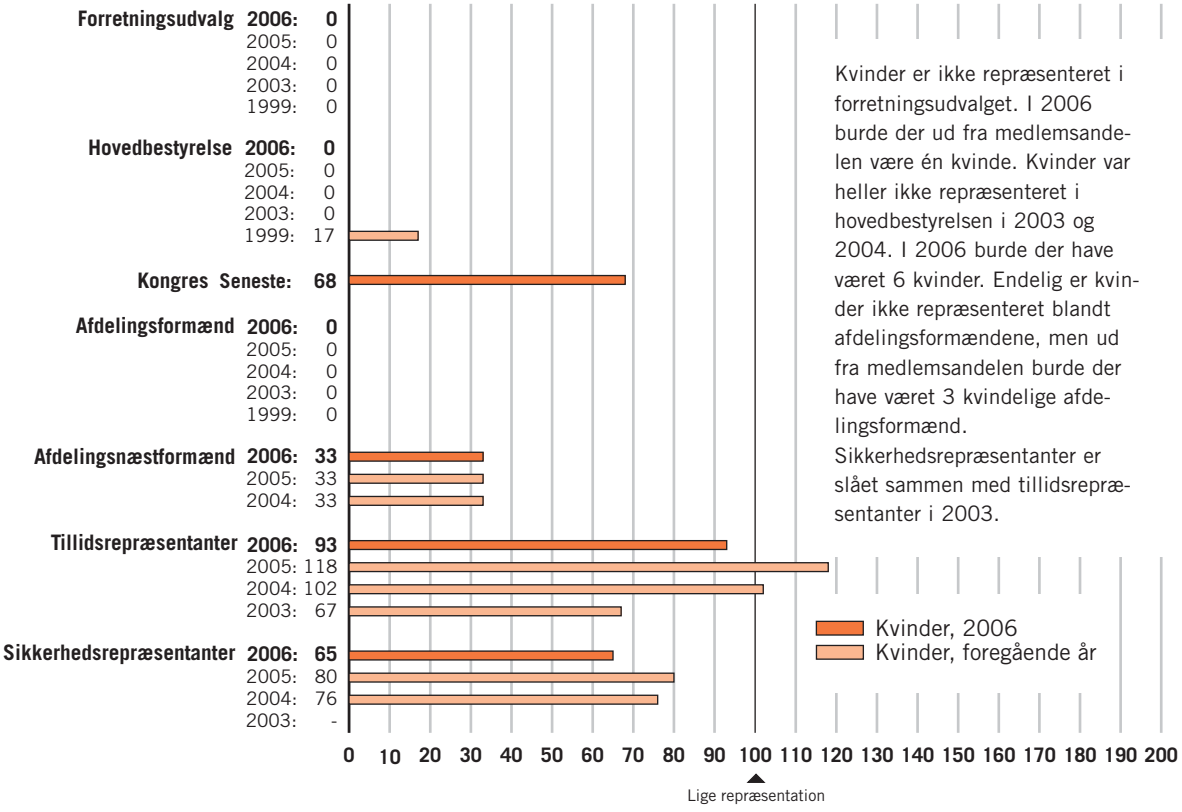


Dansk Jernbaneforbund



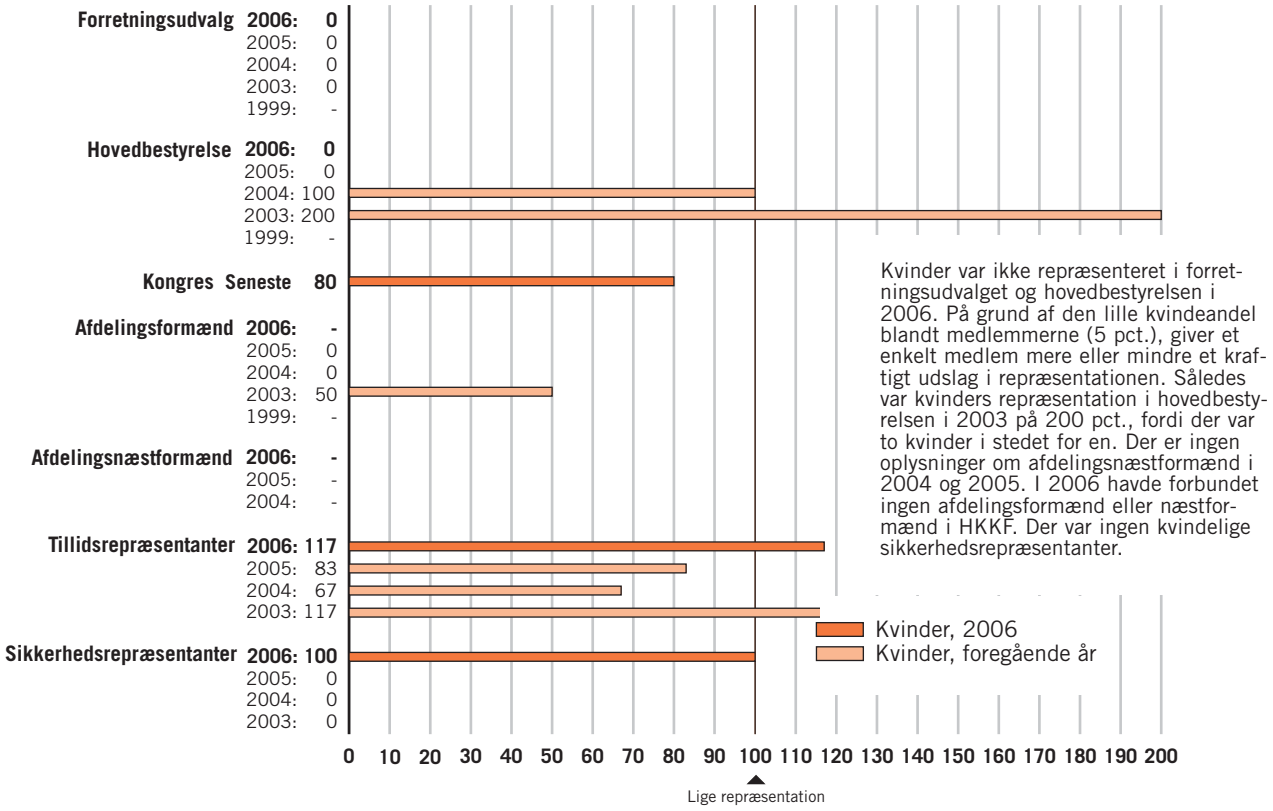
Kvinder var ikke repræsenteret i forretningsudvalget i 2003. Der er ingen oplysninger om forretningsudvalget i 2004. I 2006 havde forbundet intet forretningsudvalg. Forbundet havde i 2006 fået en stor andel kvindelige medlemmer – gik fra 13 til 31 procent kvindeandel – og dette er en stor del af årsagen til, at forbundet kommer en del længere fra målet. Kvinder var heller ikke repræsenteret i hovedbestyrelsen i 2003. Endelig er kvinder ikke repræsenteret blandt afdelingsformænd. I 2006 burde der ud fra medlemsandelen have været 4 kvindelige afdelingsformænd. Der er ingen oplysninger om afdelingsnæstformænd i 2005.

TIB, Frobundet Træ-Industri-Byg i Danmark



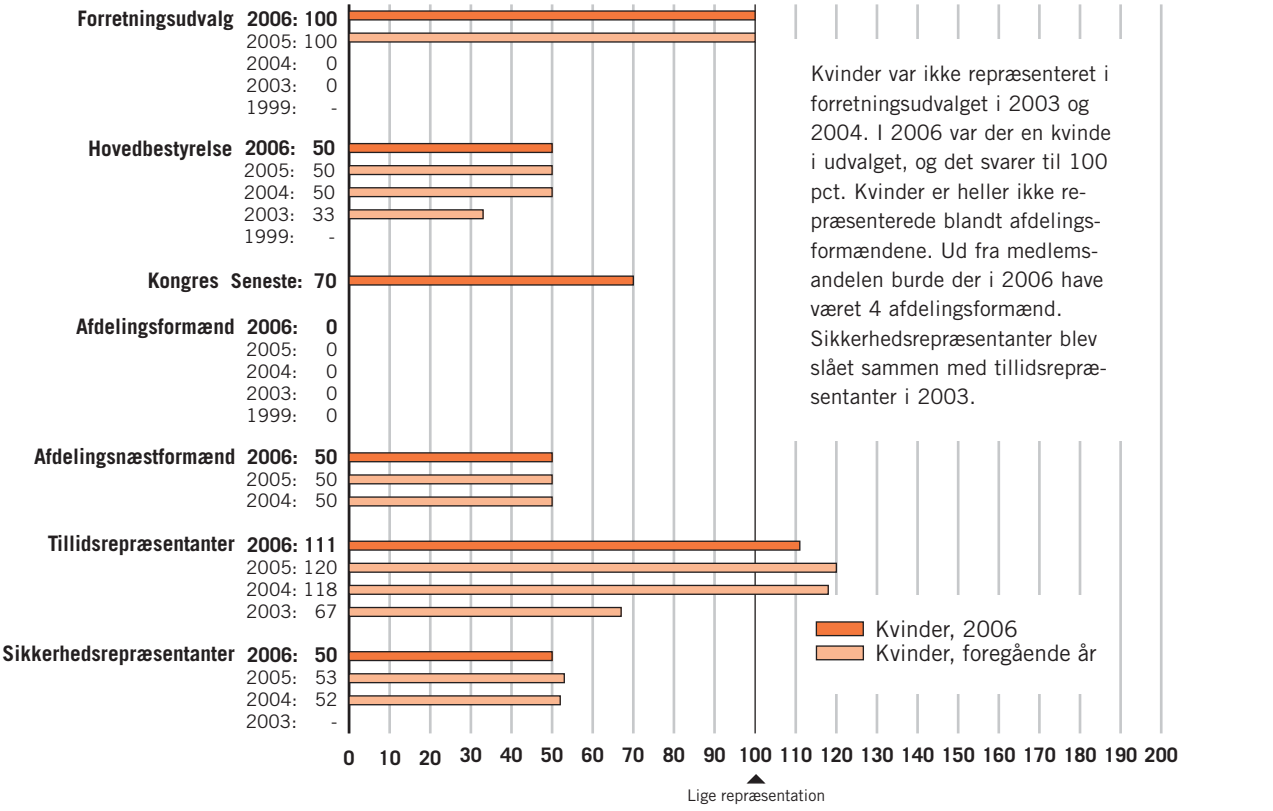
Kvinder er ikke repræsenteret i forretningsudvalget. I 2006 burde der ud fra medlemsandelen være én kvinde. Kvinder var heller ikke repræsenteret i hovedbestyrelsen i 2003 og 2004. I 2006 burde der have været 6 kvinder. Endelig er kvinder ikke repræsenteret blandt afdelingsformændene, men ud fra medlemsandelen burde der have været 3 kvindelige afdelingsformænd. Sikkerhedsrepræsentanter er slået sammen med tillidsrepræsentanter i 2003.

HKKF, Hærens Konstabel- og Korporalforening



Kvinder var ikke repræsenteret i forretningsudvalget og hovedbestyrelsen i 2006. På grund af den lille kvindeandel blandt medlemmerne (5 pct.), giver et enkelt medlem mere eller mindre et kraftigt udslag i repræsentationen. Således var kvinders repræsentation i hovedbestyrelsen i 2003 på 200 pct., fordi der var to kvinder i stedet for en. Der er ingen oplysninger om afdelingsnæstformænd i 2004 og 2005. I 2006 havde forbundet ingen afdelingsformænd eller næstformænd i HKKF. Der var ingen kvindelige sikkerhedsrepræsentanter.

Metal, Dansk Metal



Kvinder var ikke repræsenteret i forretningsudvalget i 2003 og 2004. I 2006 var der en kvinde i udvalget, og det svarer til 100 pct. Kvinder er heller ikke repræsenterede blandt afdelingsformændene. Ud fra medlemsandelen burde der i 2006 have været 4 afdelingsformænd. Sikkerhedsrepræsentanter blev slået sammen med tillidsrepræsentanter i 2003.

Ansvarlige for ligestillingsregnskab 2006

HKKF
Åse Lindman
ali@hkkf.dk

Dansk Metal
Anne-Lise Nyegaard
aln@danskmetal.dk
33 63 23 43

Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund
Ziggie Janum
zj@dfkf.dk
35 86 51 82

TIB
Jannie Andersen
jaa@tib.dk

3F
Annelise Rasmussen
annelise.r@3f.dk
32 83 83 94

Dansk Funktionærforbund
Connie Lorentzen
clo@dff-s.dk
36 14 11 20

FOA
Karen-Birgitte Frobenius
kbf001@foa.dk
33 43 46 16

HK
Ole Just/Janna Thaien
44oju@hk.dk/44jt@hk.dk
33 30 48 45/33 30 48 62

Jernbaneforbundet
Anette Ellesø/Jan Christensen
ae@djf.dk/jc@djf.dk

Dansk El-Forbund
Allan Holm Pedersen
ahp@def.dk
33 29 70 00

NNF
Helle Thomsen
ht@nnf.dk
38 18 72 68

Blik og Rør
Max Meyer
mam@blikroer.dk

Socialpædagogernes Landsforbund
Jan Limborg Madsen
jlm@sl.dk
33 96 28 45

TL
Carsten Madsen
cam@tl.dk
33 43 65 10

Spillerforeningen
Hanne Lise Jensen
hanne.jensen@spillerforeningen.dk
33 12 11 28

Handelskartellet
Jens Lehrmann Rasmussen
jlr@net.dialog.dk

CO-industri
Ole Larsen
ol@co-industri.dk

Det kommunale kartel
Tine Boye Nielsen/Anette Nielsen
tbn@dkk.dk/ an@dkk.dk
33 70 13 02

Statsansattes Kartel
Hanne Johannessen
hanne.johannessen@stk.dk
38 17 81 13

LO
Mette Lyshøj
mly@lo.dk
35 24 61 08

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
2300 København S
Tlf. 3524 6000
www.lo.dk

LO-varenr. 4806
ISBN: 978-87-7735-807-4