



Ligestillingsregnskab for LO 2004

Overordnet analyse

Udarbejdet for LO af
CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse) ved
Sanne Ipsen og Marianne Malmgren

April 2005

ISBN: 87-7735-725-6
LO-varenr. 4877

Ligestillingsregnskab for LO 2004

Overordnet analyse

Ligestillingsregnskabet består af tre dele: En kortlægning af kønsrepræsentationen i LO, karteller og forbund; en status over LOs og forbundenes politikker, udvalg og aktiviteter samt konklusioner og anbefalinger.

Derudover er der udarbejdet et bilag med mere uddybende gennemgang af datamaterialet.

Kortlægning af kønsrepræsentationen

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 medlemsskaren.

Fire overordnede tendenser går med enkelte undtagelser og variationer gennem hele regnskabet:

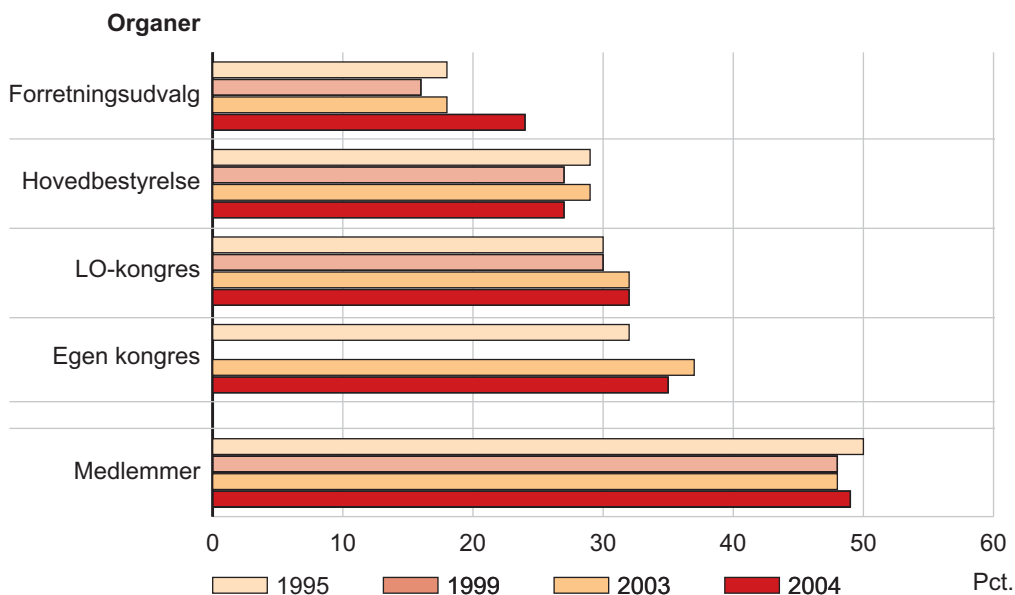
- 1 Kvinder er generelt underrepræsenteret i forhold til deres andel af medlemmerne.
- 2 Kvinder er generelt mindre underrepræsenteret i de kvindedominerede forbund end i de mandedominerede.
- 3 Selvom kvinder er relativt bedre repræsenteret i de kvindedominerede forbund, er underrepræsentationen i disse forbund et større problem for den samlede repræsentation end underrepræsentationen i de mandedominerede forbund.
- 4 Kvinder er generelt mindre underrepræsenteret lokalt end centralt, men både lokalt og centralt er kvinder generelt bedre repræsenteret på lavere niveauer end på højere.

Den samlede kønsrepræsentation i LO

Figur 1 viser, at kvindeandelen bliver mindre for hvert niveau vi bevæger os opad i forbundenes hierarki. Samlet skulle kvinderne i 2004 udgøre 49 % i alle styrende organer, hvis de havde en lige repræsentation.

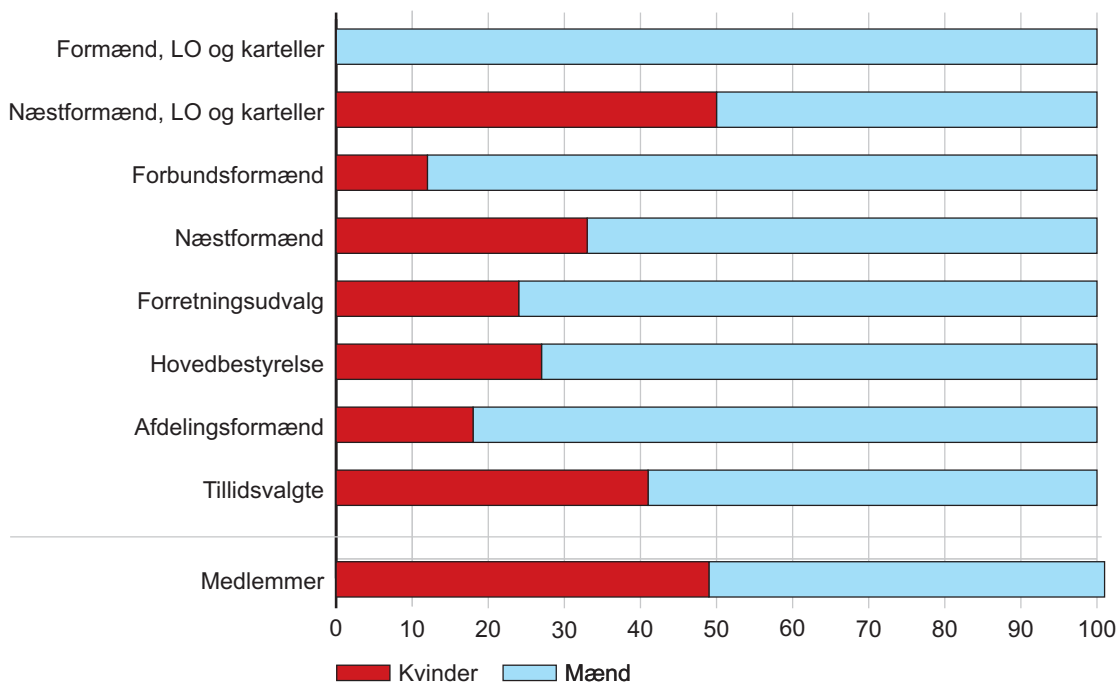
Figuren viser desuden, at kvinderne er blevet bedre repræsenteret i forretningsudvalgene samlet fra 2003 til 2004

Figur 1: Kvinders repræsentation i udvalgte organer i LO og forbund, 1995, 1999, 2003 og 2004



Note: Ved egne kongresser forstås den sidst afholdte kongres. LO-kongressen er for 2003 den ekstraordinære i februar, for 2004 den ordinære i 2003.

Figur 2: Kønsfordelingen i udvalgte organer 2004. Samlet for alle forbund i LO. Procent.



Figur 2 viser ligeledes, at der er en klar underrepræsentation af kvinder på samtlige niveauer i 2004. Kvinder er mest underrepræsenteret på forbundsformandsniveau og mindst underrepræsenteret på de tillidsvalgtes niveau.

Faktaboks 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. 10 %

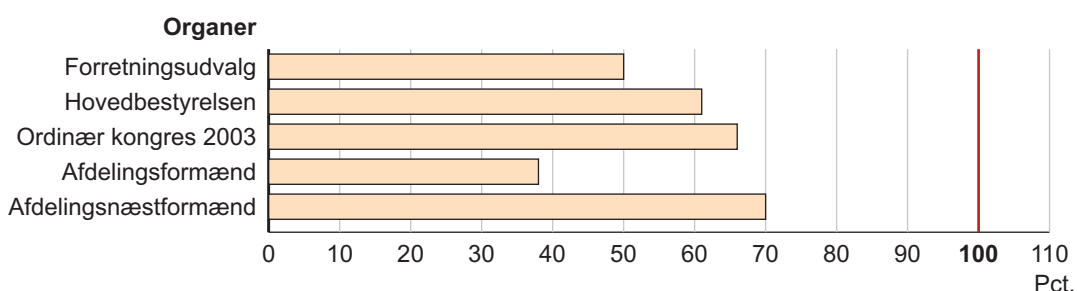
I de følgende figurer svarer lige repræsentation til 100 %, og jo tættere på 100 %, jo tættere er forbundet på en lige repræsentation, uanset om kvindeandelen er stor eller lille blandt medlemmerne.

Ligestillingsprofiler

Der er udarbejdet en ligestillingsprofil for hvert forbund og for LO. Her vises profilen for LO, de øvrige profiler indgår i bilagsrapporten.

Hensigten med profilerne er, at forbundene i de følgende regnskaber skal kunne registrere om kvindernes repræsentation i deres forbund forbedres, f.eks. som følge af politikker og aktiviteter rettet mod ligestilling i det fagpolitiske arbejde.

Figur 3: Ligestillingsprofil for LO – kvinders repræsentation i forskellige organer i procent af hvad den ville være, hvis der var lige repræsentation. (se faktaboks side 4)



(100 % er en afspejling af lige repræsentation)

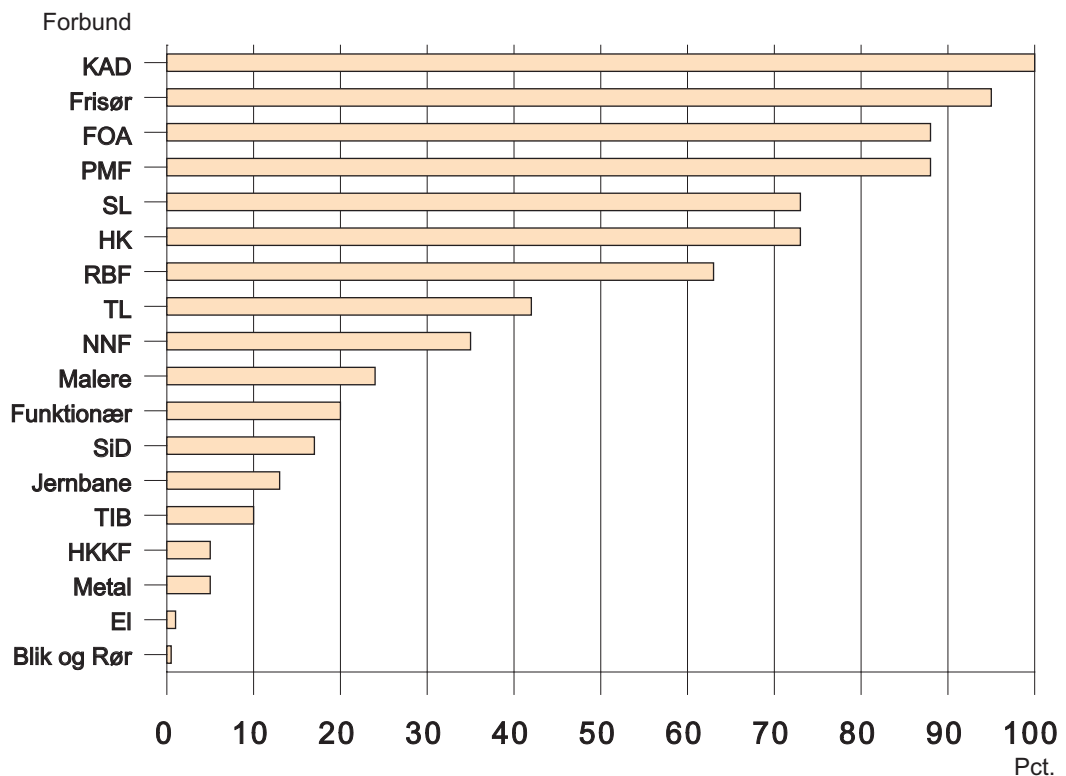
Figur 3 viser kvindernes repræsentation på forskellige niveauer i LO. Forretningsudvalget i figuren svarer til Daglig Ledelse, og afdelingsformænd og næstformænd er for LO regionalt og lokalt.

Kvindernes underrepræsentation 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 LOs organer. Dette sætter fokus på det dilemma i spørgsmålet om den lige repræsentation, at *kvinderne*

gennemgående er dårligst repræsenteret i de mandedominerede forbund, men at det er kvindeforbundenes manglende kvinderepræsentation, der især slår igennem i toppen af forbundene – og i LO. Det er i de kvindedominerede forbund, kvinder burde have størst sandsynlighed for at deltage på alle niveauer, og derfra de især burde kunne rekrutteres til LO.

Forbundene afspejler det kønsopdelte arbejdsmarked

Figur 4 Kvindeandelen af medlemmerne i forbundene 2004. Procent.
Forbundene er i figuren rangeret efter andelen af kvinder.



Der er ikke sket de store ændringer i kvindeandelen i de enkelte forbund fra 2003 til 2004. Da regnskabet dækker 2004, indgår både PMF, KAD og SiD. I de følgende regnskaber vil der være færre forbund med KAD og SiDs sammenlægning, hvor der vil være en kvindeandel på ca. 33 %, og sammenlægningen af FOA og PMF, som begge har en kvindeandel på 88 %.

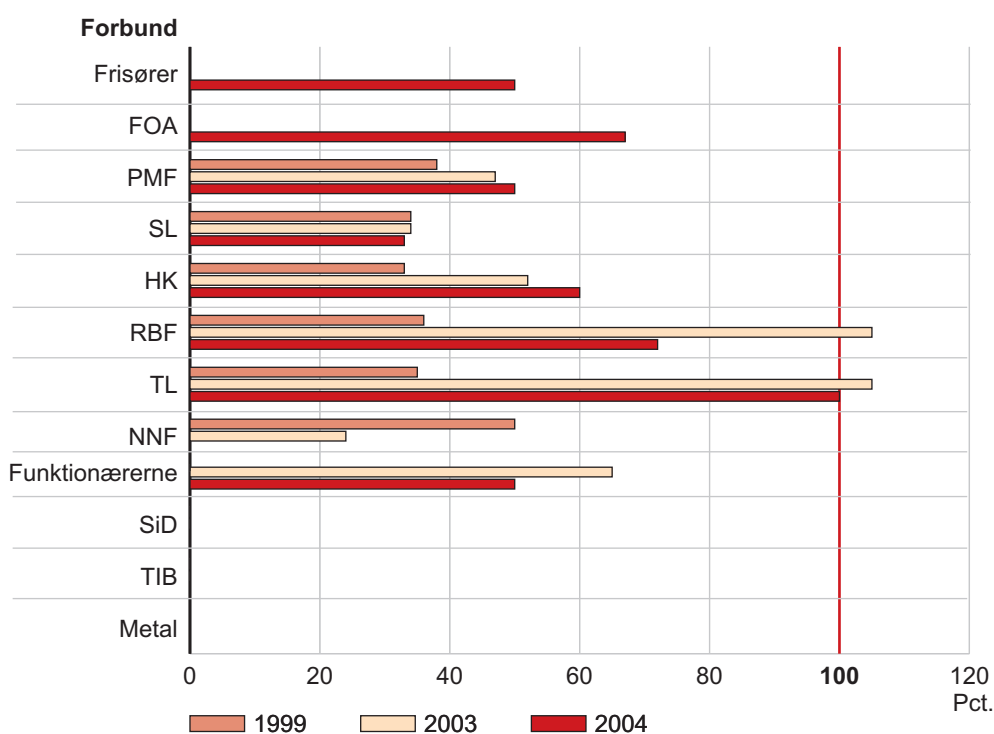
To mindre forbund indgår ikke i regnskabet, Dansk Artistforbund og Spillerforeningen. Derudover indgår nogle forbund ikke i den følgende kortlægning af kønsrepræsentationen, nemlig KAD som rent kvindeforbund samt Blik og Rør og Dansk El-forbund som næsten rene mandeforbund.

Kønsrepræsentationen i forbundenes ledelse -forretningsudvalg og hovedbestyrelser

Formænd

I de 18 forbund er der 16 mandlige formænd, mens to er kvinder. Hvis kvinder skulle være lige repræsenteret på forbundsformandsniveau, skulle der være 9 kvindelige formænd. Sandsynligheden for at et forbund har en kvindelig formand er størst i de kvindedominerede forbund, men 5 af de 7 formandsposter er besat med mænd.

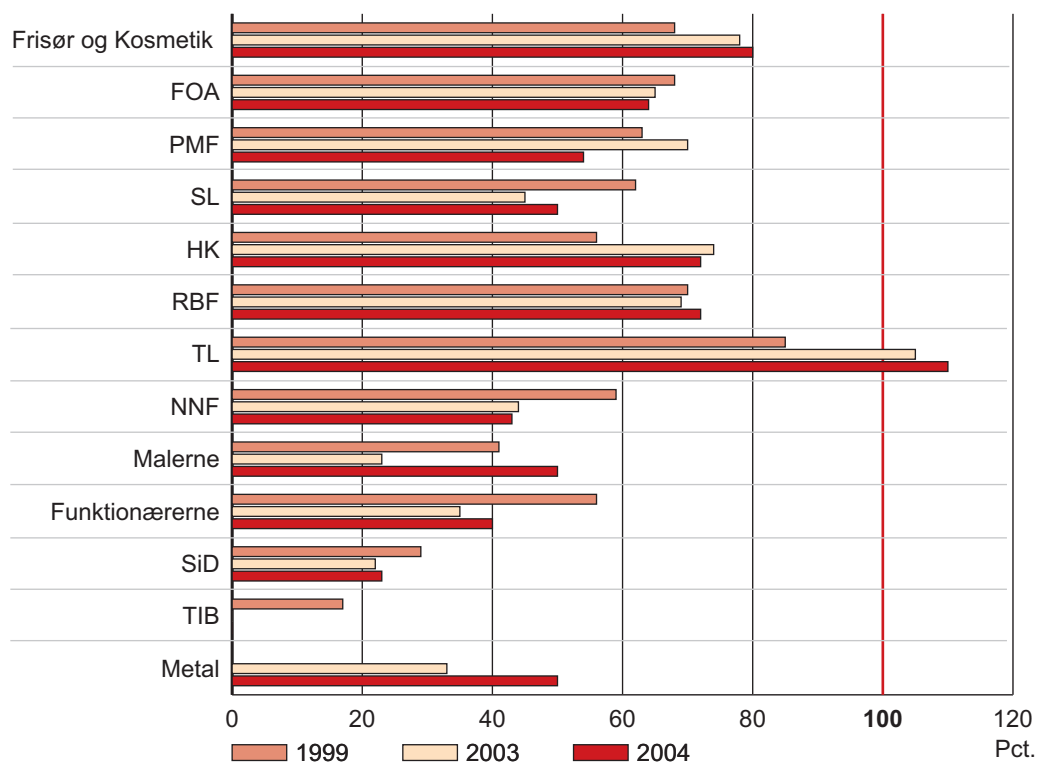
Figur 5: Kvinders repræsentation i forbundenes forretningsudvalg i 1999, 2003 og 2004, i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation. (Se faktaboks side 4)



(100 % er en afspejling af lige repræsentation)

Kvinders repræsentation i forretningsudvalgene ligger i snit på 50 % 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 mere eller mindre kan ændre fordelingen. Der har fra 2003 til 2004 været en fremgang i forretningsudvalgene i PMF og HK, mens der har været en tilbagegang i RBF og TL, som begge havde en overrepræsentation af kvinder i 2003. Desuden har der været en tilbagegang for NNF og for funktionærerne. SiD havde ingen kvinder i forretningsudvalget, men ud fra kvindeandelen blandt medlemmerne burde der være to kvinder i SiDs forretningsudvalg.

Figur 6: Kvinders repræsentation i forbundenes hovedbestyrelser i 1999, 2003 og 2004 i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation (se faktaboks side 4)



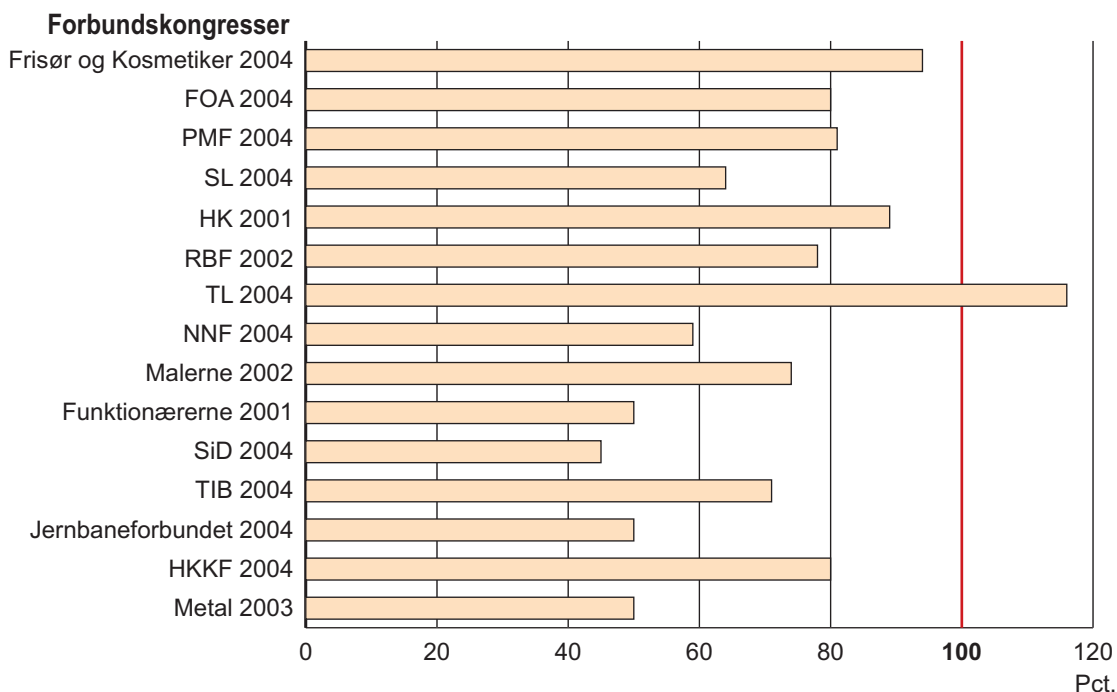
(100 % er en afspejling af lige repræsentation)

Kvindernes repræsentation i forbundenes hovedbestyrelser udgør mellem 60 % og 70 % af en ligelig repræsentation. Også her er der stor variation mellem forbundene, fra en overrepræsentation i TL til helt manglende repræsentation i TIB, hvor kvinderne burde have 5 af de 51 pladser.

Også her er der variation fra år til år. Fra 2003 til 2004 har der været en fremgang i kvinders repræsentation i hovedbestyrelserne i TL, SL, Malerforbundet, Funktionærforbundet og Metal, mens der har været en tilbagegang hos PMF og TIB, hvor kvinderne helt har mistet deres repræsentation. I de øvrige forbund har kvinderne haft en stabil repræsentation fra 2003 til 2004.

Kønsrepræsentationen ved forbundenes kongresser

Figur 7 Kvinders repræsentation ved forbundenes seneste kongresser i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation (se faktaboks side 4)



(100 % er en afspejling af lige repræsentation)

Figur 7 viser, at TL også her som det eneste forbund har en overrepræsentation af kvinder (eller en underrepræsentation af mænd) blandt kongresdeltagerne. I alle de øvrige forbund er kvinder underrepræsenterede, selvom de kvindedominerede forbund har en noget højere kvinderepræsentation end de mandedominerede forbund.

Kønsrepræsentationen i forbundenes og i LOs udvalg

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

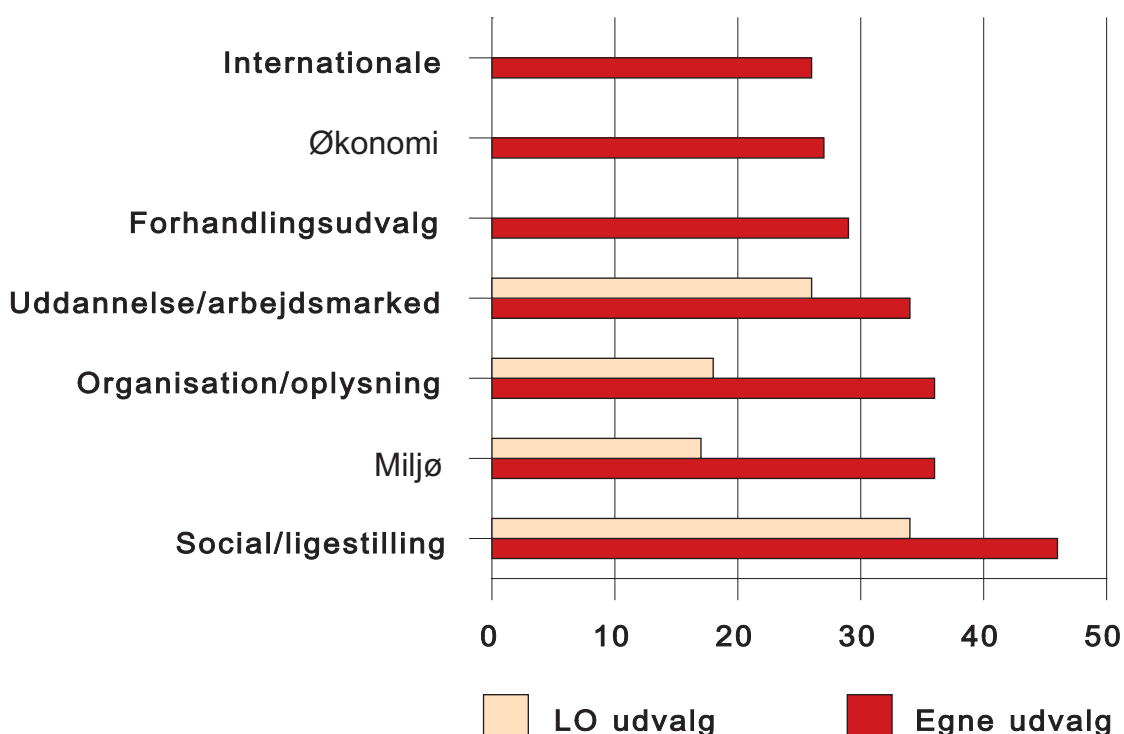
- Miljø: miljøudvalg, miljø- og teknologiudvalg, arbejdsmiljøudvalg, miljø- og socialudvalg
- Udvalg med sociale, ligestillings- og integrationstemaer: familie- og socialpolitisk udvalg, familie- og ligebehandlingsudvalg, ungdomsudvalg, pensionspolitik, seniorudvalg mv.
- Udvalg med uddannelse, erhverv 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 77 udvalg og 111 forhandlingsudvalg i de 15 forbund, som er med i analysen. To forbund har kun oplyst om forhandlingsudvalg, mens de øvrige 13 forbunds oplysninger varierer både i forhold til antal og hvilke temaer de behandler.

Figur 8: Kvindeandelen i forbundenes egne udvalg (i alt) og i LO-udvalg. 2004.



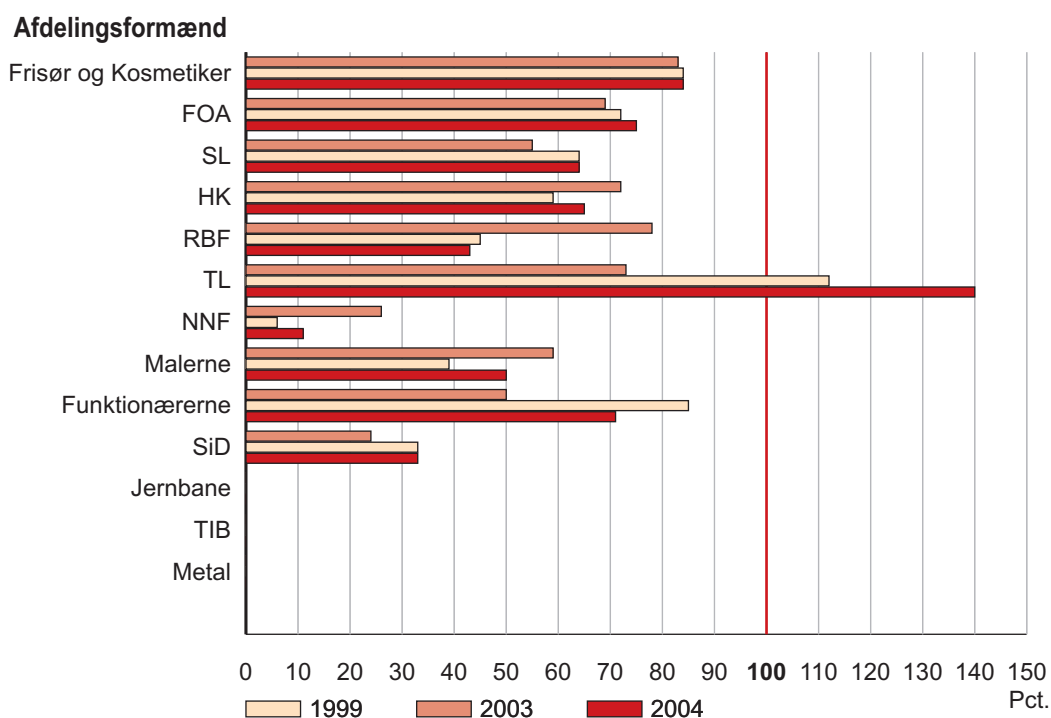
Som det kan ses af figur 8, er der to klare tendenser i kvindeandelen i forbundene. Da der er tale om stort set alle LO-forbund, er målet for lige repræsentation, at kvinder udgør ca. halvdelen af medlemmerne i de samlede udvalg. Men kun udvalg om sociale og ligestillingsmæssige temaer har tilnærmelsesvis denne fordeling. I udvalg, der arbejder med miljø, uddannelse/arbejdsmarked eller oplysningsarbejde er kvindeandelen ca. 35 %, men i forhandlingsudvalg, økonomiudvalg og internationale udvalg er kvindeandelen ca. 25 %.

Figuren viser også, at kvindeandelen i LOs udvalg inden for de samme temaer er mindre end i forbundene generelt. Dette peger igen på, at det er de enkelte forbund, som udpeger personer til LOs 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 9: Kvinders repræsentation i 1999, 2003 og 2004 blandt forbundenes afdelingsformænd i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation (se faktaboks side 4)



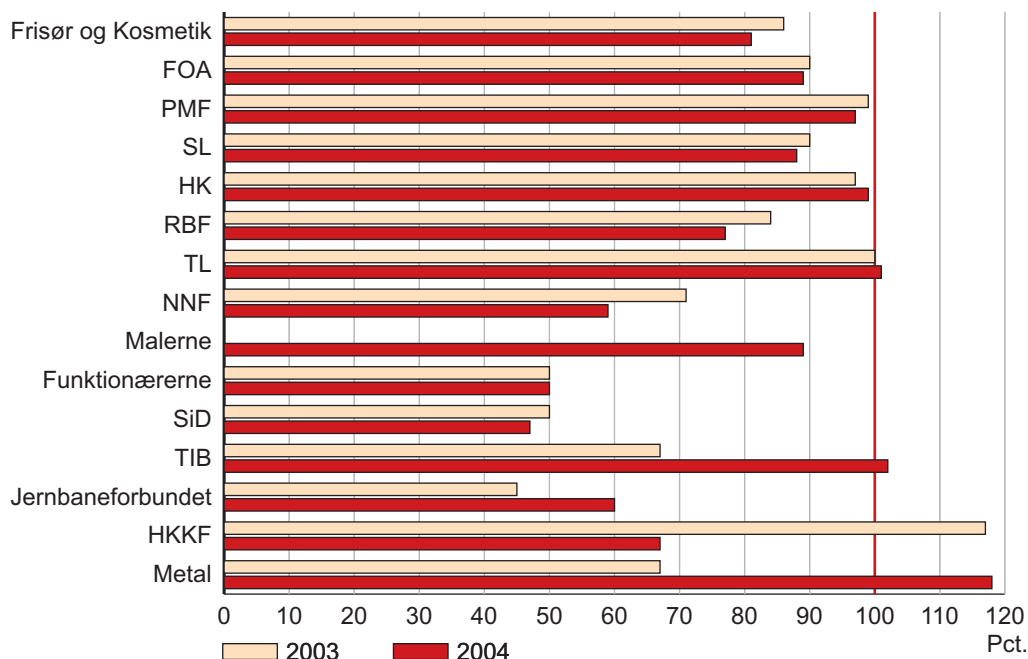
(100 % er en afspejling af lige repræsentation)

Figur 9 viser, at i de kvindedominerede forbund ligger kvinders repræsentation blandt afdelingsformændene i 2004 fra 45 % i RBF til 85 % i Frisørforbundet af, hvad den ville være ved lige repræsentation. Fra 2003 til 2004 er der ikke sket de store ændringer.

I de mandedominerede forbund varierer repræsentationen meget fra forbund til forbund. Funktionærforbundet har således en repræsentation på linie med de kvindedominerede forbund, men den er dog faldet noget fra 2003 til 2004. NNF, som har den største kvindeandel blandt medlemmerne af de mandedominerede forbund, har kun en kvinderepræsentation på 10 %, men repræsentationen er dog øget fra 2003 til 2004. Tre forbund, TIB, Metal og Jernbaneforbundet, havde ingen kvindelige afdelingsformænd, hverken i 2003 eller 2004.

Kun Teknisk Landsforbund har en overrepræsentation af kvinder blandt afdelingsformændene, og denne overrepræsentation er øget fra 2003 til 2004.

Figur 10 Kvinders repræsentation blandt forbundenes tillidsrepræsentanter 2003 og 2004 i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation (se faktaboks side 4)



(100 % er en afspejling af lige repræsentation)

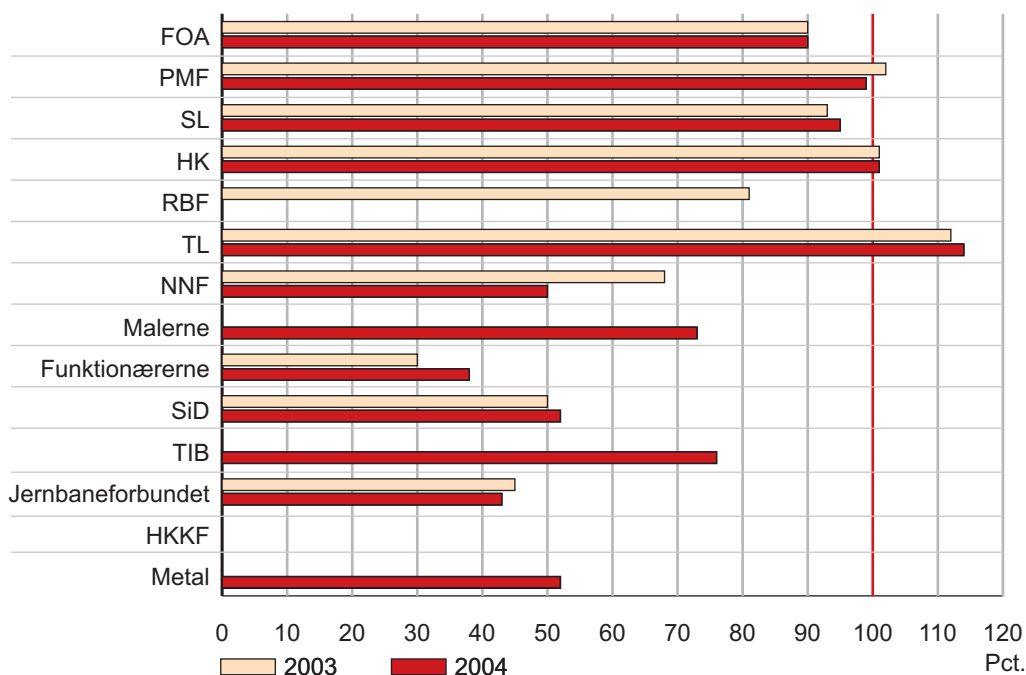
Note: 2003: Malerforbundet havde ikke oplysningerne. Dansk Metal og Træ-Industri-Byg har opgjort tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter samlet. De er vist i denne figur.

Figur 10 viser, at kvinders repræsentation blandt tillidsrepræsentanter i flere af forbundene er tæt på at være lige. For kvindeforbundene varierer repræsentationen mellem 75 % i RBF og 99 % i HK. Alle de kvindedominerede forbund (på nær HK) har dog haft en mindre tilbagegang fra 2003 til 2004. TL har stabilt en lige repræsentation gennem begge årene.

Tre af de mandedominerede forbund har haft betydelig fremgang i kvinders repræsentation. Det er TIB og Metal, som begge har opnået en lige repræsentation, samt Jernbaneforbundet.

NNF har haft en mindre tilbagegang og HKKF har næsten halveret deres repræsentation af kvinder, men her er kun tale om ganske få personer. SiD og Funktionærforbundet har haft en stabil underrepræsentation på ca. halvdelen af, hvad den ville være ved lige repræsentation.

Figur 11: Kvinders repræsentation blandt forbundenes sikkerhedsrepræsentanter 2003 og 2004 i procent af hvad den ville være ved lige repræsentation. (se faktaboks side 3)



(100 % er afspejling af lige repræsentation)

Note: 2003: Malerforbundet havde ikke oplysningerne. Dansk Metal og Træ-Industri-Byg har opgjort tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter samlet. De er vist i figur 10. 2004: RBF har ikke oplyst antal. Da KAD er et rent kvindeforbund er de ikke nævnt i figur 11. Dansk Frisør og Kosmetikerforbund har ingen sikkerhedsrepræsentanter.

Kvinders repræsentation blandt sikkerhedsrepræsentanter tegner ikke helt samme billede af en lige repræsentation som tillidsrepræsentanterne, specielt ikke i de mandedominerede forbund. De kvindedominerede forbund har stort set en stabil repræsentation på 80-100 %. TL har en stabil overrepræsentation af kvinder blandt sikkerhedsrepræsentanterne.

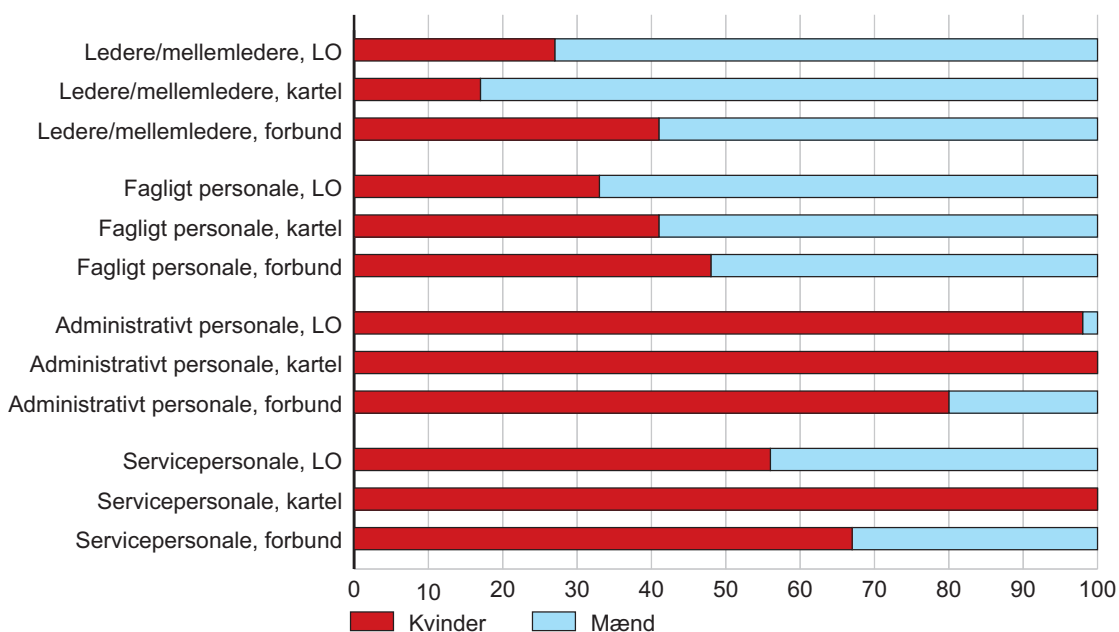
For de mandedominerede forbund, hvor der kan sammenlignes mellem 2003 og 2004 har der været en mindre fremgang i Funktionærforbundet, mens SiD og Jernbaneforbundet har haft en stabil repræsentation.

Når repræsentationen for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter sammenlignes viser der sig den tendens, at kvinder i de mandedominerede forbund tilsyneladende har lettere ved at blive tillidsrepræsentanter end sikkerhedsrepræsentanter.

Kvindeandelen blandt forbundenes ansatte

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). For det andet vises de ansatte i figur 12 for LO og samlet for forbundene og kartellerne. Det har ikke været muligt at sammenligne med opgørelserne i 2003.

Figur 12: Kønsfordelingen i forskellige grupper af ansatte i LO, kartellerne og forbundene. Procent.



Kvindernes andel er generelt mindst blandt ledere/mellemledere. De er noget bedre repræsenteret blandt konsulenter/sagsbehandlere. Derimod udgør de langt hovedparten af det administrative personale. Servicepersonalet er en sammenlægning af en typisk kvindegruppe: Køkken/rengøring, og en typisk mandegruppe: Service.

Figuren afspejler det kønsopdelte arbejdsmarked, både ved at kvinder og mænd arbejder i forskellige fag, og ved at kvinder har vanskeligt ved at nå de øverste positioner i jobhierarkiet.

Status for forbundenes arbejde med ligestilling

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

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

Denne del af regnskabet har ikke tidligere været udarbejdet, og derfor er der tale om en beskrivelse af status i 2004. I de efterfølgende regnskaber kan udviklingen følges. Det er forbundenes besvarelser og det dokumentationsmateriale f.eks. udvalgskommissorier, politikker og handlingsplaner, de enkelte forbund har vedhæftet regnskabet eller efterfølgende sendt til LO, som danner baggrund for denne status for ligestillingsarbejdet i fagbevægelsen.

Ligestillings- og familiepolitik

Har organisationerne formuleret ligestilling og/eller familiepolitikker, som en del af deres politiske program? Hvilke forbund har ligestillingsarbejdet organiseret i udvalg nedsat af hovedbestyrelserne? Er der udarbejdet måltal for ligestillingsarbejdet og har det sit eget budget?

Tabel 1: Forbund, karteller og LO som har ligestillings- og eller familiepolitikker

	Kvindeforbund									Mandeforbund											Karteller			LO					
	KAD	Frisør	FOA	PMF	SL	HK	RBF	TL	NNF	Maier	Funktion	SID	TIB	Jernbane	HKKF	Metal	El	Blik	Kommun	Handel	Stat	LO							
Politikker	●	●	●	○	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Udvalg	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Eget budget	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Mål	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Politikker

10 ud af 18 forbund har formuleret ligestillings- og/eller familiepolitikker (herunder handlingsplaner). LO har ligeledes en ligestillings- og familiepolitik, mens der ikke er formuleret politikker ved kartellerne. Politikkerne er mest udbredt blandt de kvindedominerede forbund. Ligestillingspolitik og familiepolitik er typisk arbejdet sammen. Tendensen er, at kvinder og køn er prioriteret i ligestillingspolitikkerne og at mænd som køn træder mest frem i familiepolitikkerne i deres rolle som fædre.

Politikkerne retter sig mod forskellige målgrupper. De temaer, som retter sig mod medlemmer er: Det kønsopdelte arbejdsmarked, kvinders overarbejdsløshed, løn, seksuel chikane og mobning på arbejdspladser, sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv og børneomsorg. De politikområder som retter sig mod de politisk valgte og fagforbundenes egne organisationer er især mainstreaming, ledelse og kønsrepræsentation. To temaer retter sig primært mod den køns- og ligestillingspolitiske arena, nemlig vold mod kvinder og handel med kvinder.

Familiepolitikkerne handler overordnet om medlemmernes mulighed for at skabe en sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. Forældre er i fokus. Fagforbundene vil arbejde for bedre vilkår for forældre til især mindre børn. Det drejer sig f.eks. om fuld løn og pensionsindbetaling under graviditet og barselsorlov, længere og fleksibel barselsorlov, sikring af børnepasning og omsorgsdage, samt sikring af børnefamiliernes tilknytning til arbejdsmarkedet. Særligt fremhæves, at fædre skal sikres selvstændige rettigheder til orlov, og at der skal arbejdes for, at fædre får reelle muligheder for at tage del i børnepasningen.

Udvalg

Tendensen er, at i forbund som har udvalg er der også formuleret politikker. I alt har 9 forbund og LO et ligestillings- og/eller familiepolitisk udvalg nedsat af Hovedbestyrelsen. De resterende 14 forbund/organisationer har ikke noget udvalg.

I alt 81 forskellige personer arbejder med ligestilling i udvalg nedsat af hovedbestyrelsen. Her ud over er der 20 personer i LOs Ligestillingsudvalg. 3/4 af udvalgsmedlemmerne er kvinder. Der er således en underrepræsentation af mænd i de ligestillings- og familiepolitiske udvalg.

I de kvindedominerede forbund arbejdes i ligestillingsudvalg og med fokus på kønsligestilling. I de mandedominerede forbund er fokus på ligebehandling også i forhold til etnicitet, alder og handicap og på familiepolitik.

Nogle udvalgs arbejde er overordnede strategiske og rettet mod mål

for den faglige og politiske udvikling af kønsligestilling generelt set. I andre udvalg er formålene mere koncentreret om at tage initiativer og oplyse om og undersøge forskellige aspekter af kønsulighed.

Der er variation i forhold til udvalgenes organisering og sammensætning. I HK har Forum for Kønsligestilling afløst styregruppen for mainstreaming, og i SL er der en "inspirationsgruppe"/-ligestillingsgruppen, som er bemærkelsesværdig, fordi forbundsformanden er med.

Ansvar for ligestilling

Hvor ligestillingsansvaret er forankret, og hvem det har det daglige ansvar samt det overordnede ansvar varierer fra forbund til forbund. Både i forbund, som arbejder med ligestilling som højt prioriteret område, og i forbund, som tilsyneladende ikke har ligestillingsarbejdet i fokus, er ansvaret for ligestillingsarbejde placeret hos forbundsformanden. I HK er ansvaret placeret hos Næstformanden.

FOA, RBF og Frisørerne har ligestillings- og familiepolitikker men ingen udvalg. I FOA har en forbundssekretær og en konsulent ansvaret for arbejde med ligestilling, men hovedbestyrelsen har det overordnede ansvar. En lignende ansvarsfordeling findes i RBF, imidlertid uden en konsulent tilknyttet. I Frisørforbundet er det forbundsformanden, som har det samlede ansvar for ligestillingen.

Budget

I 5 forbund og i LO har ligestilling sit eget budget. Beløbet varierer fra 20.000 kr. til mainstreamingsprojektet i SL over 625.000 kr. i KAD til 1.350.000 kr. i LO.

Mål

4 forbund og LO arbejder med måltal for ligestillingsindsatsen. Det drejer sig om mål for repræsentation, mål for medarbejdersammensætningen, mål for ligeløn, mål for at få flere kvinder til at vælge uddannelser inden for metalfagene samt mål for, at ligestilling skal være et delemne på tillidsrepræsentantkonferencer. Der er ikke tale om målbare mål og tidsfastsættelser, men mere om hensigtserklæringer. De øvrige forbund og kartellerne har ikke opstillet mål for deres indsats.

Personalepolitik

Efterfølgende vendes blikket indad mod organisationernes egne personalepolitikker i forhold til valgte og ansatte. Er ligestilling en del af personalepolitikkerne? Indgår der familievenlige tiltag i personalepolitikken? Er ligestilling en del af organisationernes rekrutteringspolitik? Og udarbejdes der kønsopdelt lønstatistik for personalet?

Tabel 2: Forbund, karteller og LO: personalepolitikker

	Kvindeforbund							Mandeforbund										Karteller			LO	
	KAD	Friskø	FOA	PMF	SI	HK	RBF	TL	NMF	Malor	Funkton	SID	TIB	Jernbane	HKKF	Metal	El	Blik	Kommun	Handel	Stat	LO
Personalepolitik	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Ligestilling som en del	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Familievenlige tiltag som en del	●	●	●	○	○	○	○	○	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Som en del af rekruttering	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Kønsopdelt lønstatistik	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Alle organisationerne på nær to har en personalepolitik, men kun i 6 forbund indgår ligestilling. Familievenlige tiltag er langt mere udbredt end ligestillingsmæssige tiltag, idet 16 af 22 personalepolitikker indeholder familievenlige tiltag. I 8 forbund er ligestilling en del af rekrutteringspraksis. Kun 2 forbund, 1 kartel og LO udarbejder en kønsopdelt lønstatistik.

De personalepolitikker, som har været vedhæftet ligestillingsregnskabet, viser at køn og/eller ligestilling nævnes i forbindelse med følgende mål i personalepolitikkerne:

- Overordnet ligebehandling.
- At ændre den ulige kønsfordeling som findes i de forskellige stillingsgrupper/ligelig kønsfordeling ved rekruttering til alle stillinger.
- Ligelig fordeling af mænd og kvinder i udvalg og arbejdsgrupper.
- At sikre en god omgangsform.
- At give alle uanset køn lige muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling/faglig og personlig udvikling.
- Ligeløn.

De familievenlige tiltag handler overordnet om sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, primært for forældre med børn og i særdeleshed forældre til mindre børn. Tiltagene gør det muligt for børnene, at blive passet af deres forældre når de er syge, skal til lægen samt i perioder at minimere deres tid i institution ved f.eks. at give forældrene mulighed for nedsat arbejdstid. Der er således tale om tiltag, som handler om arbejdstiden i det daglige, i perioder og ved særlige begivenheder som f.eks. sygdom og institutionsskift;

- Fleksibilitet i hverdagen med f.eks. flekstidsaftaler
- Omsorgsdage
- Nedsat arbejdstid i afgrænsede perioder
- Frihed/fridage ved børns sygdom og/eller institutionsskift
- Mulighed for at tage et barn, der er sygt i mild grad med på job
- Ekstra 2 ugers barsel ud over det lovbestemte

Der er imidlertid meget variation i forhold til rammerne og vilkårene for disse familievenlige tiltag. Kun i enkelte af formuleringerne fremhæves, at der skal være muligheder både for fædre og mødre, men det generelle er, at forældre bliver beskrevet som et. Der bliver således ikke taget udgangspunkt i det faktum, at netop disse familievenlige tiltag har ligestillingsmæssige konsekvenser, fordi det primært er kvinder som varetager omsorgen i familierne ved børns sygdom og pasning, når de er små. Der er også tiltag, som ikke direkte er knyttet til (børne)familierne. Det drejer sig om;

- Hjemme- arbejde/arbejdsplads/arbejdsdage
- Seniorordning fra 58 år
- Begrænsning af overarbejde og en principerklæring om at overarbejde ikke giver prestige
- Fri ved boligflytning
- Nedsat arbejdstid

Ligestilling som en del af organisationernes rekrutteringspolitik

8 organisationer angiver, at de har ligestilling som en del af deres rekrutteringspraksis. Det drejer sig for hovedparten om, at de i stillingsannoncerne opfordrer begge køn til at søge. Desuden tilstræber nogle organisationer en ligelig fordeling af begge køn i ansættelsesudvalgene.

Kønsopdelt lønstatistik for personalet

Kønsopdelte lønstatistikker for personalet er en måde at dokumentere eventuel uligeløn og at synliggøre mænd og kvinders løn, og dermed er det et skridt på vejen i bestræbelserne om lige løn for samme arbejde for kvinder og mænd. Men kun få organisationer nævner ligeløn som et mål i personalepolitikken, og kun 4 af de 22 organisationer har udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik.

Tabel 3: Forbund, Karteller og LO som har uddannelse for valgte og ansatte

	Kvindeforbund								Mandeforbund										Karteller			LO	
	KAD	Frisør	FOA	PMF	SL	HK	RBF	TL	NNF	Maler	Funktion	SID	TIB	Jernbane	HKKF	Metal	Ei	Blik	Kommun	Handel	Stat	LO	
Eget uddannelsessystem	●	○	●	●	●	●	○	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Kurser om køn i 2004	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Indeholdt i andre uddannelser	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Kurser om ligestilling og køn	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
FIU-kurser for tillidsvalgte	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Øvrig viden	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

12 af forbundene og LO afholder selv uddannelse for valgte og ansatte, men kun HK og LO har i 2004 udbudt kurser i ligestilling, mainstreaming eller køn. Disse to organisationer og KAD har ligeledes haft flest ansatte/ medlemmer på kursus. I 4 andre forbund har ligestillings-emnerne været indeholdt i andre uddannelser/kurser.

Ansatte

I alt 21 ansatte (13 kvinder og 8 mænd) fra 5 forskellige forbund har været på kursus om ligestilling og køn i 2004. KAD og SiD har haft ansatte på kurser om ligestilling, men de har ingen opgørelser over antallet eller kønsfordelingen. Desuden har 3 personer fra Kartellerne og endelig 156 ansatte fra LO været på kursus. LO har holdt et seminar for mellemledere om mainstreaming, mindre konferencer om ligestilling samt et seminar for hovedbestyrelsen om mainstreaming i 2003, forud for LO kongressen. Der er således registreret, at 180 personer har været på kursus om ligestilling i 2004, hvoraf hovedparten var fra LO. Det skal bemærkes, at cirka lige mange kvinder og mænd har deltaget. Der er primært tale om korte kurser af max. en dags varighed.

Valgte

Cirka 30 tillidsvalgte fra forbundshusene har i 2004 deltaget i centralt udbudte kurser og lignende om ligestilling. Alle var kvinder. Der er primært tale om Lederuddannelsen (FL) under Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) og LOs ligestillingskonference, hvor en del fra HK deltog. Desuden har Metal udviklet og afholdt 2 kurser i 2004 om ligestilling. Begge kurser var af en uges varighed, og deltagerne var tillidsrepræsentanter.

Mainstreaming

”Mainstreaming er reorganisering, forbedring, udvikling, implementering og evaluering af politikprocesser, således at et ligestillingsperspektiv bliver indarbejdet i alle politikker på alle niveauer og i alle faser af de aktører, der normalt er involveret i politikformuleringer”

Dette er Europarådets definition på mainstreaming, som LO tilslutter sig. På LOs kongres i efteråret 2003 blev det besluttet, at målet om en ligestillet og retfærdig fagbevægelse skulle nås ved blandt andet, at benytte kønsmainstreaming som ny ligestillingspolitisk strategi.

Tabel 4: Forbund, karteller og LO som har mainstreamingstrategi og aktiviteter

	Kvindeforbund							Mandeforbund											Karteller			LO	
	KAD	Frisør	FOA	PMF	SL	HK	RBF	TL	NNF	Malet	Funktion	SID	TIB	Jernbane	HKYF	Metal	El	Blik	Kommun	Handel	Stat	LO	
Politisk strategi	○	○	○	○	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Delelement	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Ressourcer	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Aktiviteter	○	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Ud over LO har også HK og SL vedtaget en mainstreamingsstrategi i bestræbelserne på at nå målet om en mere ligestillet fagbevægelse. HK formulerede allerede med handlingsprogrammet for perioden 1997 til 2001 en mainstreamingsstrategi.

”HK vil arbejde for: ... at ligestilling reelt integreres i det faglige arbejde, og at alle HKs forslag indeholder ligestillingsmæssige overvejelser”

SL har i forlængelse af LOs kongresbeslutning fra 2003 om en ligestillet fagbevægelse vedtaget en mainstreamingsstrategi. Mainstreamingsindsatsen har eget budget i de to forbund og i LO.

Mainstreaming som delelement

I 4 forbund er mainstreaming et delelement, og især uddannelsesområdet er opprioriteret. I RBF er det særligt forbundets grundkurser samt i det uddannelsespolitiske arbejde, at arbejdet bliver mainstreamet. I Dansk Funktionær Forbund fremføres ønsket om ligestilling ved overenskomstfornyelse. I HKs personalepolitiske principper og i kursusafdelingen anvendes mainstreaming som strategi.

FOA har i mange år arbejdet administrativt med at udbrede mainstreamingsstrategien, og der er etableret et internt ligestillingsnetværk bestående af politikere og konsulenter fra forskellige sekretariater med det formål at støtte mainstreamingsarbejdet. Mainstreamingsstrategien dækker forhandlingsområdet, herunder spørgsmålet om ligeløn, ligebehandling og pensionsindbetaling under barsel samt arbejdsmiljøområdet og uddannelsesområdet og arbejdet i forhold til kommunalreformen. Endvidere er undervisningsmaterialet til grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter mainstreamet.

Mainstreamingsaktiviteter

Flere forbund og LO har meldt ind med forskellige mainstreamingsaktiviteter. Nogle aktiviteter er starten på en større indsats, mens andre er

I 3 forbund har ligestilling sin egen plads på forbundets hjemmeside. LO har med www.loli.dk etableret en ligestillingshjemmeside. FOA har etableret en hjemmeside for tillidsrepræsentanter "Tillidszonen". Her er ligestilling behandlet som et emne med gode råd til, hvad tillidsrepræsentanten kan gøre på arbejdspladsen for at fremme ligestillingen.

Der har været afholdt 5 konferencer om ligestilling, køn eller mainstreaming i løbet af 2004:

- LO's ligestillingskonference om bl.a. køn og løn og introduktion til mainstreamingsstrategien.
- SiDs ligestillingskonference om ligestilling før, nu og fremover i SiD.
- FOAs konferencen "Sundhed er en menneskeret".
- HK har på kvindernes internationale kampdag afholdt et arrangement om barselsfond.
- Metal har i samarbejde med FIU's Ligestillingsstyregruppe afholdt en 12 - 12 konference for alle forbundenes ligestillingsudvalg.

Der har også været afholdt 4 seminarer om ligestilling. Frisørforbundet har holdt et gå-hjem-møde om løn, lønforhandling og kvinder. LOs ligestillingsprojektgruppe har holdt et internt seminar, hvor strategien for det kommende år udstikkes. I HK er der løbende kurser i løn og ligelønsarbejde. I Metal har ligestillingsudvalgets handleplaner været et af temaerne på flere seminarer i 2004.

Der er lavet forskellige undersøgelser om køn og ligestilling i løbet af 2004. I alt 9 har lavet undersøgelser, en er ikke beskrevet:

- Metal har udarbejdet forskellige statistikker for at få kortlagt, hvor mange kvindelige lærlinge der er, og hvilke uddannelser de vælger.
- LO har fået AUC til at udarbejde forskningsprojektet: "Når køn forhandler løn".
- Malerforbundet har gennemført en undersøgelse om hvorfor kvinder forlader faget?
- HKKF har i forbindelse med kongressen lavet en medlemsundersøgelse, hvor der også indgik kønsmæssige aspekter.
- RBF har lavet kursusmateriale.
- HK har foretaget en ligelønsundersøgelse blandt medlemmerne, en undersøgelse af unges holdninger til ligestilling, kongresmateriale, lønpjecer, håndbog om ny løn samt deltaget i baggrundsgruppe i forbindelse med "ligeløn og jobvurdering".
- FOA har lavet en arbejdsmiljøundersøgelse om afgang fra faget.
- Handelskartellet har udarbejdet en lønstatistik som især belyser lønforskelle mellem kvinder og mænd. Desuden har de lavet materiale om lukkeloven med fokus på ligestillings- og familiepolitiske aspekter.

Frisørerne har lavet en folder til "Spydspidserne", pjece om løn, lønforhandling og artikler i fagblade. LO har lavet en folder om ligestillings-

vedtagelsen fra kongressen 2003. En folder til promovning af puljen "Ta affære" og to reklamepostkort i forbindelse med hjemmesiden loli.dk.

Forskellige emner er på banen ved formidlingstiltagene, og de retter sig mod forskellige målgrupper. Især løn, ligeløn og lønforhandlinger er et prioriteret tema i de forskellige formidlingsaktiviteter. Desuden medlemsundersøgelser og undersøgelser af afgang fra faget. Herudover er der formidlingsaktiviteter som er rettet mod selve arbejdet med ligestillingshandlingsplanerne. Der er afholdt konferencer som retter sig mod en bred målgruppe med interesse for det pågældende emne, og undersøgelser og seminarer som retter sig mod medarbejderne centralt i forbundet og deres opkvalificering indenfor ligestillingsarbejdet. Det er vanskeligt at vurdere, hvor højt prioriteret medlemmerne er som direkte målgruppe i forhold til ligestillingsaktiviteter.

Konklusion på ligestillingsregnskab

I regnskabet er der en kortlægning af kønsrepræsentationen i forbundene og i LO samt en status over forbundenes ligestillingspolitikker og andet arbejde med ligestilling. Regnskabet er baseret på oplysninger fra organisationerne, indsamlet i elektronisk form i februar 2005.

Kortlægning af nøgletal

Kortlægningen viser, at der i forhold til kvinders repræsentation ikke er sket store ændringer gennem de sidste 10 år. Overordnet er tendenserne stadig:

- Kvinder er generelt underrepræsenteret i forhold til deres andel af medlemmerne.
- Kvinder er generelt bedre repræsenteret i de kvindedominerede forbund end i de mandedominerede.
- Selvom kvinder er relativt bedre repræsenteret i de kvindedominerede forbund, er underrepræsentationen i disse forbund et større problem for den samlede repræsentation på LO niveau, end underrepræsentationen i de mandedominerede forbund.
- Kvinder er bedst repræsenteret på lavere niveauer lokalt og dårligst repræsenteret på højere niveauer centralt.
- Kvindernes underrepræsentation 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 LOs organer.

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

Positioner i forbund og LO	Antal kvinder der mangler i alt	Ændring i kvinders repræsentation fra 2003 til 2004
Forbundsformænd	7	0
Næstformænd	2	*
Forretningsudvalg	25	+ 6 pct.point
Hovedbestyrelser	102	- 2 pct.point
Forbundenes egne kongresser	540	- 2 pct.point
LO-kongres	131	0
LO-udvalg	40	**
Afdelingsformænd	84	**
Afdelingsnæstformænd	41	**
LO afdelingsformænd	39	*
LO afdelingsnæstformænd	13	*
Tillidsrepræsentanter	1202	**
Sikkerhedsrepræsentanter	1285	**

* Der er ikke indsamlet data fra 2003. ** Da der gennem perioden løbende er sket ændringer i forbundenes struktur, kan der ikke ske en meningsfuld sammenligning.

Investering i ligestilling

Status over forbundenes politikker og arbejde med ligestilling

Overordnet er den indsats, der er beskrevet i status, karakteriseret ved at:

- Politikkerne er bredt formuleret, og retter sig på en og samme gang mod ligestilling på arbejdsmarkedet, ligestilling og lige indflydelse i fagbevægelsen og mod ligestilling og indflydelse i samfundslivet generelt.
- Aktiviteterne er især fokuseret på at opbygge en viden om og et beredskab til det fremtidige arbejde med ligestilling, dvs. at samle viden og informationer om køn og at sætte denne viden i spil i organisationerne.

Status viser at der er 3 grupperinger indenfor ligestillingsindsatsen:

- LO og enkelte forbund har en samlet strategi om ligestilling og mainstreaming på alle områderne, dvs. for medlemmernes arbejdsmarked, fagpolitisk indflydelse og repræsentation og for ligestillingen i samfundet generelt. Samtidig er der mange aktiviteter i gang og afsat ressourcer til det.
- Andre forbund har en formuleret politik og eventuelt et ligestillings- eller familiepolitisk udvalg, men deres aktiviteter er mere på projekt- eller ad hoc-plan.
- Der er stadig forbund, som melder ind, at de kun har ganske få eller slet ingen ligestillingsaktiviteter i gang.

Tabel 7: Investeringer. 2004 statusopgørelse for forbundenes, kartellernes og LOs arbejde med ligestilling*

	Antal	
	Har	Har ikke
Ligestilling og/eller familiepolitikker	11	11
Udvalg som arbejder med ligestilling og familiepolitik	9	13
Mål for ligestillingsindsatsen	5	17
Mainstreaming som politisk strategi	3	19
Ansatte og valgte deltaget i kurser om ligestilling i 2004	13	9
Ligestilling som del af personalepolitikken	6	16
Familievenlige tiltag i personalepolitikken	16	6
Ligestilling tænkt ind i rekrutteringspraksis	8	14
Kønsopdelt lønstatistik	4	18

*Tabel 2 viser, hvilke af de 22 organisationer (18 forbund, 3 karteller og LO) der har svaret henholdsvis bekræftende og benægtende på de forskellige ligestillingsindsatser.

Umiddelbart kan det ikke aflæses, at den indsats, der har været i forbundene med hensyn til ligestilling og køn, har haft effekt på kvinders repræsentation i forbundene. De forbund, som er længst fremme med at formulere strategi og målsætninger og som har mange aktiviteter i gang, har ikke bedre repræsentation eller større ændringer i repræsentationen, end de forbund, som er mindre aktive. Det må dog forventes, at det vil tage tid før indsatserne spejler sig i repræsentationsstatistikkerne.

Desuden kan kun den del af forbundenes ligestillingsarbejde, der retter sig mod lige repræsentation i forbundene, forventes at have en effekt på statistikken. For en del forbunds vedkommende er det vanskeligt at se, hvorledes denne del af ligestillingsarbejdet er prioriteret, og derfor er det vigtigt sideløbende at måle resultater og fremskridt på anden måde end gennem den samlede kønsrepræsentation.

Mainstreaming: Mainstreamingsstrategien er i sin vorden. LO har vedtaget strategien på kongressen i 2003, og enkelte forbund er begyndt at indarbejde et ligestillingsperspektiv i alle politikker. Der er imidlertid kun få forbund, som har taget bolden fra LO-kongressen op .

Faktaboks om lige repræsentation

At mainstreame betyder at man tænker køn og ligestilling ind i alle fagpolitiske og organisatoriske tiltag.

Det blev besluttet på sidste LO kongres i 2003, at LO og forbund i indeværende kongresperiode vil optage mainstreaming som ny ligestillingstrategi. Kongressen besluttede sig for Europarådets definition; " Mainstreaming er reorganisering, forbedring, udvikling, implementering og evaluering af politikprocesser, således at et ligestillingsperspektiv bliver indarbejdet i alle politikker på alle niveauer og i alle faser af de aktører, der normalt er involveret i politikformuleringer"

Ligestillingspolitikker og ligestillingsudvalg: Halvdelen af organisationerne har udarbejdet ligestillings- og/eller familiepolitikker. De kvindedominerede forbund har især lagt vægt på at udarbejde og arbejde efter egentlige ligestillingspolitikker og at have et ligestillingsudvalg, som arbejder specifikt med køn og ligestilling. De mandedominerede forbund fokuserer mere på at formulere familiepolitikker og at have et familiepolitisk udvalg, hvor kønnene især ses som forældre. Samtidig fokuseres i mandeforbundene mere på ligebehandling generelt, dvs. køn, etnicitet, handicap osv..

Ligestillingsudvalg: Den generelle tendens er, at de forbund, der har politikker på området også har et ligestillingsudvalg. Mænd er generelt

underrepræsenteret i udvalgene. For de forbund, som ikke har politikker og udvalg er det vanskeligt at konstatere, om eller hvordan der bliver arbejdet med ligestilling.

Budget og måltal for ligestillingsindsatsen: I enkelte forbund har ligestillingsindsatsen eget budget, og kun i få forbund og i LO er det et betragteligt beløb. Måltal for ligestillingen er ikke udbredt i forbundene.

Ligestilling i personalepolitikkerne: Seks forbund har ligestilling som en del af personalepolitikken, resten har ikke. Denne fordeling passer ikke til, at de faglige organisationer gennem deres arbejdsgiverrolle ønsker at fungere som rollemodeller for arbejdsmarkedets virksomheder.

Familievenlige tiltag som en del af personalepolitikken er mere udbredt, nemlig i 16 organisationer. Det drejer sig hovedsageligt om tiltag rettet mod forældre til børn og især til småbørnsforældre. Det generelle billede er dog her, at køn og ligestillingsmæssige konsekvenser ikke er tænkt ind i politikformuleringerne.

Ligestilling ved rekruttering af personale: 8 organisationer arbejder med ligestilling ved rekruttering ved at opfordre begge køn til at søge. 14 organisationer benytter sig ikke af den mulighed for at opnå en mere lige kønsfordeling blandt personalet. Enkelte forbund tilstræber desuden at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalg.

Kønsopdelt lønstatistik: Kun 4 organisationer udarbejder en kønsopdelt lønstatistik for personalet. Det må således konkluderes, at der mangler viden om køn og løn i de fleste af fagbevægelsens organisationer.

Kurser om ligestilling, køn og mainstreaming: Brugen af kurser om ligestillingstemaer afspejler, hvilken viden der er kommet ind i organisationerne i løbet af året. 13 organisationer har haft valgte eller ansatte på kursus i forskelligt omfang, men 9 har ikke brugt denne mulighed for at få mere viden. De to organisationer, som selv har gennemført kurser, har haft flest på kursus.

Anbefalinger

At der bliver udarbejdet et regnskab for kønsrepræsentation og ligestilling i LOs organisationer dokumenterer i sig selv, at der er sat en udvikling i gang mod en mere ligestillet fagbevægelse. Men indsatsen ligger indtil videre hos LO og i enkelte forbund. Det må anbefales, at også de forbund, som endnu ikke har en indsats på området, sætter gang i aktiviteter, som kan styrke indsatsen.

Regnskabet dokumenterer, at der er viden samlet i og på tværs af organisationerne, og der er mange ressourcepersoner til stede. Det må anbefales, at både viden og ressourcepersoner bruges mest hensigtsmæssigt i en fælles mobilisering af fagbevægelsen til mere ligestilling og lige indflydelse for begge køn. De forbund, som endnu ikke har ini-

tiativer om ligestilling, kan måske med fordel trække på viden og resourcepersoner fra de andre forbund.

Samtidig kan det anbefales, at der generelt afsættes personalemæssige ressourcer til arbejdet, samt at indsatsen har sit eget budget.

Mål for indsatsen

Det anbefales, at der arbejdes med at opstille mål for ligestillingsindsatsen på alle niveauer. Dette indebærer, at der udarbejdes handlingsplaner for politikkerne med angivelse af konkrete mål for arbejdet og tidsperspektiver. Der kan med fordel arbejdes med mere kortsigtede mål, hvor resultaterne kan registreres før indsatsen eventuelt slår igennem i den samlede kønsrepræsentation.

Det kunne f.eks. være et konkret mål om at øge antallet af kvindelige ledere/mellemledere blandt sit administrative personale over en årrække. Eller f.eks. at øge antallet af kvindelige afdelingsformænd indenfor en given periode.

Det anbefales, at der i forbindelse med både politikker og handlingsplaner arbejdes med at præcisere, hvilke målgrupper aktiviteterne retter sig mod, f.eks. om det er medlemmer, politisk valgte medarbejdere, eller om indsatsen er rettet mod mere overordnede samfundspolitiske problemstillinger. Der er eksempler på dette i bilaget til regnskabet.

Mainstreaming

Det anbefales at mainstreaming betragtes som et instrument for LO og forbundene til styring og udvikling af fagbevægelsen.

Det anbefales, at der arbejdes på en udvidelse af ligestillingsperspektivet, således at det ikke alene handler om kvinder, men også om mænd, f.eks. fædrebarsel, mænds arbejds- og livskvalitet eller lign. Herudover opfordres de mandedominerede forbund til at udvikle ligestillings- og/eller familiepolitikker.

Det anbefales at mainstreame og gøre kønnet tydeligt i de familievenlige tiltag som er i politikkerne, således at sammenhængen til de ligestillingsmæssige konsekvenser synliggøres. Dette kan ses som et led i at formulere familievenlige tiltag uden negative ligestillingsmæssige konsekvenser.

Personalepolitikker

Det anbefales generelt, at indarbejde ligestilling i personalepolitikkerne. Dette skal også ses som et led i at opfylde fagbevægelsens ønske om at være personalepolitisk model for andre virksomheder.

Der vil være eksempler på sådanne personalepolitiske tiltag i bilaget til regnskabet.