

LOs tillitsvalgtpanel: Likestilling og rekruttering av kvinner til tillitsverv

Anne Mette Ødegård

I mars 2022 fikk LOs tillitsvalgtpanel spørsmål om likestillingsarbeid i virksomhetene og rekruttering av kvinner til tillitsverv. Tillitsvalgtpanelet bestod da av om lag 3000 tillitsvalgte fra samtlige LO-forbund hvorav halvparten svarte. Undersøkelsen administreres og gjennomføres av Fafo. De tillitsvalgte er rekruttert ved at Fafo har fått e-postadresser fra forbundene.

Basert på informasjon de tillitsvalgte har oppgitt om sin arbeidsplass, er respondentene delt inn i sektorer:

- **Privat vareproduksjon: industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet**
- **Privat tjenesteproduksjon: varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold og vakthold**
- **Statlig sektor inkludert helseforetak**
- **Kommunal og fylkeskommunal sektor**
- **Fristilt offentlig virksomhet**

Likestillingsarbeid på arbeidsplassen

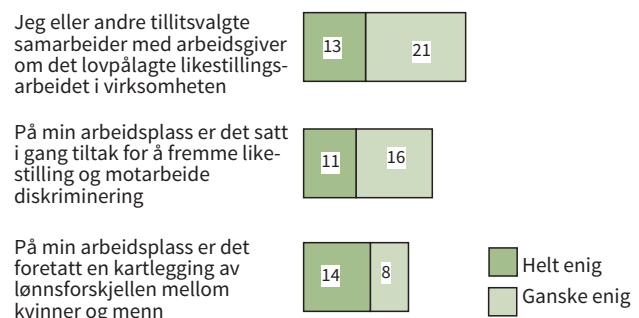
Utbredt bruk av deltid i kvinnedominerte yrker, fravær av likelønn og trakassering er forhold som bidrar til manglende likestilling i arbeidslivet. Historien har vist at likestilling ikke kommer av seg selv. Til tross for at Norge er et av verdens mest likestilte land og med gode lover som sikrer kvinner og menn like muligheter og rettigheter i arbeidslivet, er det utfordringer med å få likestilling i praksis i arbeidslivet, ifølge Likestillingssenteret.

Dette er bakgrunnen for at det i 2020 kom nye bestemmelser i likestillingslovens §26 om arbeidsgivers plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering på arbeidsplassene. Denne plikten omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og mulighet for å kombinere arbeid og familie. Dette omtales som aktivitets- og redegjørelsesplikten. Målet er at man ved systematisk jobbing skal unngå diskrimineringssaker. De nye bestemmelsene får også betydning for partssamarbeidet ved at likestillings spørsmål skal høyere opp på dagsordenen for organisasjonene i arbeidslivet.

To år etter innføringen ble de tillitsvalgte spurt om samarbeid, tiltak og kartlegging på disse områdene (se figur 1).

Det er en mer konkret aktivitetsplikt for offentlige arbeidsgivere, private arbeidsgivere med over 50 ansatte og med over 20 ansatte dersom en av partene krever det. For disse skal blant annet lønnsforholdene, fordelt etter kjønn, kartlegges. Dette er arbeidsgivers ansvar, men det heter samtidig at arbeidet skal skje i samarbeid med ansattes representanter. Redegjørelsen skal gis i årsberetning eller annet offentlig dokument.

Figur 1 | Hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstander? Andel helt og ganske enig. Prosent (n = 1146)



34 prosent av de tillitsvalgte er helt eller delvis enige i påstanden om at de samarbeider med arbeidsgiver om det lovpålagte likestillingsarbeidet i virksomheten. 27 prosent svarer at det er satt i gang tiltak for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering, og 22 prosent svarer at det er foretatt en kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på deres arbeidsplass.

Ved å se nærmere på svarene om tiltak for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering, finner vi følgende:

- 20 prosent av de kvinnelige og 32 prosent av de mannlige tillitsvalgte er helt eller ganske enige i at det er satt i gang slike tiltak.
- I virksomheter med mer enn 500 ansatte er det 39 prosent som er helt eller ganske enig i at det er satt i gang slike tiltak.
- I offentlig sektor er det 22 prosent av de tillitsvalgte som er enige i at det er satt i gang slike tiltak.

Det er en ganske mange tillitsvalgte som svarer «verken enig eller uenig» eller «ikke sikker». Dette tyder på at det er liten aktivitet – eller i hvert fall lite synlig aktivitet – på dette området.

For virksomheter i offentlig sektor og for private virksomheter som sysselsetter mer enn 50 ansatte skal lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kartlegges. Vi spurte tillitsvalgte i slike virksomheter om kartlegginger gjennomføres (se tabell 1).

Tabell 1 På min arbeidsplass er det foretatt en kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Prosent.

	Statlig sektor inkludert helseforetak (n = 135)	Kommunal og fylkeskommunal sektor (n = 348)	Privat sektor, virksomheter med over 51 ansatte (n = 290)
Helt enig	20	9	17
Ganske enig	18	6	8
Verken enig eller uenig	13	16	19
Ganske uenig	9	11	15
Helt uenig	19	35	23
Ikke sikker	21	22	18

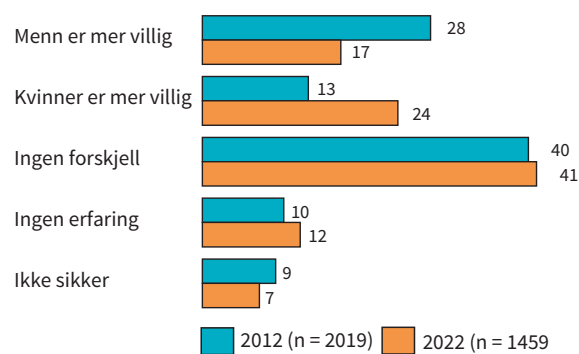
I kommunal sektor er det bare 15 prosent av de tillitsvalgte som svarer at det er foretatt en kartlegging av lønnsforskjeller. I statlig sektor er det 38 prosent som svarer tilsvarende. Andelen i private virksomheter med over 50 ansatte er 25 prosent. I alle tre områdene er andelen «ikke sikker» ganske høy – rundt to av ti.

Rekruttering av kvinner til verv i fagbevegelsen

Det har lenge vært et mål for LO og forbundene å rekruttere flere kvinner til verv og posisjoner i fagbevegelsen. Det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret i hjemmet har tidligere vært brukt som forklaring på at kvinner nøler med å påta seg verv eller at de gir seg raskere. Større grad

av likestilling mellom kvinner og menn når det gjelder ansvar for omsorgsoppgaver og arbeid i hjemmet i løpet av de siste tiårene har trolig påvirket kvinners interesse og motivasjon for å påta seg tillitsverv (Nergaard mfl., 2013). Vi spurte de tillitsvalgte om det er forskjell på kvinner og menn når det gjelder å påta seg verv tilbake i 2012, og igjen i 2022. I 2022 viser svarene at det har vært en kraftig økning blant kvinners villighet til å påta seg verv på lokalt nivå (figur 2). Fremdeles er det slik at mennene er mer villige til å stille til verv på høyere nivå, selv om det også her

Figur 2 Ut fra dine erfaringer, er det noe forskjell på hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å påta seg tillitsverv lokalt? 2012 og 2022. Prosent

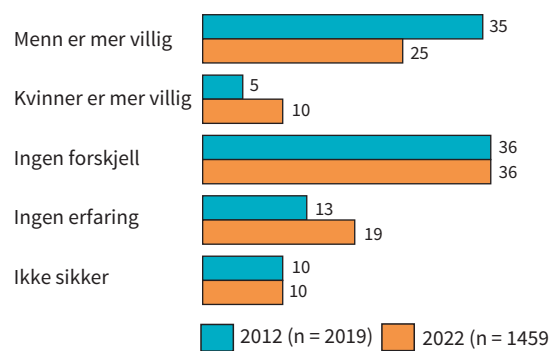


har skjedd en utvikling i retning av at det har blitt lettere å rekruttere kvinnelige tillitsvalgte (figur 3).

41 prosent av de tillitsvalgte mente i 2022 at det ikke er noen kjønnsforskjeller når det gjelder å påta seg verv på lokalt nivå. Dette er på samme nivå som i 2012. 24 prosent svarte i 2022 at kvinner er mer villige til å stille til verv på lokalt nivå. Dette er en økning fra 13 prosent i 2012.

For verv på høyere nivå, i fagforening, avdeling eller forbund, er det 36 prosent som i 2022 mente at det ikke er noen forskjell, noe som er likt med 2012. 10 prosent mente

Figur 3 Ut fra dine erfaringer, er det noe forskjell på hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å stille til verv på høyere nivå i fagforening/avdeling/forbund? 2012 og 2022. Prosent.



i 2022 at kvinner er mer villig til å stille til verv på høyere nivå, noe som er en fordobling fra 2012. 25 prosent svarte i 2022 at menn er mer villig til å stille til verv på høyere nivå, noe som er en nedgang på 10 prosentpoeng fra 2012.

Det viser seg altså at kvinner har blitt mer villige til å påta seg verv, både på lokalt og høyere nivå, siden 2012. Den største økningen er på lokalt nivå. Det tyder på en større grad av likestilling mellom kvinner og menn når det gjelder rekruttering til verv og posisjoner i fagbevegelsen.

Det er ganske store forskjeller mellom sektorene når det gjelder dette spørsmålet:

- I privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet) er det 8 prosent som mener at kvinner er mer villige til å påta seg tillitsverv lokalt og 3 prosent når det gjelder å stille til verv på høyere nivå.
- I privat tjenesteproduksjon (varehandel, samferdsel, transport, bank og finans, renhold og vakt) er det 12 prosent som svarer at kvinner er mer villig til å ta på seg tillitsverv lokalt og 4 prosent på høyere nivå.
- I kommuner og fylkeskommuner er det 40 prosent som mener at kvinner er mer villige til å stille til verv lokalt, og 20 prosent på høyere nivå.

Dette kan henge sammen med kvinne- og mannsdominerte arbeidsplasser. Som en oppfølger til resultatene fra sektorene, kan vi derfor se nærmere på forskjellen mellom utvalgte kvinnedominerte og mannsdominerte forbund (tabell 2 og 3). I FO er 84 prosent av medlemmene kvinner, Fagforbundet har 77 prosent kvinner, Handel og Kontor 69 prosent og Norsk Tjenestemannslag 62 prosent. I Fellesforbundet er andelen menn på 83 prosent og i Industri Energi 77 prosent (Nergaard 2023).

Årsaken til at vi ikke har med flere mannsdominerte forbund er at antallet tillitsvalgte (n) i de andre forbundene i vårt panel er færre enn 100.

Det er interessant å merke seg at i tre av de kvinnedominerte forbundene (Fellesorganisasjonen, Handel og Kontor og Norsk Tjenestemannslag) mener de tillitsvalgte at menn er mer villige til å ta høyere verv sammenliknet med kvinner. Bildet er motsatt, og mer i tråd med sammensetningen i medlemsmassen, når det gjelder lokale verv. Det er tillitsvalgte i Fagforbundet som i størst grad mener at kvinner er mer villige til å påta seg tillitsverv. Blant de mannsdominerte forbundene, Fellesforbundet og Industri og Energi er svarene på kjønnsforskjellene mer forutsigbare ut fra sammensetningen i medlemsmassen. Det er likevel høye andeler som svarer «ingen forskjell» mellom kvinner og menn i disse to forbundene.

Tabell 2 Forskjell på hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å stille til verv blant tillitsvalgte i kvinnedominerte forbund.

	Lokale verv			Høyere verv		
	Kvinner mer villig	Menn mer villig	Ingen forskjell	Kvinner mer villig	Menn mer villig	Ingen forskjell
Fellesorganisasjonen (n = 104)	35	9	31	12	19	27
Fagforbundet (n = 617)	41	5	34	21	18	30
Handel og Kontor (n = 125)	24	11	38	6	21	34
Norsk Tjenestemannslag (n = 174)	26	12	51	11	21	49

Tabell 3 Forskjell på hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å stille til verv blant tillitsvalgte i mannsdominerte forbund.

	Lokale verv			Høyere verv		
	Kvinner mer villig	Menn mer villig	Ingen forskjell	Kvinner mer villig	Menn mer villig	Ingen forskjell
Fellesforbundet (n = 261)	6	26	43	2	31	35
Industri Energi (n = 132)	7	48	40	1	46	35

Likestilling midt på treet

I forkant av LO-kongressen i 2022 fikk de tillitsvalgte i LOs forbund spørsmål om hvilke områder LO bør prioritere i neste kongressperiode. De tillitsvalgte kunne velge mellom 14 områder og plukke ut de tre viktigste. Likestilling mellom kvinner og menn var ett av områdene (figur 4).

Likestilling mellom kvinner og menn prioriteres noenlunde midt på treet av de tillitsvalgte. Vi har stilt det samme spørsmålet også foran kongressene i 2013 og 2017. Likestilling har holdt seg på samme nivå i løpet av disse årene: I 2013 var det 19 prosent som ville ha dette som en av tre prioriterte områder, i 2017 var det 20 prosent og i 2022 21 prosent. Om dette er en bra eller dårlig plassering for likestillingen, kommer an på øynene som ser. Men ut fra hvor mange områder som faktisk er viktige for tillitsvalgte, så må en konkludere med at likestilling mellom kvinner og menn kommer ganske godt ut.

Litt flere kvinner (28 prosent) enn menn (15 prosent) mener at likestilling bør være blant de mest prioriterte områdene. Tillitsvalgte i kommuner og fylkeskommuner er mest opptatt av å prioritere likestilling (28 prosent), mens tillitsvalgte i privat vareproduksjon (industri, bygg, anlegg og offshorevirksomhet) er minst opptatt av dette området (13 prosent). Disse forskjellene henger trolig sammen med at det er flere kvinnelige tillitsvalgte i offentlig sektor, og at disse vil prioritere likestilling høyere.

Referanser

Nergaard, K. (2023). *Kvinnens representasjon i LO og forbundene 2022*. Faktaflak. Fafo

Nergaard, K., Bråten, M. og Ødegård, A.M. (2013). *Kvinner i fagbevegelsen 2013. Representasjon i LO og forbundene*. Fafo-rapport 2013:10.

Figur 4 Hvilke områder vil du si er viktigst for LO å prioritere? Du kan velge inntil 3 områder. Prosent (n = 1497)

