

LOs tillitsvalgtpanel, april 2013

Likestilling: politikk og utfordringer

Inger Marie Hagen



LOs tillitsvalgtpanel, april 2013

Likestilling: politikk og utfordringer

Inger Marie Hagen

© Fafo 2013
ISSN 0804-5135

Innhold

| | |
|--|----|
| Forord | 4 |
| Sammendrag | 5 |
| 1 Om undersøkelsen | 6 |
| 2 Om panelet og undersøkelsen | 7 |
| Hvem er LOs tillitsvalgte? | 7 |
| 3 Holdninger til likestilling og likestillingspolitikk blant LOs tillitsvalgte | 11 |
| Likestilling og likeverd | 11 |
| Likestillingstiltak | 13 |
| 4 Likestillingspolitiske utfordringer for LO | 15 |
| Utfordringer i LO | 15 |
| Utfordringer i forbundene | 19 |
| I posisjonen som tillitsvalgt | 22 |
| Prioriteringer | 24 |
| 5 Livet som tillitsvalgt | 25 |
| Trivsel | 25 |
| Negative opplevelser som tillitsvalgt | 29 |
| 6 Rekruttering og framtidssønsker | 30 |
| Høyere/mer sentralt verv | 31 |
| Likeverd mer enn likestilling? | 34 |
| 7 Oppsummerende punkter | 36 |

Forord

I 2012 ble det opprettet et panel av tillitsvalgte fra LO-forbundene. Panelet består av drøyt 3500 tillitsvalgte fra hele landet, og de representerer alle LO-forbund. Formålet med tillitsvalgtpanelet er å gjennomføre korte spørreundersøkelser der de tillitsvalgte får si sin mening om aktuelle tema i norsk arbeidsliv. Det er Fafo som har stått for opprettelsen av panelet og som gjennomfører undersøkelsen. LO er oppdragsgiver.

Tillitsvalgtpanelet utføres som en del av www.arbeidslivet.no, som er en kunnskapsbasert nettportal om forhold i arbeidslivet. Arbeidslivet.no er et samarbeidsprosjekt mellom LO og Fafo.

Dette notatet er laget i forbindelse med en ny rapport om «Kvinner i fagbevegelsen», som ble utgitt under LO-kongressen i mai 2013 for å markere stemmerettsjubileet. Notatet kan derfor med fordel leses sammen med denne rapporten.

Kristine Nergaard og Rolf K. Andersen har hatt viktige roller i utarbeidelsen og gjennomføringen av undersøkelsen, sammen med Tom Erik Vennesland.

Inger Marie Hagen har ført notatet i pennen, mens undertegnede har vært med i utarbeidelsen av spørreskjema og som kvalitetssikrer. Fafos publikasjonsavdeling har, som vanlig, bidratt med god hjelp.

Oslo, mai 2013
Anne Mette Ødegård
Prosjektleder

Sammendrag

I dette notatet har vi sett nærmere på holdninger til likestilling og kvinners representasjon blant LOs tillitsvalgte. De fire hovedtemaene er:

- Holdninger til likestilling og likestillingspolitikk blant LOs tillitsvalgte
- Likestillingspolitiske utfordringer for LO
- Livet som tillitsvalgt
- Rekruttering og framtidssøsker

Kvinnelige tillitsvalgte er mer opptatt av likestilling enn sine mannlige kolleger, men det er gjennomgående små forskjeller mellom kjønnene. Ser vi funnene i sammenheng, er det mye som tyder på en *generell likestillingsinteresse* hos LOs tillitsvalgte. Det er vanskelig å koble denne interessen til enkeltsaker eller misnøye med forhold internt i LO eller i de enkelte forbundene.

Kvinnelige tillitsvalgte slutter også i større grad opp under ulike virkemidler for økt likestilling. Men det er viktig å legge merke til at vi i liten grad finner forskjeller når det gjelder prioritering av omsorg og familieforpliktelser – et område hvor menn og kvinner i stor grad er på lik linje.

LOs forbund er preget av at Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked. Menn og kvinner jobber i ulike bransjer og sektorer, og dermed finner vi også de mannlige og kvinnelige tillitsvalgte på ulike steder. Et gjennomgående funn er at kjønns sammensetningen synes å ha liten betydning for holdningene til de kvinnelige tillitsvalgte, mens vi finner de mest likestillingsvennlige mannlige tillitsvalgte i de kvinnedominerte forbundene.

Våre resultater tyder på at de tillitsvalgte trives godt og er fornøyd med sine verv. De opplever støtte fra sine medlemmer og respekt fra arbeidsgiver. Vervet er interessant og kompetansegivende. Samtidig finner vi, ikke overraskende, at det er forskjeller mellom sektorene, og at særlig privat tjenestesektor kommer dårligere ut på en rekke forhold.

Det mest interessante funnet – i et likestillingsperspektiv – er kanskje at det er store andeler som svarer «vet ikke» eller «verken eller». Dette gjelder både kvinnelige og mannlige tillitsvalgte. «Verken eller» tyder på at de tillitsvalgte i stor grad er tilfreds med LOs arbeid på dette området: det bør verken bli mindre eller mer prioritering av dette området. Forholdsvis tilfreds, men ikke likegyldig, synes å være en rimelig tolkning. Også «vet ikke»-svarene kan tolkes i samme retning. Om man ikke vet om kjønn har betydning, kan det tyde på at kjønn nettopp ikke spiller en rolle når tillitsvalgtjobben vurderes, når folk skal velges til viktige verv eller når man møtes i drøftinger eller forhandlinger.

1 Om undersøkelsen

I denne andre undersøkelsen fra LOs tillitsvalgtpanel rettes søkelyset mot kvinners rolle og likestillingens kår i fagbevegelsen. Vi har stilt spørsmål om man trives som tillitsvalgt, hvordan likestillingsarbeidet blir – og bør bli – prioritert, og hvilke utfordringer LO står overfor for å sikre like muligheter og likebehandling.

Det er fire hovedtemaer i dette notatet:

- Holdninger til likestilling og likestillingspolitikk blant LOs tillitsvalgte
- Likestillingspolitiske utfordringer for LO
- Livet som tillitsvalgt
- Rekruttering og framtidso ønsker

Er det forskjeller mellom de kvinnelige og de mannlige tillitsvalgte på disse områdene? Og, dersom vi finner slike forskjeller, leter vi etter om de kan skyldes andre forhold, som alder, utdanning, forbund eller sektor?

Norge har et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder. Det vil si at kvinner og menn klumper seg i ulike yrker og sektorer. Flertallet av kvinnene jobber i offentlig sektor, og flertallet av menn jobber i privat sektor. Kvinner er i klart flertall i omsorgssektoren, mens tradisjonell industri domineres av menn. Dette betyr selvsagt at også at mange av LOs forbund bærer preg av å være enten manns- eller kvinnedominerte. Mindretallsposisjonen kan gi utfordringer for både kvinner og menn, og vi er også opptatt av å kartlegge forskjellene innad i LO.

2 Om panelet og undersøkelsen

Tillitsvalgtpanelet består av om lag 3500 tillitsvalgte fra LO. Alle disse fikk spørsmålene per mail, og 2409 valgte å svare på undersøkelsen som ble sendt ut i november 2012. Svarprosenten er dermed 68. Både paneldeltakelse og deltakelse i de enkelte spørreundersøkelsene er frivillig. Det er derfor sannsynlig at deltakerne i panelet tilhører den mest aktive delen av LOs tillitsvalgte.¹

Utvalget består av 1087 kvinner og 1312 menn, eller m.a.o. 45,3 prosent kvinner og 54,6 prosent menn. Vi har likevel valgt ikke å vekte (eller altså å gi kvinnenens svar litt mer betydning fordi de er litt færre). Gjennomgående er vi opptatt av å finne forskjeller mellom kvinnelige og mannlige tillitsvalgte, noe som gjør vekting overflødig.

Det er vanlig å ha flere verv, eksempelvis at man er klubbleder på arbeidsplassen og samtidig sitter i forbundets landsstyre eller et annet organ. I de fleste av spørsmålene som kommenteres i denne rapporten, tar vi utgangspunkt i hele utvalget, men i noen sammenhenger begrenser vi oss til bare å se på tillitsvalgte med verv på arbeidsplassen. Alle funn som kommenteres i notatet – for eksempel om det står «det er forskjell på kvinner og menn her» – er statistisk signifikante med en sikkerhet på 95 prosent. Dette innebærer også at leseren vil kunne stusse på at vi skriver at det ikke er noen forskjell selv om søylene i en figur viser litt forskjellige svar, det henger altså sammen med at statistisk signifikans – eller sikkerhet – også tar hensyn til hvor mange vi har spurt.

Hvem er LOs tillitsvalgte?

I dette avsnittet skal vi presentere funn knyttet til hvem de tillitsvalgte er (alder, utdanning, sivilstand og omsorgsforpliktelser) og hvor de jobber (sektortilknytning, kjønnsfordeling på arbeidsplassen, type tillitsverv og eventuelt frikjøp).

Det er ingen aldersforskjell mellom de mannlige og kvinnelige tillitsvalgte i LO. Flest tillitsvalgte finner vi i aldersgruppen 35–54 år, nesten 6 av 10 (eller mer nøyaktig 59 prosent) hører hjemme i denne gruppen. Nesten en tredjedel (30 prosent) er 54 år eller mer, mens bare 12 prosent er under 35 år.

Vi finner en liten forskjell i utdanningsnivå mellom mannlige og kvinnelige tillitsvalgte, det er litt flere kvinner med høyere utdanning. Tabell 1 viser fordelingen i de ulike utdanningsgruppene.

Tabell 1 Utdanning. Prosent. N=kvinner 1078, menn 1294.

| | Kvinner | Menn |
|---|---------|------|
| Grunnskole | 7 | 8 |
| Videregående (alle typer) + fagskole og 1–2 år på universitet og høyskole | 56 | 64 |
| Universitet og høyskole 1–4 år | 30 | 22 |
| Universitet og høyskole mer enn 4 år | 7 | 6 |
| Totalt | 100 | 100 |

¹ I vår sammenheng er nok dette likevel et mindre problem, vi har primært spurt om holdninger til likestilling og ikke om aktivitetsnivå eller innflytelse.

Det er særlig i gruppen «universitet og høyskole 1–4 år» vi finner den store forskjellen. I denne gruppen finner vi kvinner i de typiske velferdsstatsyrkene. Når det gjelder sivilstand og barn, finner vi at litt flere menn enn kvinner kan plasseres i gruppen gift/samboer (79 blant menn og 72 blant kvinner), og mens 44 av mennene har barn under 18 år, gjelder dette bare 35 prosent av kvinnene. Dette betyr likevel ikke at mannlige tillitsvalgte har større omsorgsbelastning. Blant tillitsvalgte med barn under 18 år svarer 46 prosent av kvinnene og 4 prosent av mennene at de har hovedansvaret for husarbeidet. 50 prosent av kvinnene mener arbeidet deles likt, mot 68 prosent av mennene. Det er dermed fortsatt slik at en større andel menn kan frigjøre tid til tillitsvalgtarbeid, om vi skal tro de tillitsvalgtes egen rapportering.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

I dette avsnittet skal vi se på hvor de tillitsvalgte jobber og hvilke verv de har. Det er vel dokumentert at Norge har ett av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder, noe som dermed gjenspeiler seg i kjønnsfordelingen i de ulike forbundene i LO. Gjennom hele notatet har vi delt de ulike forbundene inn etter hvor kvinne- eller mannsdominert de er. I enkelte tilfeller velger vi istedenfor å bruke sektor, dette gjenspeiler i hovedtrekk det samme, nemlig at kvinner og menn i stor grad arbeider på ulike steder.

I tabell 2 har vi delt kvinner og menn inn etter ulike sektorer.

Tabell 2 Kjønnsfordeling av tillitsvalgte etter sektor. Prosent. N=1039 kvinner og 1254 menn.

| | Kvinne | Mann | Total |
|---------------------------------------|--------|------|-------|
| Totalt privat sektor | 22 | 56 | 40 |
| Privat vareproduksjon | 12 | 28 | 21 |
| Privat tjenesteproduksjon | 10 | 27 | 20 |
| Statlig sektor inkludert helseforetak | 12 | 12 | 12 |
| Kommunal/fylkeskommunal sektor | 53 | 19 | 35 |
| Fristilt offentlig virksomhet | 3 | 5 | 4 |
| Annet | 10 | 9 | 9 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 |

De fleste mannlige tillitsvalgte jobber i privat sektor og de fleste kvinnelige i kommunal/fylkeskommunal sektor. Den jevneste fordelingen finner vi i statlig sektor (inkludert helseforetakene) og fristilte offentlige virksomheter, samt i annet-kategorien.

Denne fordelingen finner vi igjen også når vi går ned på den enkelte arbeidsplass.

Tabell 3 Spørsmål: Hvordan er fordelingen av kvinner og menn på din arbeidsplass? Prosent. N=902 kvinner og 1113 menn.

| | Kvinne | Mann | Total |
|--------------------------------------|--------|------|-------|
| Stor overvekt av menn | 7 | 47 | 29 |
| Overvekt av menn | 7 | 18 | 13 |
| Noenlunde like mange kvinner og menn | 19 | 18 | 19 |
| Overvekt av kvinner | 34 | 10 | 21 |
| Stor overvekt av kvinner | 32 | 8 | 18 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 |

Det er altså stor forskjell på hvor kvinner og menn jobber, også blant LOs tillitsvalgte. Under en av fem (eller 19 prosent) av de tillitsvalgte jobber på en arbeidsplass med noenlunde like mange kvinner og menn. 14 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte jobber på mannsdominerte arbeidsplasser, men 18 prosent av de mannlige jobber på kvinnedominerte arbeidsplasser. Og tilsvarende, 61 prosent av de mannlige tillitsvalgte jobber på mannsdominerte arbeidsplasser og 66 kvinner på kvinnedominerte.

Det samme mønsteret finner vi naturlig nok når vi ser på om de tillitsvalgte i panelet hører hjemme i kvinnelige eller mannsdominerte forbund.

Tabell 4 Andel tillitsvalgte i manns- og kvinnedominerte forbund. Prosent. N=1076 kvinner og 1292 menn.

| | Kvinne | Mann | Totalt |
|--|--------|------|--------|
| Mannsdominert (under 1/3 av medlemmene er kvinner) | 16 | 62 | 41 |
| Blandet | 9 | 12 | 11 |
| Kvinnedominert (under 1/3 av medlemmene er menn) | 75 | 26 | 48 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

62 prosent av de mannlige tillitsvalgte finner vi i mannsdominerte forbund, mens hele 75 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte finner vi i kvinnedominerte forbund. *Konsentrasjonen blant kvinner er dermed noe større enn blant menn.* Det er vel verd å legge merke til at bare om lag én av ti tillitsvalgte i LO finnes i et forbund med en blandet medlemsmasse.

Hvilke typer verv har så de tillitsvalgte som har deltatt i vårt panel? I tabell 5 tar vi utgangspunkt i virksomheten og ser på hva slags verv de har.

Tabell 5 Andel i ulike typer verv. Prosent. N=107 kvinner og 1312 menn.

| | Kvinne | Mann | Total |
|--|--------|------|-------|
| Klubbleder/HTV | 36 | 45 | 41 |
| Andre verv på arbeidsplassen/i klubben | 43 | 28 | 35 |
| Konserntillitsvalgt | 2 | 5 | 4 |
| Ingen verv på arbeidsplassen | 19 | 22 | 21 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 |

Fire av ti i vårt utvalg er enten klubbleder/hovedtillitsvalgt, mens nesten like mange (35 prosent) har en annen type verv knyttet til arbeidsplassen eller klubben. Vi finner noen flere menn enn kvinner blant klubblederne/HTV, og det er også flere mannlige konserntillitsvalgte. Det er 21 prosent som har verv som ikke er knyttet til arbeidsplassene.

Mange tillitsvalgte har flere verv, og i tabellen nedenfor viser vi svarene når vi har spurt hva som er deres høyeste verv.

Tabell 6 Spørsmål: Hva er ditt høyeste verv? Prosent. N=1087 kvinner og 1312 menn.

| | Kvinne | Mann | Total |
|--|--------|------|-------|
| Sentrale verv i forbundsstyre/landsstyre | 14 | 14 | 14 |
| Andre verv på sentralt/regionalt nivå | 14 | 15 | 15 |
| Leder forening/avdeling | 8 | 12 | 10 |
| Andre verv forening/avdeling | 12 | 17 | 15 |
| Klubbleder, HTV, konsernTV | 21 | 25 | 23 |
| Andre verv arbeidsplassnivå | 29 | 16 | 22 |
| Ukjent | 2 | 2 | 2 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 |

Om lag halvparten av de tillitsvalgte har verv knyttet til forening/avdeling eller forbundet på ulike nivåer, dette er selvsagt også viktig for den interne kontakten og kommunikasjonen i forbundene.

Det siste vi er opptatt av i denne delen, er andelen av de tillitsvalgte i panelet som er frikjøpt for å utøve vervet. Svarene gjengis i tabellen nedenfor.

Tabell 7 Andeler med ulike frikjøp. Prosent. N=1079 kvinner og 1301 menn.

| | Kvinne | Mann | Total |
|---------------------------|--------|------|-------|
| Er tillitsvalgt på heltid | 15 | 19 | 17 |
| Mer enn 20 timer | 6 | 7 | 6 |
| 5-20 timer | 14 | 19 | 17 |
| 2-4 timer | 14 | 19 | 17 |
| 0-1 timer | 19 | 14 | 16 |
| Det varierer mye | 31 | 23 | 27 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Det er en tendens til at menn har noe mer frikjøp, men forskjellen er ikke stor. Henholdsvis 15 prosent av de kvinnelige og 19 prosent av de mannlige er tillitsvalgte på heltid. Størst forskjell finner vi i de laveste kategoriene, altså de som bruker mindre enn 20 timer. Totalt har drøyt en fjerdedel svart at «det varierer mye». På oppfølgingsspørsmålet hvor de ble bedt om likevel å gi et anslag, svarer om lag ni av ti at det dreier seg om mindre enn 20 timer per uke.

3 Holdninger til likestilling og likestillingspolitikk blant LOs tillitsvalgte

I dette avsnittet skal vi se på en del generelle holdninger til likestilling og likestillingstiltak blant LOs tillitsvalgte. Først ser vi på holdninger til likestilling gjennom å be om at deltakerne i panelet tar stilling til følgende to påstander:

- I dag er det full likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet
- I dag er det andre tema enn likestilling mellom kvinner og menn som bør være viktige når LO diskuterer likeverd og forskjellsbehandling

Deretter har vi bedt dem ta stilling til fire ulike virkemidler for å oppnå større likestilling i arbeidslivet:

- Kampen om likelønn mellom kvinner og menn må prioriteres mye høyere i årene framover
- Retten til heltidsstilling må lovfestes
- 6-timersdagen er viktig for at kvinner med små barn skal kunne delta i arbeidslivet på linje med andre
- Det er først og fremst fedres rettigheter som bør styrkes hvis permisjonsordningene for småbarnsforeldre skal utvides

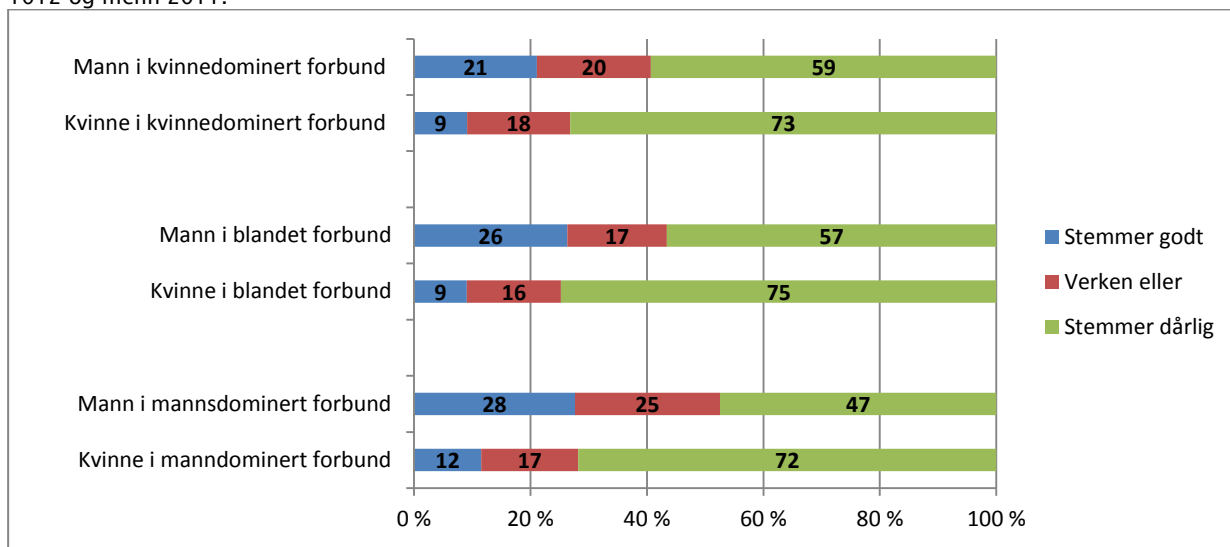
Likestilling og likeverd

Om lag 60 prosent av de tillitsvalgte mener at det ikke er oppnådd full likestilling i dagens arbeidsliv. I tillegg svarer ytterligere 20 prosent «stemmer verken godt eller dårlig». Forskjellen mellom de kvinnelige og de mannlige tillitsvalgte er ganske stor – mens 10 prosent av kvinnene er enige (stemmer svært eller nokså godt) i påstanden om at det er «full likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet», er antallet mannlige tillitsvalgte i samme gruppe mer enn det dobbelte, 25 prosent.

Flest tillitsvalgte med oppfatningen om et likestilt arbeidsliv finner vi i privat vareproduksjon (25 prosent) og færrest i kommunal/fylkeskommunal sektor (14 prosent). Vi har også sett på hvorvidt oppfatningen varierer etter manns- eller kvinnedominans i forbundet man er engasjert i. Resultatene er, ikke overraskende, helt i tråd med hva vi finner i de ulike sektorene. I figur 1 har vi sammenlignet hva kvinner og menn i de ulike forbundene mener.

Det er først og fremst blant de mannlige tillitsvalgte at vi finner at kjønnsbalansen i forbundet har betydning. Blant kvinnene er andelen forholdsvis konstant. Blant mennene varierer andelen som synes at påstanden passer dårlig (det er altså ikke full likestilling) fra 47 prosent i mannsdominerte forbund og opp til 59 prosent av de mannlige tillitsvalgte i kvinnedominerte forbund. Jo flere kvinner i forbundene, jo mer opptatt blir menn av likestilling.

Figur 1 Påstand: «I dag er det full likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.» Prosent. N=kvinner 1012 og menn 2011.

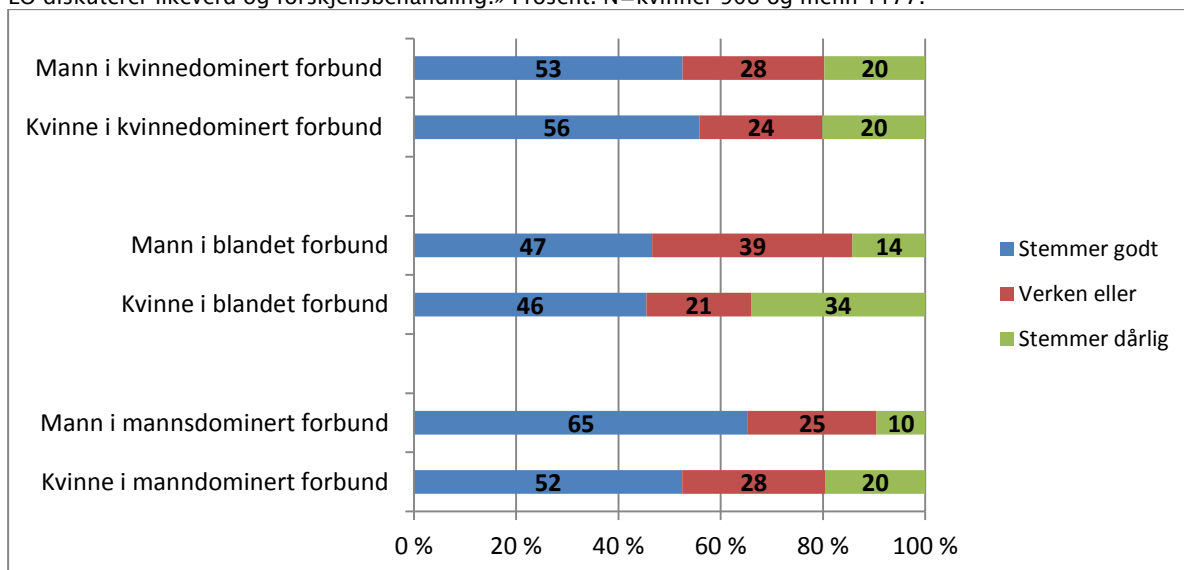


Likeverd mer enn likestilling?

Fagbevegelsens rolle som pådriver for likebehandling og rettferdighet har vært viktig i Norge. Hva mener så dagens LO-tillitsvalgte bør prioriteres når likestilling og forskjellsbehandling er på dagsordenen? Drøyt halvparten – eller 52 prosent av LO tillitsvalgte – er enige i at det er andre tema enn likestilling mellom menn og kvinner som bør være viktige når LO diskuterer likeverd og forskjellsbehandling. Vi finner en liten forskjell mellom kvinner og menn på dette punktet, 54 prosent av kvinnene og 59 prosent av mennene er enige. Og på den andre siden, mens 13 prosent av mennene er uenige, er andelen blant kvinnene nesten det dobbelte: 22 prosent.

Igjen bruker vi kjønnsfordelingen i forbundene som mål eller kriterium på om forskjellen mellom kvinner og menn kan kobles til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Figur 2 Påstand: «I dag er det andre tema enn likestilling mellom kvinner og menn som bør være viktige når LO diskuterer likeverd og forskjellsbehandling.» Prosent. N=kvinner 908 og menn 1177.



Likestilling mellom kvinner og menn har minst oppslutning blant menn i mannsdominerte forbund, her ser vi at det bare er om lag 10 prosent som setter likestilling først (med andre ord er uenige i påstanden, to tredjedeler er enige). Størst motstand mot påstanden – og størst forskjell mellom kjønnene – finner vi i de blandede forbundene, her er over dobbelt så mange (34 versus 14 prosent) kvinner som menn uenige i at andre tema enn likestilling mellom kvinner og menn bør være viktig.

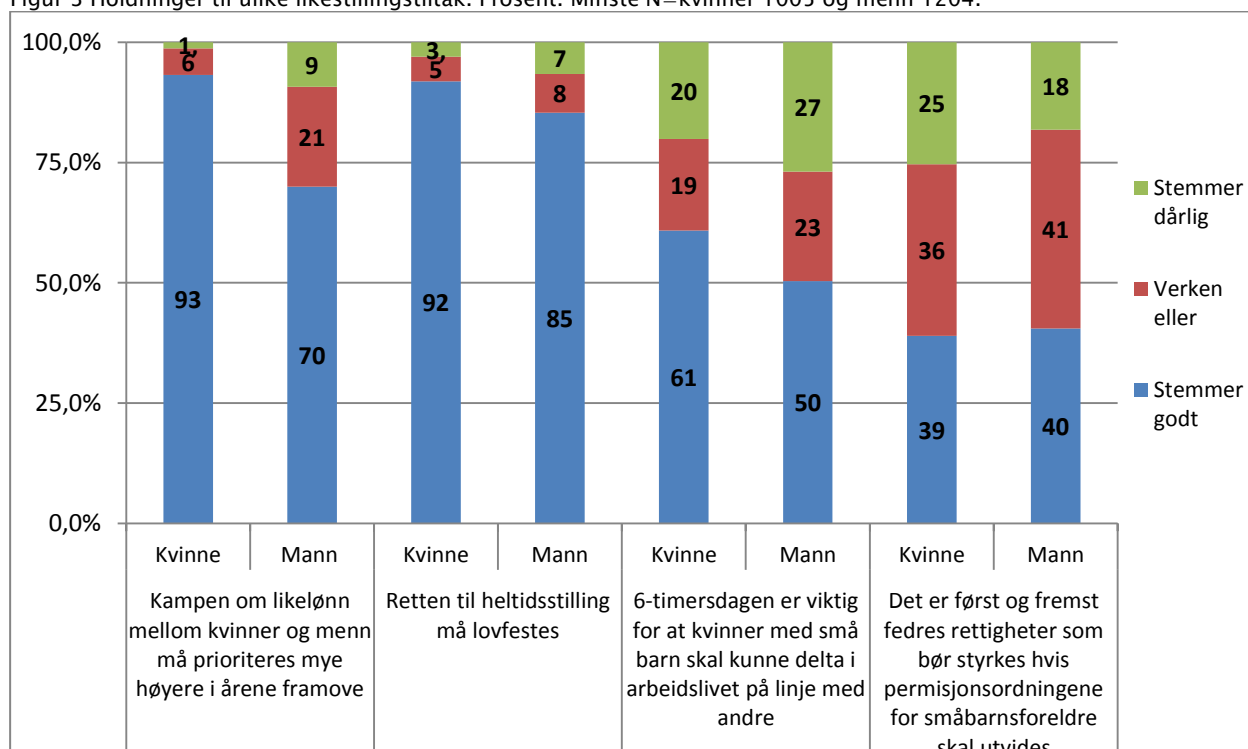
Alt i alt finner vi altså at mange tillitsvalgte mener at det fortsatt er et stykke igjen til full likestilling i arbeidslivet, men at andre tema også bør være viktige når likeverd og forskjellsbehandling står på dagsordenen. I neste avsnitt skal vi se på hva de tillitsvalgte mener om noen sentrale – og omdiskuterte – likestillingstiltak.

Likestillingstiltak

I figuren nedenfor ser vi på forskjellen mellom kvinner og menn når det gjelder holdninger til ulike likestillingstiltak. Her ser vi at forskjeller i holdninger mellom kvinnelige og mannlige tillitsvalgte først og fremst gjelder de to første påstandene, nemlig kampen om likelønn og retten til heltidsstilling. Langt flere kvinner enn menn er opptatt av likelønn, henholdsvis 93 (kvinner) versus 70 prosent (menn). Så å si ingen kvinner (1 prosent) er uenige i påstanden, mens 1 av 10 menn svarer at påstanden passer dårlig.

Forskjellen er noe mindre når det gjelder lovfesting av retten til heltidsstilling, men fortsatt finner vi noen flere tilhengere blant de kvinnelige tillitsvalgte. 92 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte og 85 prosent av de mannlige mener at retten til heltidsstilling må lovfestes. Alt i alt er det imidlertid ingen tvil om at det store flertallet av de tillitsvalgte – uansett kjønn – slutter opp om kampen for likelønn og kravet om heltidsstilling.

Figur 3 Holdninger til ulike likestillingstiltak. Prosent. Minste N=kvinner 1005 og menn 1204.



Når det gjelder påstander knyttet til rettigheter rettet mot arbeidstakere med barn, er forskjellen mellom mannlige og kvinnelige tillitsvalgte langt mindre og helt på grensen av hva som er innenfor statistiske tilfeldigheter når det gjelder fedres rettigheter. 6-timersdagen har fortsatt oppslutning blant LOs tillitsvalgte, mer nøyaktig blant 60 prosent av kvinnene og 50 prosent av mennene. Mange har dessuten valgt å svare «verken eller». Alt i alt er det drøyt 20 prosent som velger denne kategorien.

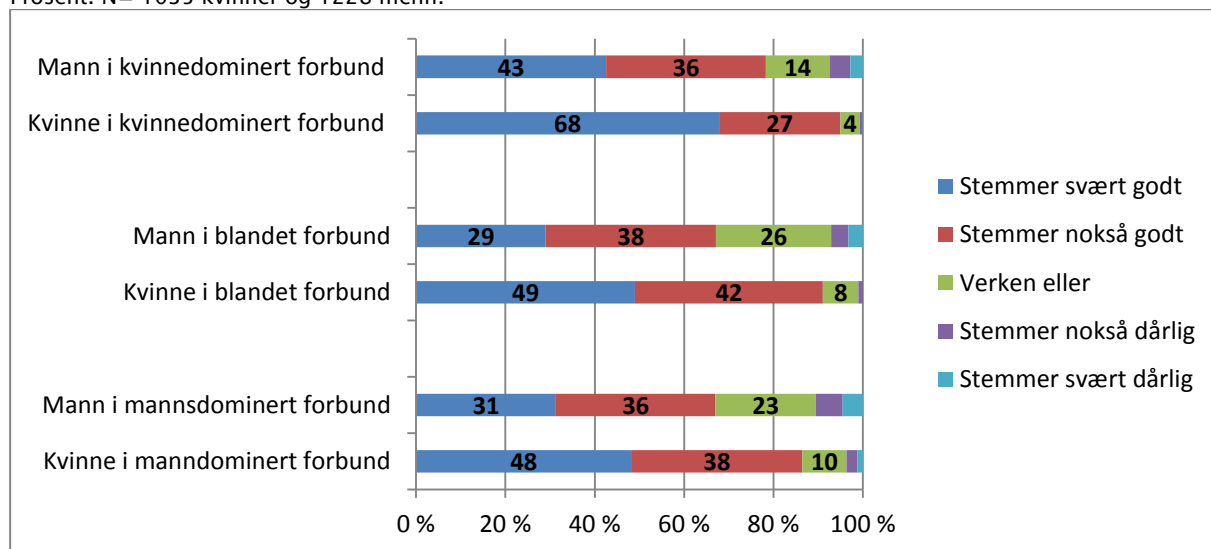
«Verken eller»-kategorien øker og utgjør rundt 40 prosent når det gjelder spørsmålet om fedrenes rettigheter. Men både blant kvinnelige og mannlige tillitsvalgte er det langt flere som er enige enn uenige i påstanden. Og videre – det er blant de kvinnelige at motstanden er størst – 25 versus 18 prosent.

Alt i alt er det imidlertid grunn til å understreke at det bare er likelønnskampen som kan defineres som et spørsmål som gir store forskjeller i holdninger hos kvinnelige og mannlige tillitsvalgte. Dette spørsmålet vil derfor bli analysert grundigere i neste avsnitt. Når det gjelder de tre andre tiltakene, er det snarere grunn til å understreke at vi finner svært små forskjeller i oppfatningene mellom kvinner og menn.

Mer om likelønn

I figuren nedenfor har vi sett nærmere på forskjeller i holdningen til likelønn hos tillitsvalgte i kvinne- og mannsdominerte forbund.

Figur 4 Påstand: «Kampen om likelønn mellom kvinner og menn må prioriteres mye høyere i årene framover.» Prosent. N= 1035 kvinner og 1228 menn.



Tallene viser at svært få svarer at påstanden stemmer «svært eller nokså dårlig». Forskjellen ligger primært i valget mellom sterk og lunken tilslutning. I tillegg ser vi at «verken eller»-andelene er nokså store. Kampen om likelønn har lavest oppslutning blant mannlige tillitsvalgte i blandede forbund. Dette kan henge sammen med at likelønnsproblematikken – i betydningen lik lønn for arbeid av lik verdi – er mindre aktuell på arbeidsplasser med en blandet kjønns sammensetning. Kvinner er opptatt av likelønn uavhengig av hvor de jobber.

4 Likestillingspolitiske utfordringer for LO

I dette avsnittet skal vi se på hva de tillitsvalgte synes om LOs egne likestillingsutfordringer: i LO, i forbundene og for deres egen rolle som tillitsvalgte:

Utfordringer i LO

De tillitsvalgte ble bedt om å ta stilling til følgende påstander:

- Kjønn betyr lite for hvem som blir valgt til høyere verv i LO
- LO må sette likestilling høyere på dagsordenen enn det som er tilfellet i dag
- Mannsdominerte forbund har uforholdsmessig stor innflytelse på dagsordenen i LO
- Synes du kjønnskvolter er et akseptabelt virkemiddel for å få rekruttert flere kvinner inn i sentrale posisjoner i fagbevegelsen?

Utfordringer i forbundene

De tillitsvalgte ble bedt om å ta stilling til følgende påstander:

- Det er lettere for en mann enn for en kvinne å komme til topps i mitt forbund
- I mitt forbund oppmuntres kvinner til å stille til valg fordi det er ønske om flere kvinnelige tillitsvalgte
- Hvilket saksområde bør forbundene prioritere?

I posisjonen som tillitsvalgt

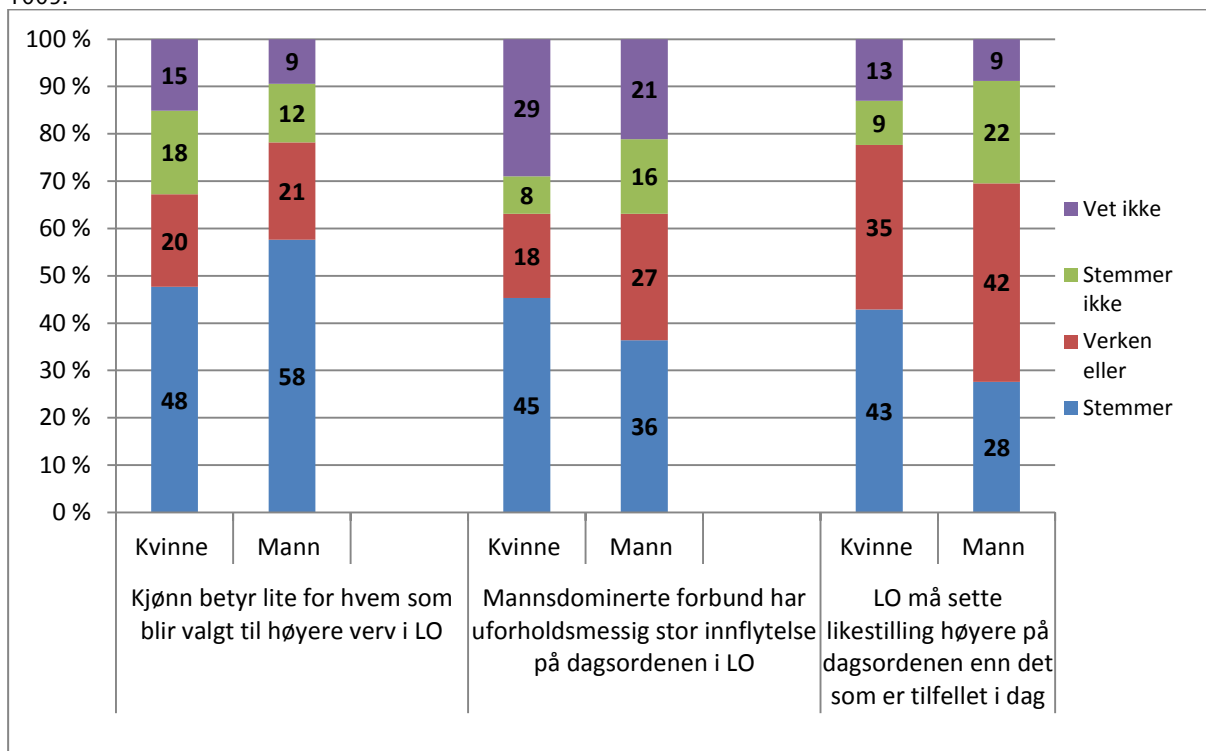
De tillitsvalgte ble bedt om å ta stilling til følgende påstander:

- Det er fortsatt slik at mange menn foretrekker å bli representert av en mannlig tillitsvalgt
- Føler du som tillitsvalgt et spesielt ansvar for å ivareta kvinners interesser, eller vektlegger du kvinners og menns interesser like mye?
- Likestillingssaker blir ofte prioritert bort når det forhandles med arbeidsgiver

Utfordringer i LO

Likestillingspolitiske utfordringer dekker et bredt spekter av saker. Vi er særlig opptatt av om kvinner har like muligheter og hvorvidt LO prioriterer likestillingssaker. Og som tidligere nevnt, det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er viktig som forklaring på hvorfor forbundene i LO også i stor grad er kjønnsdelte. Frontfagsmodellen har stor oppslutning i LO, og modellen betyr at det er forbundene i privat sektor som forhandler først og som legger føringene for resten av lønnsoppgjørene. Forbundene i privat sektor hører til de mannsdominerte forbundene, og vi er derfor også opptatt av hvorvidt det oppfattes slik at disse dominerer dagsordenen i LO *i for stor grad*. De tillitsvalgtes reaksjoner på de tre påstandene er vist i figuren nedenfor.

Figur 5 Likestillingspolitiske utfordringer i LO. Påstander i figuren. Prosent. Minste N=kvinner 745 og menn 1009.



Totalt svarer 60 prosent at «kjønn betyr lite» stemmer svært eller nokså godt, 54 prosent synes påstanden om mannsdominans stemmer (svært eller nokså godt), mens 39 prosent synes det stemmer (svært eller nokså) godt at LO bør sette likestilling høyere på dagsordenen. I figuren har vi slått sammen «svært» og «nokså». Funnene viser at det er forskjeller mellom kvinner og menn på alle tre punkter. Nærmere analyse viser at det først og fremst er på de to siste påstandene at forskjellen er viktig.

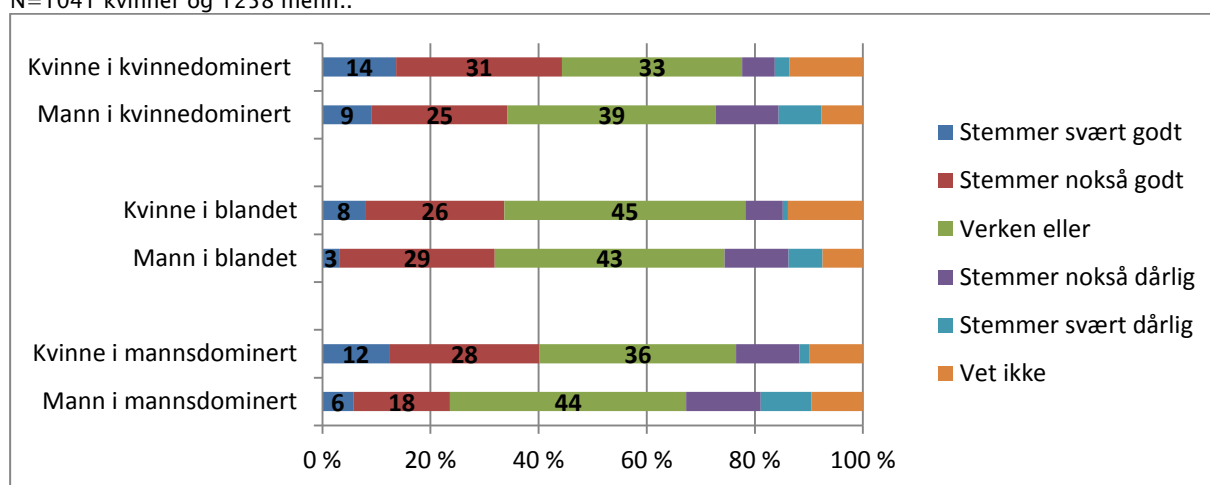
Men; et generelt trekk må kommenteres først. Andelen som svarer «verken eller» er svært stor, helt opp til over 40 prosent blant mannlige tillitsvalgte når det gjelder hvorvidt LO bør sette likestilling høyere på dagsordenen enn i dag. I tillegg har vi i disse spørsmålene (og altså i motsetning til tabeller/figurer i avsnittene ovenfor) valgt å inkludere andelen som svarer «vet ikke».² Denne kategorien er også svært stor når det gjelder disse spørsmålene, eksempelvis svarer 29 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte «vet ikke» på spørsmål om dominansen til de mannsdominerte forbundene i LO. I noen sammenhenger kan det være rimelig å tolke «vet ikke» som en variant av «verken eller». Begge deler kan tolkes som et uttrykk for at man er fornøyd med den oppmerksomheten likestillingen får.

² Vet ikke-svar er alltid en forskningsmessig utfordring. Er andelen liten nok, mister vi ikke mye informasjon ved å ta disse respondentene ut av analysen. Er andelen derimot større (slik som her), velger vi ofte å trekke den inn og knytte kommentarer til det faktum at så mange velger et slikt alternativ. Det er også andre metoder for «vet ikke», eksempelvis å legge halvparten til ja-siden og halvparten til nei-siden. Dette har imidlertid igjen sine utfordringer.

I andre sammenhenger vil vi snarere legge vekt på kunnskapselementet ved «vet ikke». Eksempelvis kan vi anta at mange kvinner (og dermed tillitsvalgte i kvinnedominerte forbund) har mindre kjennskap til de mannsdominerte forbundene og den rollen de eventuelt spiller i LO.

I de to neste figurene er vi opptatt av om det er store forskjeller mellom forbundene. Er det slik at det først og fremst er i de kvinnedominerte forbundene man er opptatt av likestilling, eller er det slik at kvinner er mer opptatt av likestilling uansett hvilket forbund man er tillitsvalgt i?

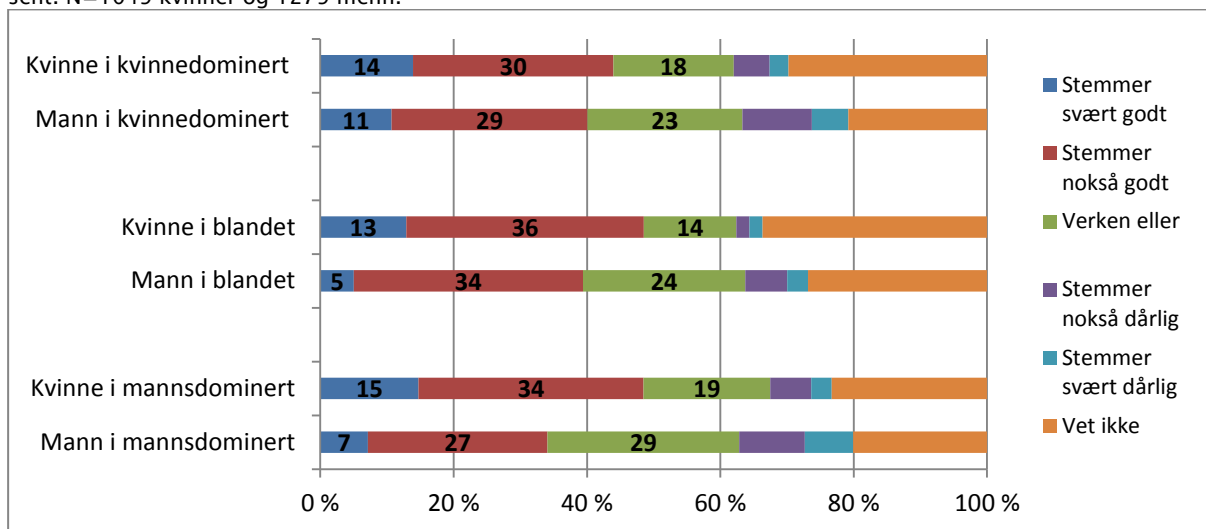
Figur 6 Påstand: «LO må sette likestilling høyere på dagsordenen enn det som er tilfellet i dag.» Tillitsvalgte i hhv kvinnedominerte forbund, forbund med blandet medlemsmasse og mannsdominerte forbund. Prosent. N=1041 kvinner og 1258 menn..



Andelen kvinnelige tillitsvalgte som vil ha likestilling høyere på dagsordenen, varierer lite. Lavest oppslutning om påstanden finner vi i blandede forbund, men her er til gjengjeld andelen «verken eller» svært høy. Gjennomgående er at flere kvinner enn menn er opptatt av spørsmålet. Blant mennene er det først og fremst menn i mannsdominerte forbund som skiller seg ut, her er andelen som synes påstanden stemmer svært eller nokså godt bare 24 prosent.

Menn i mannsdominerte forbund er mindre opptatt av likestilling enn andre menn. Da er det interessant å se nærmere på hvorvidt de tillitsvalgte synes dette er forbund med for stor makt i LO. Det viser seg at det ikke er så stor forskjell mellom tillitsvalgte i de ulike typene forbund. Det er altså ikke utpreget mostand mot de mannsdominerte forbundenes innflytelse i de kvinnedominerte forbundene og omvendt. Forskjellen mellom kvinner og menn er også forholdsvis lik mellom forbundstypene. Men det er en sterk tendens til at de som er opptatt av likestilling, også synes at de mannsdominerte forbundene har for mye innflytelse. Det kan dermed tyde på at holdninger til likestilling også kan spille en rolle i balansen og samarbeidet mellom forbund innad i LO.

Figur 7 Påstand: «Mannsdominerte forbund har uforholdsmessig stor innflytelse på dagsordenen i LO.» Prosent. N=1049 kvinner og 1279 menn.



Kjønnskvoltering fortsatt kontroversielt i fagbevegelsen

Mens kjønnskvoltering i ASA-styrer blir bejublet fra alle kanter, er det fortsatt stor skepsis blant LOs egne folk til kjønnskvoltering som virkemiddel for å rekruttere flere kvinner inn i sentrale verv i fagbevegelsen. Totalt sier 40 prosent av de tillitsvalgte ja til kjønnskvoltering, 37 prosent nei og 23 prosent svarer vet ikke. Ikke overraskende er det forskjeller mellom kvinnelige og mannlige tillitsvalgte: 44 prosent av kvinnene sier ja, 28 prosent nei. Hos menn er det motsatt: 44 prosent svarer nei, 36 prosent ja. Andelen «vet ikke» er noe større hos kvinner enn hos menn, henholdsvis 28 prosent hos de kvinnelige tillitsvalgte og 20 prosent hos de mannlige.

Kjønnskvoltering er altså et virkemiddel et flertall av LOs tillitsvalgte enten er motstander av eller usikre på. Kjønnskvoltering ble første gang lansert på LO-kongressen i 1985, og er siden foreslått flere ganger, uten at forslaget har fått flertall. Tre av LOs forbund har vedtatt kvotering i eget forbund: Fagforbundet, Fellesorganisasjonen og NTL. I 1996 fant Fafo at det blant mannlige tillitsvalgte i disse tre forbundene var langt større oppslutning om kvotering enn i forbund uten slike vedtektsreguleringer: 6 av 10 menn var positive, mot 4 av 10 menn i forbund uten kvoteringsregler. I 2013 finner vi tilsvarende forskjeller, 5 av 10 mannlige tillitsvalgte i «ikke-kvoterte» forbund sier nei, mot bare 3 av 10 i de tre «kvoterte» forbundene. Hvorvidt dette skyldes at menn ofte er i mindretall i de aktuelle forbundene, og dermed er den gruppen som kvoteres inn, eller om mannlige tillitsvalgte her har andre holdninger, sier undersøkelsen ikke noe om.

LO har vært positive til kvotering som virkemiddel (se eksempelvis Handlingsprogrammet 2009-2013) Dette gjør det interessant å studere om det er en holdning blant «toppfolkene» og i mindre grad blant lokale tillitsvalgte. I tabellen nedenfor har vi satt opp andelen kvinnelige og mannlige tillitsvalgte med ulike typer verv.

Tabell 8 Andel kvinner og menn som sier ja til kjønnskvoltering etter hvilket nivå man har verv på. Prosent. N=1079 kvinner og 1301 menn.

| | Kvinner ja | Menn ja |
|-------------------|------------|---------|
| Forbunds nivå | 53 | 44 |
| Forening/avdeling | 42 | 34 |
| Arbeidsplass nivå | 40 | 32 |

Blant de tillitsvalgte på forbunds nivå finner vi noe høyere oppslutning om kvotering, men kjønnsforskjellen er omtrent den samme: 53 prosent av kvinnene og 44 prosent av mennene sier ja til kvotering. På arbeidsplass nivå er de tilsvarende tallene 40 prosent blant kvinner og 32 prosent blant menn, og blant tillitsvalgte i forening/avdeling henholdsvis 42 og 34 prosent.

Flere resultater viser at skillet i holdning til kjønnskvoltering først og fremst går mellom tillitsvalgte i de mannsdominerte forbundene og de andre (altså de blandede og de kvinnedominerte forbundene). Dette gjelder, som tabellen nedenfor viser, både kvinner og menn. Legg imidlertid merke til at andelene «vet ikke» er svært høye.

Tabell 9 Holdninger til kjønnskvoltering etter forbundstype. Prosent. N=1068 kvinner og 1281 menn.

| Holdninger til kjønnskvoltering | Kvinner | | | Menn | | |
|---------------------------------|---------|----------|-----|------|----------|-----|
| | Ja | Vet ikke | Nei | Ja | Vet ikke | Nei |
| Mannsdominert forbund | 36 | 27 | 37 | 30 | 20 | 51 |
| Blandet forbund | 48 | 19 | 19 | 48 | 18 | 33 |
| Kvinnedominert forbund | 45 | 29 | 27 | 45 | 21 | 34 |

Det er altså fortsatt stor skepsis mot kjønnskvoltering som virkemiddel. Det er viktig å legge merke til at spørsmålet er formulert inn mot «sentrale verv i fagbevegelsen». Det er likevel lite i undersøkelsen som tyder på at det først og fremst er misnøye med situasjonen innad i LO og forbundene som bestemmer om de tillitsvalgte er tilhengere eller motstandere av kjønnskvoltering. Alder har ingen betydning for holdninger til kjønnskvoltering. Høyt utdannede menn er noe mer positive til kvotering, men utdanning betyr generelt svært lite for hvilken holdning man har til kjønnskvoltering. Ikke overraskende er det en klar sammenheng mellom holdninger til likestilling generelt og ikke minst hvorvidt LO som organisasjon bør sette likestilling høyere på den politiske dagsordenen. Er man opptatt av likestilling, er man langt mer tilbøyelig til å være tilhenger av kjønnskvoltering – også i LO.

Utfordringer i forbundene

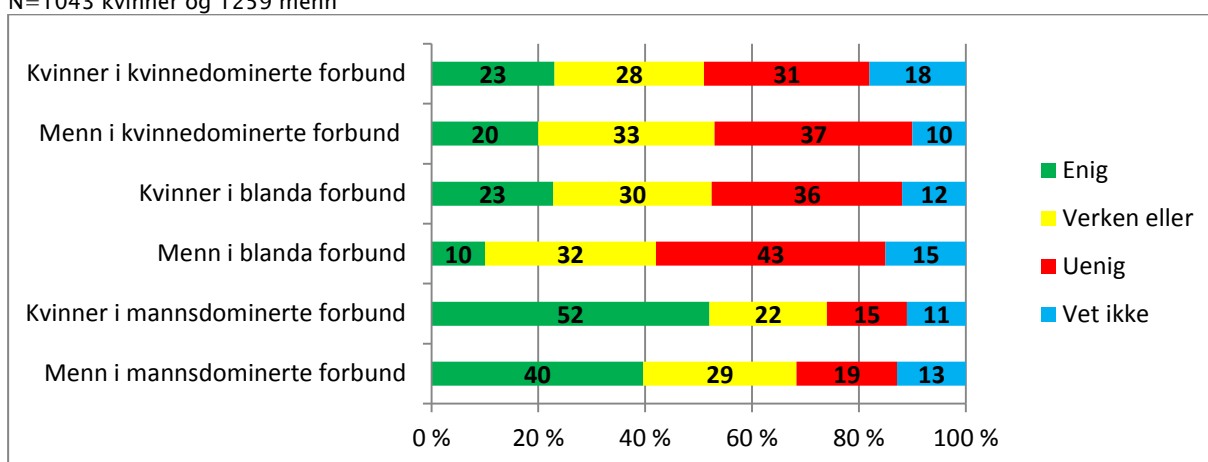
I dette avsnittet ser vi på likestillingsutfordringer på forbunds nivå. Temaer er rekruttering av tillitsvalgte og hvilke saksområder forbundene bør prioritere. Påstandene vi konsentrerer oss om, er:

- Det er lettere for en mann enn for en kvinne å komme til topps i mitt forbund

- I mitt forbund oppmuntres kvinner til å stille til valg fordi det er ønske om flere kvinnelige tillitsvalgte
- Hvilke saksområder bør forbundene prioritere?

Finnes det «glasstak» i LOs forbund? Spørsmålet er dobbelt – sett på bakgrunn av den kjønns sammensetningen vi finner i forbundene: er det generelt lettere for menn å oppnå posisjoner, og – videre – er det lettere for menn å oppnå posisjoner fra en mindretallsposisjon enn det er for kvinner?

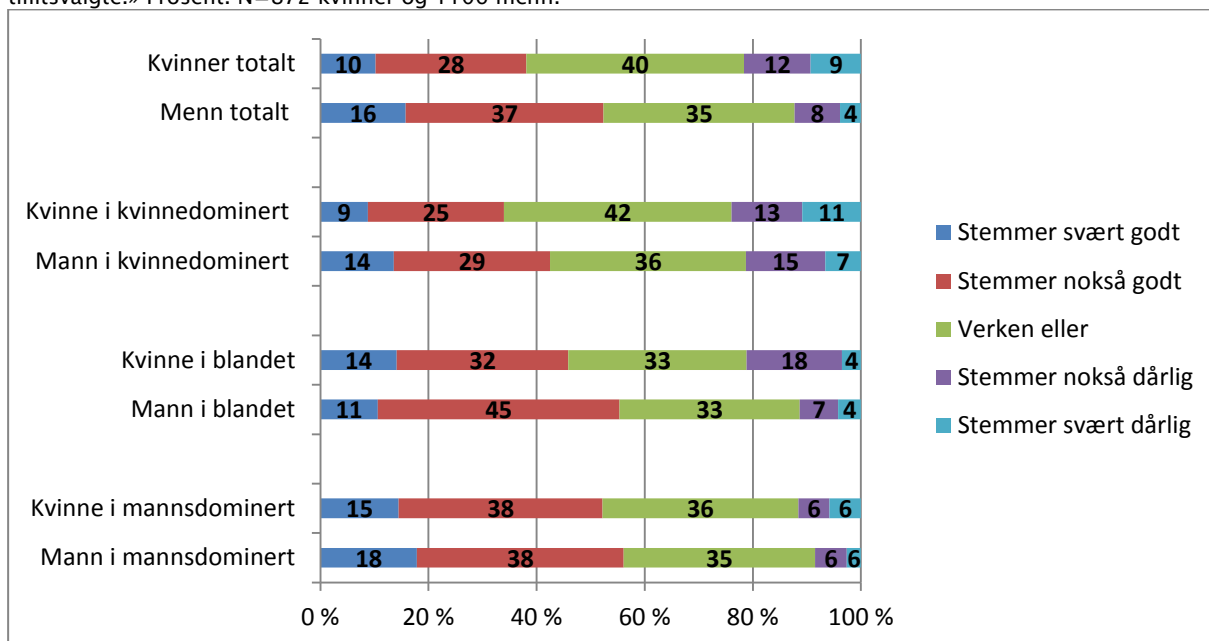
Figur 8 Påstand: Det er lettere for en mann enn for en kvinne å komme til topps i mitt forbund. Prosent. N=1043 kvinner og 1259 menn



Minst forskjell mellom mannlige og kvinnelige tillitsvalgte finner vi i de kvinnedominerte forbundene. Dette er interessant fordi det er i motsatsen – de mannsdominerte forbundene – vi finner størst støtte til påstanden om at det er lettere for en mann enn for en kvinne å komme til topps. Mens kvinner stiller med handikap i mannsdominerte forbund, møter ikke menn de samme hindre i kvinnedominerte forbund. Den høye andelen som svarer «vet ikke» i kvinnedominerte forbund, kan imidlertid tyde på at det ikke er så mange menn å velge mellom. Andelen kvinner som er enige i påstanden er mer enn dobbelt så høy i de mannsdominerte som i de kvinnedominerte forbundene.

En annen årsak kan være at kvinner ikke blir spurt om å stille til valg, noe som er neste tema. Tallene som gjelder forbunds nivået er noe høyere enn det vi fant ovenfor når det gjaldt tillitsvalgte til sentralt nivå i LO (figur 5). En mulig forklaring kan kanskje være at i «kabalen» forut for valg til toppposisjonene er det først og fremst forbundstilknytning som gjelder. Dette arbeidet med å framskaffe kvinnelige toppkandidater i forbundene er svært viktig. I figuren nedenfor har vi sett på hvorvidt kvinner oppmuntres til å stille til valg.

Figur 9 Påstand: «I mitt forbund oppmuntres kvinner til å stille til valg fordi det er ønske om flere kvinnelige tillitsvalgte.» Prosent. N=872 kvinner og 1106 menn.

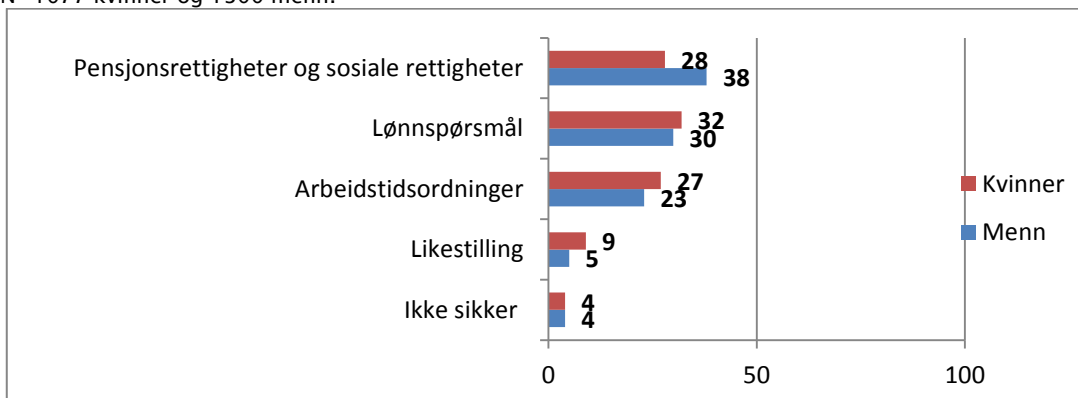


Resultatene i figur 9 tyder ikke på at det er mangel på henvendelser som forklarer at kvinnelige tillitsvalgte i mannsdominerte forbund er mer tilbøyelige til å peke mot en type glasstak (jf. forrige figur). Nå ser vi at det nettopp er i slike forbund at de tillitsvalgte – både kvinner og menn – mener at kvinner oppmuntres til å stille til valg. Gjennomgående finner vi en liten forskjell mellom kvinner og menn i alle forbundstypene, menn er noe mer tilbøyelig til å være enige i påstanden.

Hvis ikke likestilling – hva så ...?

Tidligere har vi sett at andre tema enn likestilling mellom kvinner og menn hører hjemme i kampen for likebehandling og rettferdighet. Hvilke saker bør så de ulike forbundene prioritere høyest? Figuren nedenfor viser svarene fra kvinnelige og mannlige tillitsvalgte.

Figur 10 «Hvilket av de følgende saksområder synes du ditt forbund bør prioritere aller høyest?» Prosent. N=1077 kvinner og 1300 menn.



Mannlige og kvinnelige tillitsvalgte i LO-forbundene er i hovedsak enige om de politiske prioriteringene. Men vi finner noen interessante forskjeller mellom forbundene. Blant de mannlige tillitsvalgte i mannsdominerte forbund velger nesten halvparten (44 prosent) å prioritere pensjon og sosiale rettigheter, blant de kvinnelige tillitsvalgte her er andelen 33 (mot 26 prosent blant kvinnene i de kvinnedominerte forbundene). Dersom de tillitsvalgte blir delt inn etter sektor, finner vi det samme mønsteret: Når det gjelder lønn er det innen privat tjenesteyting flest tillitsvalgte som prioriterer dette spørsmålet, pensjon skårer høyest innen privat vareproduksjon, og arbeidstidsordninger er på topp innen de fristilte virksomhetene.

I posisjonen som tillitsvalgt

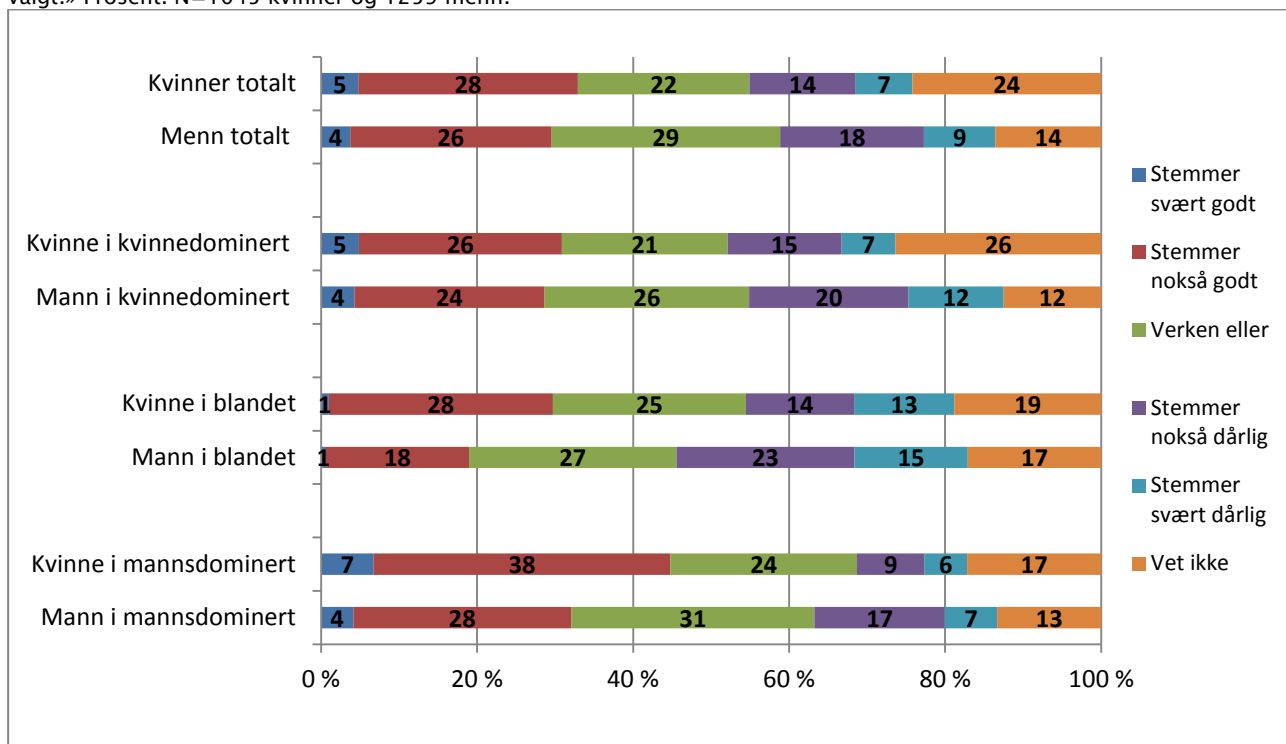
Det siste temaet vi er opptatt av i denne delen, er likestillingsutfordringer for den enkelte tillitsvalgte og hvilke erfaringer man har med arbeidsgiver. Påstandene vi har gitt paneldeltakerne, er:

- Det er fortsatt slik at mange menn foretrekker å bli representert av en mannlige tillitsvalgt
- Føler du som tillitsvalgt et spesielt ansvar for å ivareta kvinners interesser, eller vektlegger du kvinners og menns interesser like mye?
- Likestillingssaker blir ofte prioritert bort når det forhandles med arbeidsgiver

Menn vil ha menn?

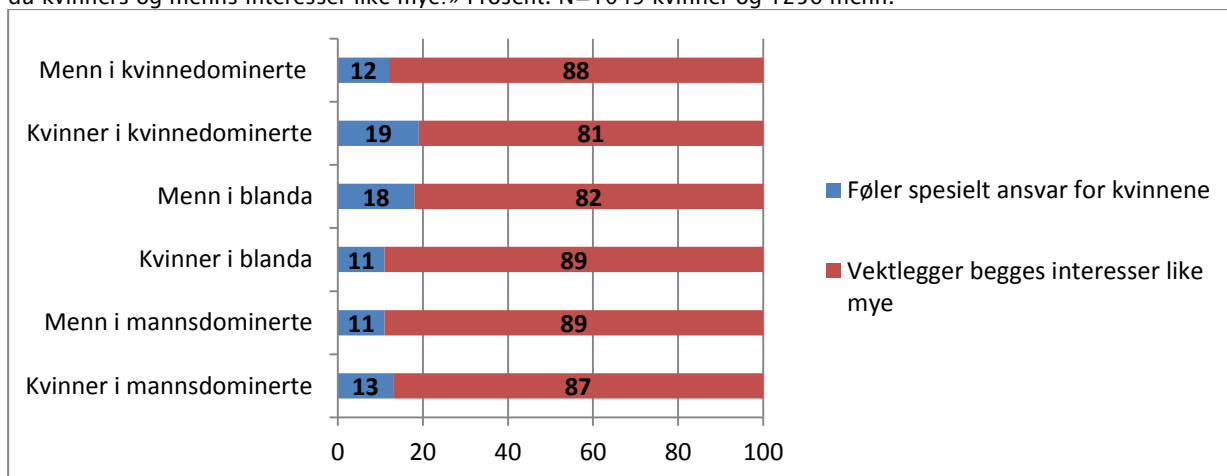
Det underliggende spørsmålet her er hvorvidt det er slik at menn og kvinner har ulike interesser, og om slike interesser blir best ivaretatt av deres eget kjønn. Vi har imidlertid bare spurt i én retning, nemlig om det er slik at menn foretrekker menn. Figuren nedenfor viser interessante resultater: For det første er andelen «vet ikke» svært stor, dette gjelder helt opp til en fjerdedel av de kvinnelige tillitsvalgte. Mye av dette skyldes svarene fra kvinnene i kvinnedominerte forbund. For det andre, en stor andel (mellom 20 og 30 prosent) velger også å svare «verken eller». Til sammen er det dermed nesten halvparten av de spurte som avviser spørsmålet. Figuren viser dessuten to andre interessante funn: det er blant menn i blandede forbund vi finner færrest som synes påstanden stemmer, og det er blant kvinnene i mannsdominerte forbund vi finner flest.

Figur 11 Påstand: «Det er fortsatt slik at mange menn foretrekker å bli representert av en mannlig tillitsvalgt.» Prosent. N=1045 kvinner og 1259 menn.



Svarene kan tyde på at kvinnelige tillitsvalgte i mannsdominerte forbund opplever at menn ikke synes de kvinnelige tillitsvalgte representerer menns interesser på en god måte. I neste spørsmål er vi opptatt av om de tillitsvalgte føler en spesiell forpliktelse til å ivareta henholdsvis menns og kvinners interesser.

Figur 12 Påstand: «Føler du som tillitsvalgt et spesielt ansvar for å ivareta kvinners interesser, eller vektlegger du kvinners og menns interesser like mye?» Prosent. N=1049 kvinner og 1256 menn.



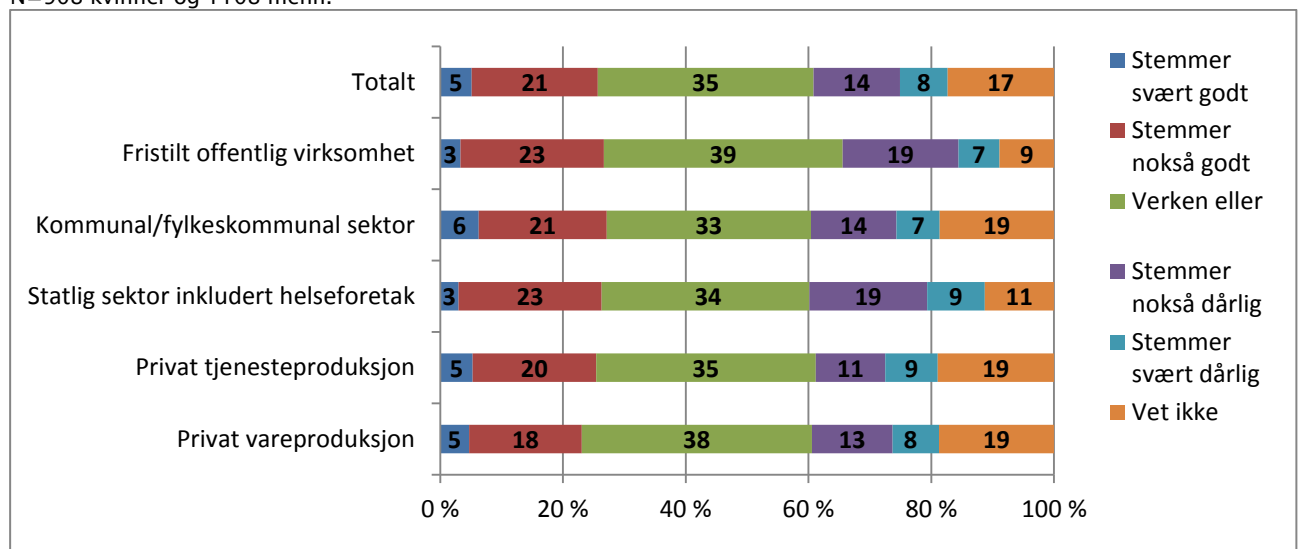
Alternativet «Føler spesielt ansvar for mennene» inngår altså ikke i figuren, siden dette velges av bare 0,2 prosent. Det er blant de kvinnelige tillitsvalgte i kvinnedominerte for-

bund og blant mannlige i blandede forbund vi finner flest tillitsvalgte som føler et spesielt ansvar for kvinnene. Det er altså ikke slik at man føler et spesielt ansvar for sitt eget kjønn. Snarere vil vi peke på at resultatene her tyder på at de tillitsvalgte i liten grad føler seg hjemme i skillet «manns- og kvinneinteresser».

Prioriteringer

Det siste temaet vi tar opp i denne delen, er prioritering av likestillingssaker i praksis – eller som påstanden sier: «Likestillingssaker blir ofte prioritert bort når det forhandles med arbeidsgiver». Her har vi valgt en noe annerledes analyse. Hvilke saker som prioriteres er også et spørsmål om hvilken arbeidsgiver man forhandler med. I figuren nedenfor har vi derfor framstilt svarene etter sektor og ikke etter kjønnsfordelingen i forbundene. Vi finner ingen kjønnsforskjeller av betydning på dette spørsmålet.

Figur 13 Påstand: «Likestillingssaker blir ofte prioritert bort når det forhandles med arbeidsgiver.» Prosent. N=908 kvinner og 1108 menn.



Vi har også undersøkt om svarene varierer med hvorvidt de tillitsvalgte har verv på arbeidsplassnivå eller ikke. Her finner vi ingen forskjell. Dette tyder på at det er en ganske samstemt oppfatning av hvordan tillitsvalgte oppfatter prioriteringen. Ca. en fjerdedel er enige i at likestillingssaker ofte prioriteres bort. I tillegg er det grunn til å understreke at vi også her finner mange som svarer «vet ikke». Dette kan selvfølgelig skyldes at de ikke har deltatt i forhandlinger, men det kan også hende at likestillingssaker ikke kommer til forhandlingsbordet i det hele tatt.

5 Livet som tillitsvalgt

I undersøkelsen har vi stilt en rekke spørsmål om hvordan det er å være tillitsvalgt i LO. Igjen har vi valgt å dele temaet inn i ulike bolker:

- Trivsel og utbytte av å være tillitsvalgt
- Arbeidsgivers holdninger
- Negative opplevelser som tillitsvalgt

Trivsel

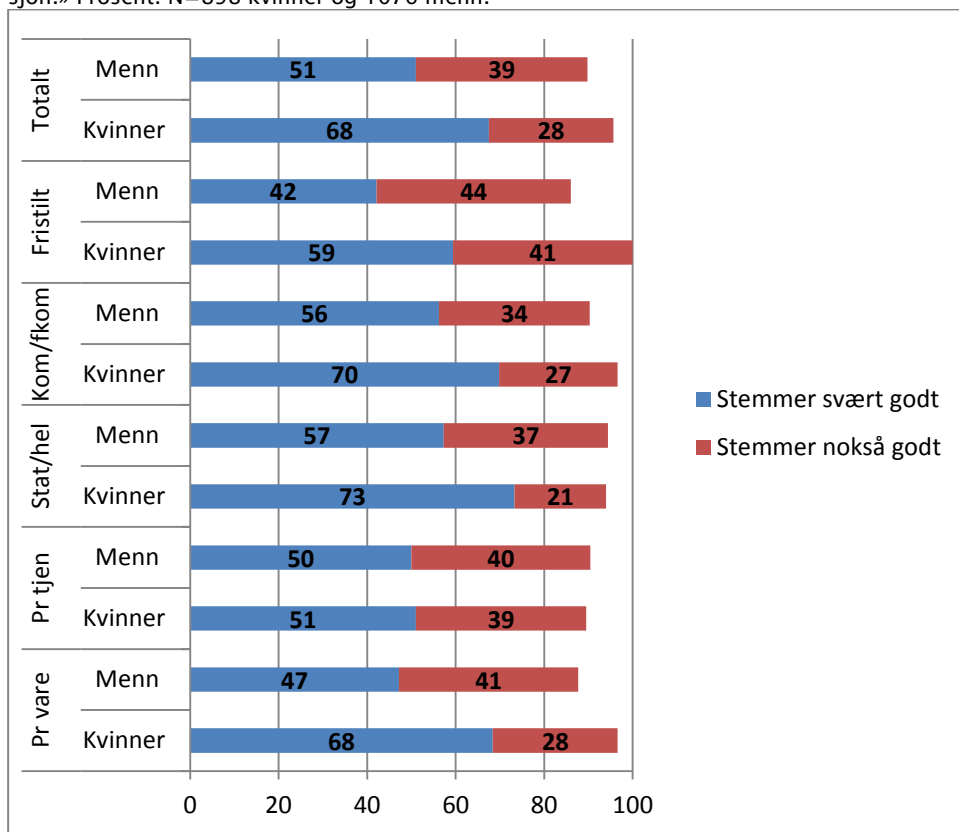
Vi har bedt paneldeltakerne ta stilling til påstanden «Jeg trives godt som tillitsvalgt». Her finner vi ingen forskjell mellom menn og kvinner, og det synes å være god grunn til å slå fast at LOs folk trives i vervet: 55 prosent svarer at påstanden stemmer godt, og ytterligere 40 prosent svare «nokså godt». Mer enn ni av ti tillitsvalgte trives altså. Bare 1 prosent velger å svare «svært dårlig». Heller ikke dersom vi skiller mellom kvinnedominerte, blandede og mannsdominerte forbund, eller ser på verv knyttet til arbeidsplassen kontra andre verv, finner vi noen forskjeller: Tillitsvalgte trives!

Også når det gjelder de tillitsvalgte oppfatninger av støtte fra medlemmene sine er det overveldende flertallet på den positive siden. 38 prosent synes det «stemmer godt» at «jeg får god støtte blant medlemmene mine», mens ytterligere 50 prosent svarer «stemmer nokså godt». Bare 1 av 10 tillitsvalgte synes å være misfornøyd med støtten fra medlemmene. Det er ingen forskjell mellom kvinner og menn her, og også svært viktig; kjønnsfordelingen i forbundet synes ikke å spille noen rolle. Det er altså ikke slik at kvinnelige tillitsvalgte i mannsdominerte forbund føler at de har mindre støtte enn i kvinnedominerte forbund, og tilsvarende for menn.

Det er heller ingen tvil om at de opplever tillitsvalgtposisjonen som nyttig. Nesten 60 prosent svarer «stemmer godt» når de blir konfrontert med påstanden «Som tillitsvalgt skaffer jeg meg erfaringer som vil være nyttige i en framtidig arbeidssituasjon», ytterligere 34 prosent svarer godt. Ser vi på de tillitsvalgte under ett, finner vi at kvinner er noe mer tilbøyelige til å legge vekt på erfaringer.

Verdien av tillitsvalgterfaring vil også henge sammen med hvor man jobber. Vi har derfor sett på om det er noen forskjeller mellom kvinner og menn i ulike sektorer.

Figur 14 Påstand: «Som tillitsvalgt skaffer jeg meg erfaringer som vil være nyttige i en framtidig arbeidssituasjon.» Prosent. N=898 kvinner og 1076 menn.



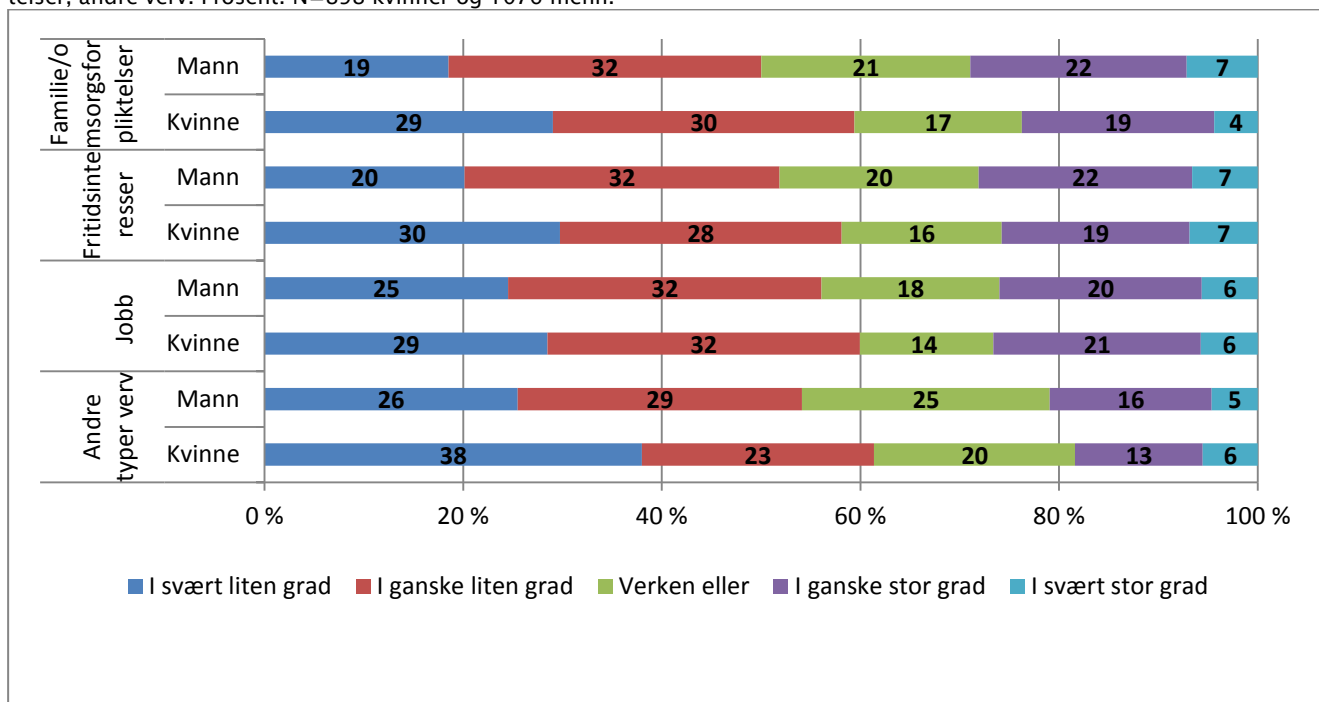
Det er bare i privat tjenesteproduksjon at vi ikke finner noen forskjell mellom kvinner og menn i synet på om vervet utgjør en nyttig erfaring for framtidige arbeidssituasjoner. Gjennomgående er de kvinnelige tillitsvalgte mest opptatt av kompetansen som tillitsvalgtposisjonen kan gi.

Trives, men det koster?

Vi har spurt om de tillitsvalgte opplever at oppgaven som tillitsvalgt går på bekostning av jobb, fritidsinteresser, familieforpliktelser eller andre verv. Resultatene er gitt i figuren nedenfor, og vi har valgt å konsentrere oss om de som har tatt stilling til spørsmålet, med andre ord er de som har svart «vet ikke» og «ikke aktuelt» tatt ut.

Svarene viser at det er forskjeller mellom mannlige og kvinnelige tillitsvalgte, men de er svært små, noe som kanskje er det viktigste funnet.

Figur 15 Andel tillitsvalgte som opplever at vervet går på bekostning av jobb, fritidsinteresser, familieforpliktelser, andre verv. Prosent. N=898 kvinner og 1076 menn.



Arbeidsgivers holdninger

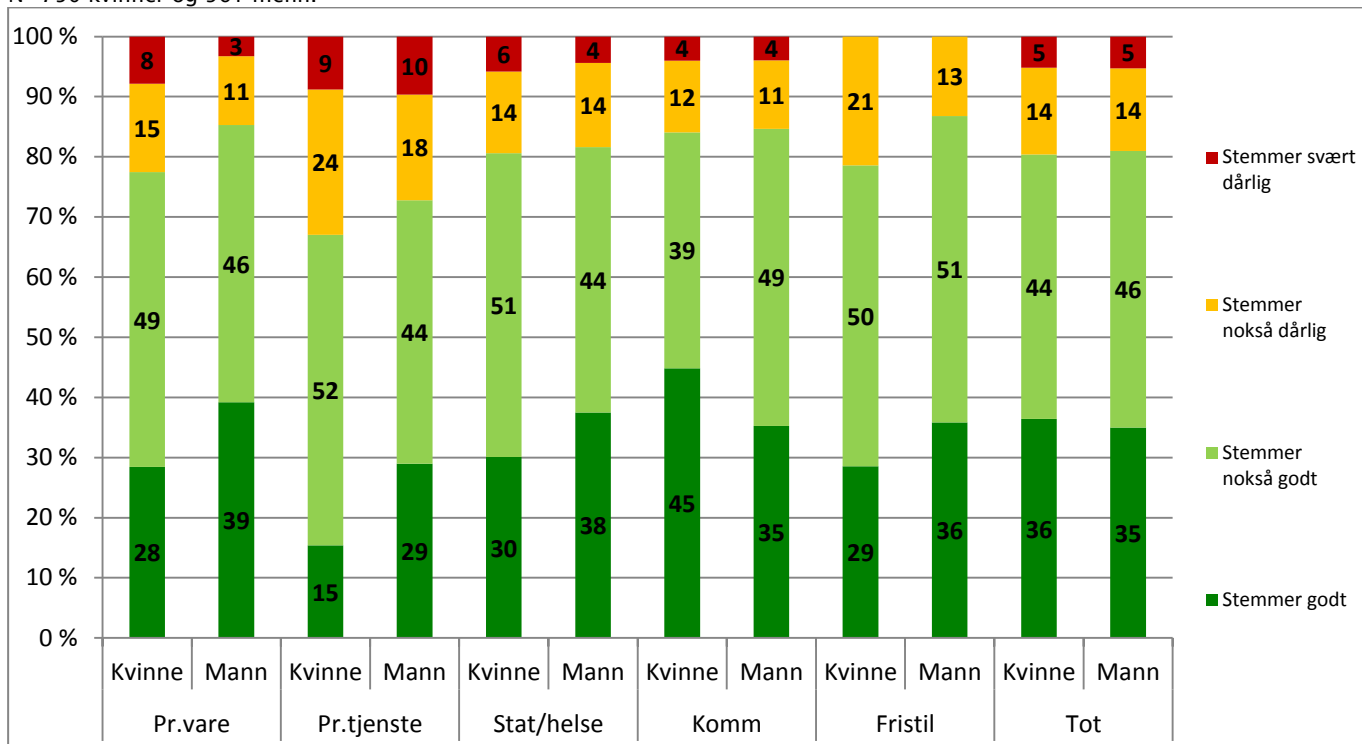
De tillitsvalgte blir – om trivsel brukes som indikator – godt behandlet av medlemmene sine. Hva sier så undersøkelsen om arbeidsgivers holdninger? Dette er vist i figur 15 (Som tillitsvalgt blir jeg behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse) og figur 16 (Min arbeidsgiver legger ikke til rette for fagforeningsarbeid).

De tillitsvalgte gir uttrykk for at man blir behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse: åtte av ti tillitsvalgte støtter en slik påstand. Svarene tyder ikke på at det er forskjell mellom kvinnelige og mannlige tillitsvalgte her, heller ikke om vi deler inn mellom kvinnedominerte og mannsdominerte forbund.

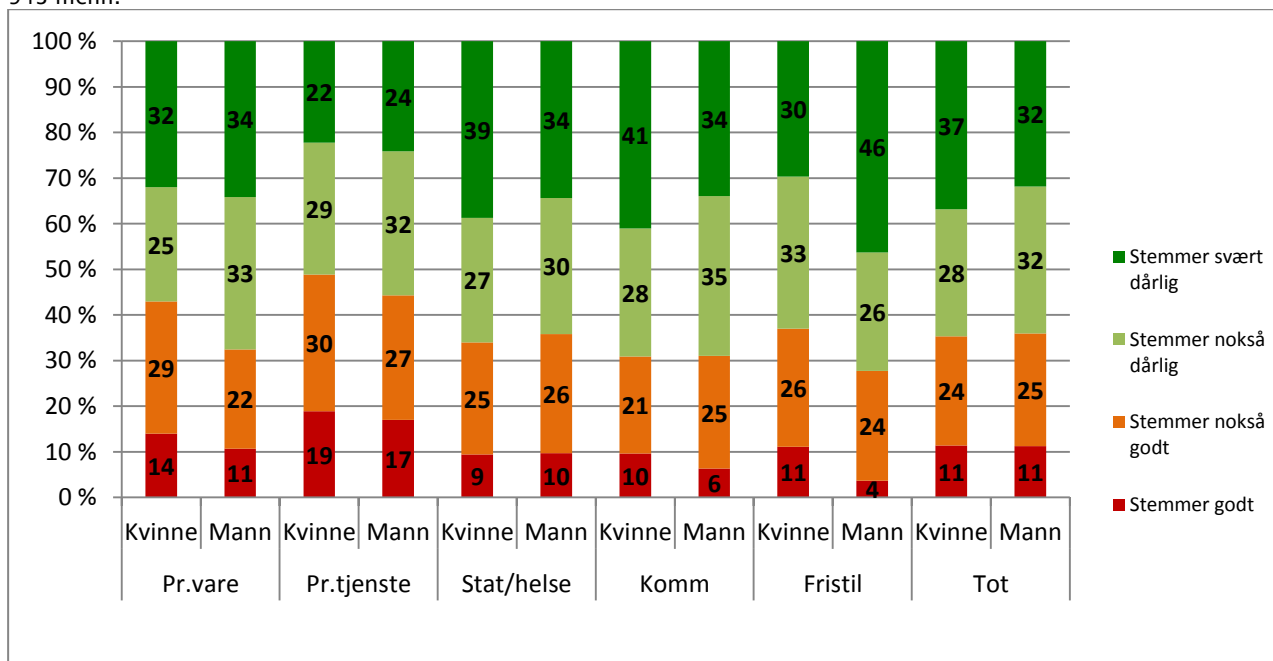
Bildet endres noe dersom vi skiller mellom bransjer. Generelt synes respekten fra arbeidsgiver å være lavest i privat tjenesteyting, og i denne bransjen er det særlig få kvinnelige tillitsvalgte som velger det mest positive alternativet.

Et annet spørsmål er hvorvidt denne respekten også gir seg mer praktiske uttrykk. De tillitsvalgte ble bedt om å reagere på påstanden: «Min arbeidsgiver legger ikke til rette for fagforeningsarbeid». Her er resultatene langt dårligere; 35 prosent mener at denne påstanden stemmer godt eller nokså godt. Heller ikke her er det store kjønnsforskjeller.

Figur 16 Påstand: «Som tillitsvalgt blir jeg behandlet med respekt av arbeidsgiver og ledelse.» Prosent. N=750 kvinner og 961 menn.



Figur 17 Påstand: «Min arbeidsgiver legger ikke til rette for fagforeningsarbeid.» Prosent. N=747 kvinner og 943 menn.



Negative opplevelser som tillitsvalgt

I dette avsnittet er vi opptatt av om det er en større belastning for kvinner enn for menn å være tillitsvalgt. 12 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte svarer ja på spørsmålet om de som tillitsvalgt har opplevd å bli diskriminert eller forskjellsbehandlet på en negativ måte fordi de er kvinner. I tillegg svarer 8 prosent «vet ikke». Det er dermed slik at bare åtte av ti svarer et klart nei på spørsmålet.

1080 kvinnelige tillitsvalgte har svart på spørsmålet, dette gjør det vanskelig å trekke klare konklusjoner om problemet varierer med forbund eller bransje, men tallene tyder på at problemet er større i mannsdominerte og blandede forbund. I disse forbundene svarer bare om lag 65 prosent nei, mens tilsvarende tall i kvinnedominerte forbund er 85 prosent. Funnene bekreftes av tall for de ulike bransjene – i privat sektor ligger andelen nei på 72. Tillitsvalgte som svarte ja på spørsmålet, fikk en rekke oppfølgingsspørsmål. Antallet er lavt, og igjen kan tallene bare brukes som indikasjoner. 70 prosent svarer diskrimineringen/forskjellsbehandlingen fant sted de siste to årene, mens 17 prosent har erfaringer som ligger tre–fem år tilbake i tid. På spørsmål om hvem man har opplevd å bli diskriminert/forskjellsbehandlet av, finner vi at

- 55 prosent svarer arbeidsgiver
- 50 prosent svarer andre tillitsvalgte
- 18 prosent svarer medlemmer
- 6 prosent svarer andre

Tallene tyder altså på at det først og fremst er arbeidsgiver og andre tillitsvalgte som står bak (det var mulig for den enkelte å gi flere svar). På spørsmål om hvordan man har opplevd diskrimineringen/forskjellsbehandlingen, svarer

- 26 prosent at de ikke ble sett på som flinke nok
- 21 prosent at de har fått mindre krevende arbeidsoppgaver enn sine mannlige kolleger
- 20 prosent at de ikke ble nominert til høyere verv
- 57 prosent har fått nedlatende kommentarer
- 17 prosent har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet
- 9 prosent svarer «annet»

6 Rekruttering og framtidssønsker

Vi har sett at de tillitsvalgte trives godt og at de nyter respekt fra medlemmene sine. Nå er vi opptatt av hvordan de ble rekruttert, og vi har presentert dem for følgende påstand: «Jeg vil helst ikke være tillitsvalgt, men påtok meg vervet fordi ingen andre ville». Om lag 7 prosent av utvalget unnlot å svare eller svarte «vet ikke». Blant dem som svarte, finner vi at over halvparten – eller 55 prosent – svarer at dette stemmer «svært dårlig». Ytterligere 19 prosent svarer «nokså dårlig». Tre av fire tillitsvalgte har altså ikke tatt vervet av plikt. Det er heller ingen tegn til at kvinnelige tillitsvalgte har høyere pliktfølelse enn de mannlige.

Å rekruttere og beholde tillitsvalgte er en kjerneoppgave for enhver fagforening. I undersøkelsen har vi spurt både om hvorfor enkelte ikke ønsker å fortsette og om hvorfor de eventuelt ønsker seg et høyere verv.

På spørsmål om man i løpet av de siste tre–fire årene har vurdert å slutte som tillitsvalgt, er det 40 prosent som svarer ja, mens ytterligere 5 prosent svarer «vet ikke». Selv om det nok kan høres mye ut, er det grunn til å ta med spørsmålsformuleringen og tidsperioden i vurderingen. At man fra tid til annet i løpet av tre–fire år kan gå lei og vurdere å slutte, er ikke overraskende. Sann sett er det svært positivt at 55 prosent svarer nei på spørsmålet. Vi finner ingen forskjell mellom kvinner og menn her, men vi finner en (svært) liten tendens til at kvinner i mannsdominerte forbund er noe mer tilbøyelig til å svare ja. Blant de mannlige tillitsvalgte synes ikke forbund å ha noen betydning.

Vi har også sett på om svarene varierer mellom sektorene, ut fra den mulighet at ønsker om å slutte kan skyldes samarbeidsproblemer med arbeidsgiver. Utvalget blir dessverre noe lavt i de ulike bransjene, men vi finner tegn til at variasjonen er større blant kvinner enn blant menn: i statlig sektor (inklusive helseforetakene) har 45 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte vurdert å slutte, i kommunal/fylkeskommunal sektor er andelen 36 prosent. Også innenfor privat sektor finner vi forskjeller, 50 prosent av de tillitsvalgte i privat tjenesteproduksjon har vurdert å slutte i vervet, mens andelen er 37 i privat vareproduksjon.

Som vi så ovenfor, er andelen kvinnelige tillitsvalgte som har blitt utsatt for diskriminering/forskjellsbehandling, liten. Det er likevel verd å legge merke til at på spørsmål om de har vurdert å slutte som tillitsvalgte, svarer 53 prosent av dem med negative erfaringer ja på spørsmålet, mens det blant de andre kvinnelige tillitsvalgte bare er 37 prosent som har vurdert å slutte de siste tre–fire årene.

I tabell 10 viser vi ulike forhold som kan forklare hvorfor man har vurdert å slutte som tillitsvalgt. Utvalget i tabellen er altså de som har svart «ganske» eller «helt sikkert» nei.

Forskjellen mellom kvinner og menn er ikke stor, vi finner noen forskjeller i andelen som velger å vektlegge familieforpliktelser (menn 38 prosent, kvinner 30), og vi finner at litt flere kvinner enn menn tviler på sin kompetanse.

Tabell 10 Under følger noen mulige årsaker til å ønske å gi seg som tillitsvalgt. Vi vil nå vite om noen av disse passer for deg eller ikke. Prosent. N=411 kvinner og 582 menn.

| | Kvinner | Menn |
|---|---------|------|
| Ønsker å prioritere familie/omsorgsforpliktelser | 30 | 38 |
| Ønsker å prioritere mer fritid | 29 | 36 |
| Ønsker å prioritere jobben min | 30 | 31 |
| Manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver | 23 | 25 |
| Blir motarbeidet av arbeidsgiver | 19 | 23 |
| Har ikke hatt tilstrekkelig kompetanse til å ivareta vervet | 21 | 14 |
| Føler at jeg ikke kan stå inne for forbundets politikk | 7 | 12 |
| Ikke nok interessert i fagforeningsarbeid | 9 | 8 |

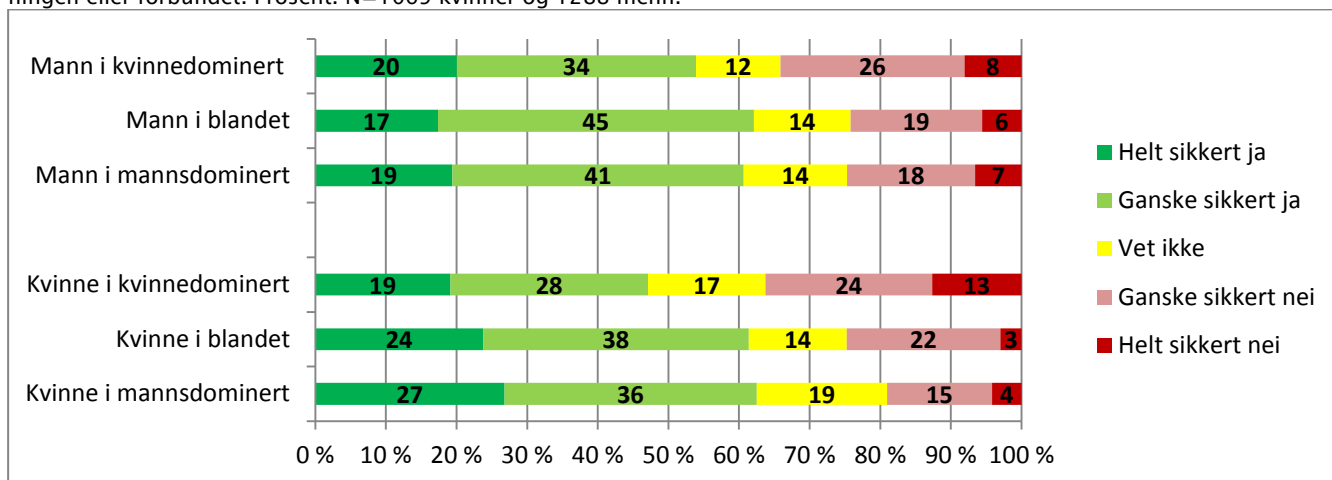
I overkant av 20 prosent av dem som vurderer å slutte peker på forhold hos arbeidsgiver. Vi har sett litt nærmere på disse tallene. Utvalget er lite, men vi finner klare tegn til at dette varierer mye, og at det særlig er i privat tjenesteproduksjon dette er en viktig faktor. Kommunal sektor og privat vareproduksjon plasserer seg i midten, mens minst betydning får arbeidsgivers tilrettelegging og motarbeiding i henholdsvis statlig sektor og de fristilte offentlig virksomhetene.

Høyere/mer sentralt verv

Det er ingen store forskjeller mellom menn og kvinner når vi spør om de dersom de ble spurt, ville si ja til et høyere/mer sentralt verv eller et lederverv i klubben, fagforeningen eller forbundet. 20 prosent svarer «helt sikkert ja», mens ytterligere 36 prosent svarer «ganske sikkert ja». Mer enn halvparten er altså interessert i å fortsette sin fagforeningskarriere. I tillegg svarer 15 prosent «vet ikke», og det er dermed bare 30 som svarer helt sikkert (9 prosent) eller ganske sikkert (21 prosent) nei.

Derimot finner vi interessante forskjeller blant kvinner når vi ser på hvorvidt de kommer fra et kvinne- eller mannsdominert forbund. Mens 19 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte i mannsdominerte forbund svarer nei, er andelen over dobbel så stor (36 prosent) i kvinnedominerte forbund. Dessverre har vi ingen tall på hvor lenge man har vært i vervet, det er mulig at forskjellen kan skyldes ulike tradisjoner for hvor lenge man sitter – eller det kan skyldes andre forhold som at man i noen forbund trives bedre på lokalt nivå og dermed sier nei til et høyere/mer sentralt verv.

Figur 18 Andel tillitsvalgte som ville si ja til et høyere/mer sentralt verv eller et lederverv i klubben, fagforeningen eller forbundet. Prosent. N=1069 kvinner og 1288 menn.



Hvorfor tillitsvalgte ønsker høyere verv, er et viktig spørsmål, og svarene viser i stor grad at det er fagbevegelsens kjerneverdier som er viktige. De som har svart helt sikkert og ganske sikkert ja (samt «vet ikke») på om de ønsket et høyere verv, ble spurt om hva som er årsaken til dette. Respondentene er bedt om å krysse av på en rekke spørsmål.

Tabell 11 Forhold som er viktige for at tillitsvalgte ønsker et høyere/mer sentralt verv. Prosent. N=kvinner 1082 og menn 1077.

| | Kvinner | Menn |
|---|---------|------|
| Ønsker å kunne påvirke forhold på arbeidsplassen/i bransjen | 59 | 68 |
| Synes fagforeningsarbeid er spennende | 61 | 66 |
| Mener jeg har mye å bidra med | 46 | 52 |
| Et høyere verv gir meg muligheter for opplæring og økt kompetanse | 49 | 46 |
| Ønsker å satse på en karriere i fagbevegelsen/som tillitsvalgt | 17 | 18 |
| Det er en tradisjon for å påta seg de verv man blir bedt om | 2 | 5 |
| Ingen av de nevnte | 2 | 4 |

Det er noen forskjeller mellom kvinner og menn i svarene på dette spørsmålet, men de er ikke veldig store. Det er noe flere menn som ønsker å påvirke forhold på arbeidsplassen/i bransjen. I neste tabell ser vi på hvorfor man eventuelt ikke ønsker seg et høyere verv.

Tabell 12 Andel kvinner og menn som har krysset av på at noen av prioriteringene nedenfor bidrar til at de ikke ønsker seg et høyere verv. N=352 kvinner og 356 menn.

| | Kvinner | Menn |
|---|---------|------|
| Ønsker å prioritere familie/omsorgsforpliktelser | 30 | 45 |
| Ønsker å prioritere mer fritid | 29 | 45 |
| Ønsker å prioritere jobben min | 36 | 32 |
| Har ikke hatt tilstrekkelig kompetanse til å ivareta vervet | 37 | 27 |
| Føler at jeg ikke kan stå inne for forbundets politikk | 11 | 19 |
| Ikke nok interessert i fagforeningsarbeid | 16 | 17 |

Funnene viser at noen flere menn legger vekt på at familieforpliktelser forhindrer dem i å søke høyere verv, det samme gjelder hensynet til sin egen fritid. Noen flere kvinner setter spørsmålsteget ved sin egen kompetanse. En liten andel (11 prosent av kvinnene og 19 prosent av mennene) gir uttrykk for politisk uenighet med forbundet sitt, mens drøyt 15 prosent svarer at de ikke er tilstrekkelig interessert i fagforeningsarbeid.

Ulike verv og oppgaver

Gjennomgående finner vi altså små forskjeller mellom svarene fra de kvinnelige og de mannlige tillitsvalgte. Tillitsvalgte er tillitsvalgte uavhengig av hvilket svar de har. Men stemmer vår konklusjon med de oppfatninger vi finner hos dem?

Eller sagt på en annen måte – er det slik at de tillitsvalgte selv oppfatter eller tror at det er større kjønnsforskjeller enn de vi har funnet i denne undersøkelsen. Spørsmålet lød: «Ut fra dine erfaringer, er det noen forskjell i hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å påta seg følgende verv/oppgaver?» Gjennomgående ser vi at andelen som mener at det ikke er noen forskjell, er ganske lik hos de kvinnelige og de mannlige tillitsvalgte (uthevet i tabell 13). Størst andel i denne «kjønn har ingen betydning»-kategorien finner vi når det gjelder å delta i tillitsvalgtsopplæring, og deretter i å stille i forhandlinger med ledelsen.

Tabell 12 «Ut fra dine erfaringer, er det noen forskjell i hvor lett eller vanskelig det er å få kvinner og menn til å påta seg følgende verv/oppgaver?» Prosent. Minste N=1058 kvinner og 1292 menn

| | Påta seg lederverv lokalt | | Stille til høyere verv | | Stille til forhandlinger med ledelsen | | Påta seg oppgaver som handler om likestilling og likeverd | | Delta i tillitsvalgtsopplæring | |
|------------------------|---------------------------|-----------|------------------------|-----------|---------------------------------------|-----------|---|-----------|--------------------------------|-----------|
| | Kvinne | Mann | Kvinne | Mann | Kvinne | Mann | Kvinne | Mann | Kvinne | Mann |
| Kvinner mer villige | 21 | 7 | 7 | 5 | 10 | 2 | 45 | 31 | 25 | 9 |
| Menn mer villige | 20 | 35 | 35,0 | 35 | 24 | 37 | 2 | 4 | 5 | 15 |
| Ingen forskjell | 38 | 41 | 32 | 39 | 50 | 45 | 29 | 39 | 55 | 60 |
| Ingen erfaring | 11 | 9 | 14 | 13 | 9 | 9 | 13 | 15 | 7 | 8 |
| Vet ikke | 11 | 8 | 12 | 9 | 8 | 7 | 11 | 11 | 9 | 8 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Det er også mange som enten svarer «vet ikke» eller «ingen erfaring». Men, dersom vi konsentrerer oss om dem som har gjort seg opp en mening, ser vi et klart kjønnsrollemønster tre fram. Både kvinner og menn tror at menn er mer villige til å stille til høyere verv eller stille i forhandlinger med ledelsen. Når det gjelder likestilling og likeverdsaker, er man fortsatt enige, men nå er man enige om at det er kvinner som er mest villige til å ta på seg oppgavene. Når det gjelder å påta seg lederverv lokalt, har flest menn tro på sitt eget kjønn, mens kvinnene deler seg i to like store deler.

Her er det altså store forskjeller. Sett på bakgrunn av våre andre funn, peker kanskje dette mot at det eksisterer forestillinger om kjønnsforskjeller som kanskje ikke er der lenger?

Likeverd mer enn likestilling?

Dette er kvinnes tema – om vi skal tro store deler av de mannlige tillitsvalgte. I undersøkelsen har vi spurt om hvorvidt det er lettere eller vanskeligere å rekruttere arbeidstakere med innvandringsbakgrunn til tillitsverv.

Drøyt én av fem tillitsvalgte svarer at det ikke er noen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn i arbeidsstokken, nesten en av fire svarer «mindre enn 5 prosent». I tabell 13 nedenfor viser vi hvordan dette varierer med sektor.

Tabell 13 «Kan du anslå hvor stor del av arbeidsstokken på din arbeidsplass som har innvandrerbakgrunn?» Vi tenker her på arbeidstakere i stillinger som faller inn under ditt forbunds organisasjonsområde. Prosent. N=1736.

| | Privat vareproduksjon | Privat tjenesteproduksjon | Statlig sektor inkl. helseforetak | Komm/fylkeskommunal sektor | Fristilt off. virksomhet | Total |
|----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------|-------|
| Ingen | 23 | 24 | 24 | 20 | 24 | 22 |
| Mindre enn 5 prosent | 35 | 35 | 44 | 39 | 46 | 38 |
| 5–25 prosent | 31 | 23 | 24 | 30 | 18 | 27 |
| 26–50 prosent | 7 | 9 | 3 | 4 | 7 | 6 |
| Mer enn 50 prosent | 1 | 6 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Vet ikke | 3 | 3 | 7 | 7 | 5 | 5 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Den største andelen finner vi i kategorien «5–25 prosent», Det er bare i privat tjenesteyting at vi finner en andel av betydning som svarer at arbeidstakere med innvandringsbakgrunn er i flertall.

Vi spurte videre om de tillitsvalgte synes det er vanskelig å verve arbeidstakere med innvandringsbakgrunn som henholdsvis medlemmer og tillitsvalgte.

Medlemsverving av arbeidstakere med innvandringsbakgrunn

Andelen som svarer «vet ikke» eller «ikke aktuelt» (som vil være alternativet for dem uten arbeidstakere med innvandringsbakgrunn) er stor – varierende fra drøyt halvparten

i statlig og fristilt sektor, og ned til 40 prosent i privat tjenesteproduksjon. I tabell 14 har vi valgt å utelate disse og ser utelukkende på dem som har tatt stilling til temaet.

Tabell 14 «Ut fra dine erfaringer, er det lettere eller vanskeligere å verve arbeidstakere med innvandrerbakgrunn som medlemmer sammenlignet med arbeidstakere uten slik bakgrunn?» N=1176.

| | Privat vareproduksjon | Privat tjenesteproduksjon | Statlig sektor inkl. helseforetak | Kommunal/fylkeskommunal sektor | Fristilt off. virksomhet | Total |
|-----------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------|-------|
| Ingen forskjell | 38 | 27 | 44 | 26 | 44 | 31 |
| Lettere | 6 | 8 | 4 | 8 | 5 | 7 |
| Vanskeligere | 31 | 37 | 22 | 28 | 34 | 30 |
| Varierer mye | 26 | 28 | 30 | 38 | 17 | 31 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Om lag en tredjedel svarer at det ikke er noen forskjell mellom arbeidstakere med og uten innvandringsbakgrunn når det gjelder hvor vanskelig det er å verve nye medlemmer. Omtrent like mange svarer at det er vanskeligere, og vi finner særlig en høy andel i privat tjenestesektor. Minst andel «vanskeligere» finner vi statlig sektor, det er også her vi finner høyest andel som svarer «ingen forskjell». Dette henger sannsynligvis sammen med at statlig sektor (inkludert helseforetakene) er en sektor med høy dekningsgrad og at det dermed er en selvfølge å organisere seg.

Verve tillitsvalgte blant arbeidstakere med innvandringsbakgrunn

Alt i alt tyder våre funn på at det er noe vanskeligere å verve medlemmer blant arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Nå ser vi på dette også gjelder når man prøver å verve tillitsvalgte. Igjen er andelen som svarer «vet ikke»/«ikke aktuelt» den største, og varierer fra nesten to tredjedeler i statlig sektor og ned til om lag halvparten i privat vareproduksjon. Også på dette spørsmålet tar vi bare med dem som har tatt stilling til spørsmålet.

Tabell 15 «Ut fra dine erfaringer, er det lettere eller vanskeligere å få medlemmer med innvandringsbakgrunn til å påta seg verv sammenlignet med medlemmer uten slik bakgrunn?» Prosent. N=935.

| | Privat vareproduksjon | Privat tjenesteproduksjon | Statlig sektor inkl. helseforetak | Kommunal/fylkeskommunal sektor | Fristilt off. virksomhet | Total |
|-----------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------|-------|
| Ingen forskjell | 27 | 44 | 26 | 44 | 32 | 27 |
| Lettere | 8 | 4 | 8 | 5 | 7 | 8 |
| Vanskeligere | 37 | 22 | 28 | 34 | 30 | 37 |
| Varierer mye | 28 | 30 | 38 | 17 | 31 | 28 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Disse funnene tyder på at det er vanskelig å rekruttere arbeidstakere med innvandringsbakgrunn inn i tillitsverv, dette gjelder særlig (hele) privat sektor, samt kommunal sektor, men det er også høye tall i de andre sektorene.

7 Oppsummerende punkter

- Norge har et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder, noe som gjenspeiler seg i kjønnsfordelingen i de ulike forbundene i LO.
- 10 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte og 25 prosent av mennene er enige i påstanden: «I dag er det full likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.»
- Over halvparten av de tillitsvalgte mener at det er andre tema enn likestilling mellom menn og kvinner som bør være viktige når LO diskuterer likeverd og forskjellsbehandling.
- Ni av ti kvinner og sju av ti mannlige tillitsvalgte mener at kampen om likelønn må prioriteres mye høyere i årene framover.
- 92 prosent av kvinnelige tillitsvalgte og 85 av mennene mener at retten til heltidsstilling må lovfestes.
- 60 prosent av kvinnene og 50 prosent av de mannlige tillitsvalgte slutter opp om 6-timersdagen.
- 60 prosent av de tillitsvalgte mener at «kjønn betyr lite for hvem som blir valgt til høyere verv i LO»
- Over halvparten av de tillitsvalgte synes at mannsdominerte forbund har uforholdsmessig stor innflytelse på dagsordenen i LO.
- Under 40 prosent mener at LO må sette likestilling høyere på dagsordenen enn det som er tilfellet i dag.
- 40 prosent av de tillitsvalgte sier ja til kjønnskvoltering for å rekruttere flere kvinner inn i sentrale verv i fagbevegelsen. 37 prosent sier nei, mens hele 23 prosent svarer «vet ikke».
- Kvinner stiller «med handikap» når det gjelder å få toppverv i mannsdominerte forbund, mens menn ikke møter de samme hindre i kvinnedominerte forbund.
- Det er drøyt 30 prosent av de tillitsvalgte som er enig i påstanden: «Det er fortsatt slik at mange menn foretrekker å bli representert av en mannlige tillitsvalgt».
- Flertallet av tillitsvalgte vektlegger kvinners og menns interesser like mye i vervet.
- Åtte av ti tillitsvalgte sier at de blir møtt med respekt fra sin arbeidsgiver og ledelse. Her er det ingen forskjell mellom kvinner og menn.
- 12 prosent av de kvinnelige tillitsvalgte har opplevd å bli diskriminert eller forskjellsbehandlet på en negativ måte fordi de er kvinner. Det er først og fremst arbeidsgiver og andre tillitsvalgte som står bak de diskriminerende handlingene.
- Det er flere menn enn kvinner som vurderer å gi seg som tillitsvalgt for å prioritere familie/omsorgsforpliktelser.
- Det er ingen forskjell mellom kvinner og menn i svar på spørsmål om de vil si ja til et høyere mer sentralt verv i klubben, fagforeningen eller forbundet.

Likestilling: politikk og utfordringer



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2013:10
ISSN 0804-5135