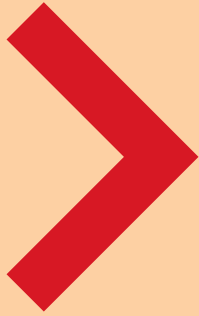




LIKA VÄRDE LIKA RÄTT



Jämställd representation 2013

Om kvinnors och mäns inflytande och makt i LO

Författare: Emil Johansson och Joa Bergold, Arbetslivsenheten



Landsorganisationen i Sverige

Jämställd representation

Med jämställd representation menar LO att alla beslutsfattande positioner eller andra positioner med inflytande inom facket ska fördelas så att könsdel av medlemskåren återspeglas.

En jämn fördelning av beslutsfattande positioner mellan könen är en viktig princip för att skapa en jämställd organisation där alla har lika möjlighet och förutsättningar till inflytande och delaktighet.

Författare: Emil Johansson och Joa Bergold, Arbetslivsenheten

© Landsorganisationen i Sverige 2013

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2013

ISBN 978-91-566-2900-6

LO 13.10 100

Innehåll

Förord	6
1. Inledning.....	7
Rapportens syfte.....	7
Disposition	8
Sammanfattning	8
Att mäta jämställd representation.....	9
Index för jämställd representation – styrkor och begränsningar	9
Enkätundersökning och materialets kvalitet	10
Begrepp och perspektiv	10
2. Teoretiska utgångspunkter	11
Genussystemet som utgångspunkt	11
Horisontell och vertikal könssegregering.....	11
Olika livsförutsättningar – ett hinder för fackligt engagemang?.....	11
Jämställd representation – ett teoretiskt angreppssätt.....	12
Varför jämställd representation?	12
Vilken effekt får en jämställd representation?	13
Maskulinitet och ledarskapskultur i facket.....	14
Institutioner spelar roll	14
Valprocessen som central institution.....	15
3. Bakgrund och facklig feminism	16
När ”klass” blev ”klass och kön” – en historisk tillbakablick.....	16
Medlemsutvecklingen de första nittio åren	16
I partiets bakvatten	17
Intensifierat arbete under 90-talet.....	18
Hur påverkades representationen av det intensifierade arbetet under 1990-talet?.....	19
Teoretisk framflyttning men försvagad praktik under 2000-talet	19
Kvinnor och män i LO 2002	20
4. Organisation och medlemskap	22
Män och kvinnor i LO.....	22
Mansdominerade och kvinnodominerade förbund.....	22
5. Kvinnor och män i LO	25
Jämställd representation i LO.....	25
Stora skillnader mellan tjänstemän och arbetare.....	25
Positiv utveckling i LO – med ett undantag.....	26
Jämställda valberedningar	28
Könsrepresentationen i LOs vardag	29

Män gör politik - kvinnor organiserar	29
Avtalsrådet – en manlig kärnverksamhet	30
Männen representerar LO i bolagen	32
LO-borgen: Jämställt men könssegregerat	33
Sammanfattande slutsatser	34
6. Kvinnors representation i LO-distrikten.....	35
Stora organisationsförändringar bland distrikten	35
Positiv utveckling i distrikten.....	36
Påverkar geografiska, demografiska och arbetsmarknadsmässiga skillnader?	36
Förbundens representation i distrikten	38
Sammanfattande slutsatser	39
7. Kvinnor och män i LO-förbunden.....	41
Översikt av kvinnors representation.....	41
Representationen i respektive förbund	42
Förbunds kongressen.....	42
Förbunds råd.....	44
Förbunds styrelsen.....	44
Ansvarsfördelningen i förbundsstyrelserna.....	46
Förbundsledningens sammansättning	47
Förbundens förhandlingsdelegationer	50
Valberedning	51
Könsdominansens utslag	52
Sammanfattande slutsatser	53
8. Facklig verksamhet på regional och lokal nivå	55
Regional nivå.....	55
Förbundens regionala nivå	56
Särskilda poster	57
Lokal nivå.....	58
Det fackliga förtroendeuppdraget.....	59
Så många har ett fackligt förtroendeuppdrag 2011	59
Kvinnor är arbetsplatsombud – män styrelseledamöter	60
Stor skillnad i deltagande	61
Sammanfattande slutsatser	62
9. Strategier för jämställdhet – analys av förbundens arbetsmetoder.....	64
Organisationsstrukturen sätter ramar för jämställdhetsarbetet.....	64
Metoder för jämställd organisation	64
Jämställdhetsintegrering	65

Jämställdhetsplaner och program	66
Utbildnings- och förändringsprojekt	67
Separatism och nätverk	68
Representationsmål och kvotering	68
Erkännande och ideologisk bekännelse.....	69
Strategier och metoder i LO-förbunden	70
Stora förbund integrerar, manliga förbund har nätverk.....	71
Tre olika målsättningar för jämställd representation.....	71
Få förbund har skrivit in feminismen	72
Jämställdhet som policy- och politiskt område	74
Sammanfattande slutsatser	74
10. Jämställd representation – slutsatser och utvecklingsområden	75
I stora drag går utvecklingen framåt.....	75
Men männens makt är intakt	75
Sammanhanget spelar roll	76
Fyra utvecklingsområden för ökad jämställdhet	77
Utvecklingsområde 1: Forma ett strategiskt, långsiktigt och sammanhållet jämställdhetsarbete	77
Utvecklingsområde 2: Ta fram en policy för jämställd representation	78
Utvecklingsområde 3: Stärk kunskapen om genus och makt bland fackliga företrädare	79
Utvecklingsområde 4: Genomför en genusanalys av avtalsrörelserna.....	80
Referenslista	81

Förord

LO har sedan 1977 vid flera tillfällen kartlagt kvinnors och mäns tillgång till beslutsfattande positioner inom den egna organisationen. Det har dock dröjt elva år sedan förra kartläggningen. I denna rapport behandlas frågan om könsrepresentation ur ett både bredare och djupare perspektiv än tidigare. Ambitionen har varit att studera representationen i så många delar som möjligt och samtidigt sätta in de mönster som finns i ett bredare sammanhang av LOs feministiska arbete. Vi hoppas med rapporten ge en tydlig bild av de framsteg, problem och utmaningar som finns i arbetet med att göra LO till en organisation där kvinnor och män har lika goda förutsättningar till inflytande och makt.

Till denna rapport presenteras också ett metod- och studiematerial *Jämställd representation – Makt och inflytande i det fackliga arbetet*. Förhoppningen är att materialet ska användas på central, regional och lokal nivå för att arbeta vidare med strategier för en mer jämställd representation in LO och LO-förbunden.

Kartläggningen är gjord av Emil Johansson, fil. mast. i statsvetenskap med inriktning mot jämställdhetspolitik och representationsfrågor. Arbetet med rapporten är delvis gjort under Emils tid som praktikant på LOs arbetslivsenhet våren 2013, tillsammans med LO-utredaren Joa Bergold som också fungerat som handledare. Avsikten har varit att genom rapporten ge en forskningsbaserad grund som det fortsatta arbetet kan vila på. Initiativtagare till rapporten är LOs ordförande Karl-Petter Thorwaldsson.

I rapportarbetet har vi haft stöd av en referensgrupp som deltagit i diskussion runt resultat och slutsatser. I gruppen deltog: Maria Karlsson, Byggnads; Erica Selander, GS; Moa Neuman, Handels; Hermine Schimann, IF Metall; Birthe Josephson, Kommunal; Annika Ödebrink, SEKO; Matts Haglund, Transport; Birgitta Hejier, kanslichef, LO; Pernilla Lund, distriktschef, LO; Sofie Rehnström, jurist, LO; Åsa-Pia Järliden-Bergström, LO-ekonom; My Billstam, ombudsman, LO och Ulrika Vedin, utredare LO.

Vi vill också rikta ett tack till Wanja Lundby-Wedin och Ulla Lindqvist som bidragit med sina erfarenheter av och tankar kring utvecklingen av LOs feministiska arbete. Sist men inte minst riktas ett extra stort tack till professor Drude Dahlerup och lektor Lenita Freidenvall vid statsvetenskapliga institutionen på Stockholms universitet samt Linnea Björnstam fd. utredare på Handels och idag utredare på diskrimineringsombudsmannen. Tack för värdefulla kommentarer, synpunkter och konstruktiv dialog under processens gång.

Stockholm, oktober 2013

LOs arbetslivsenhet

Emil Johansson

Ansvarig utredare

Joa Bergold

Jämställdhetspolitisk utredare

1. Inledning

[D]et inget annat än ett fattigdomsbevis att det är lika många män som heter Hans eller för den delen Jan som det är kvinnor på de yttersta ledarpositionerna i LO och LO-förbunden. Det handlar också om makt – om makten i våra egna organisationer. [... vi kan] inte luta oss tillbaka och tro att jämställdheten löser sig själv. Tvärtom krävs ett systematiskt och strukturellt arbete för att göra något åt den här maktobalansen.

(Karl-Petter Thorwaldsson 2012)

Citatet ovan kommer från LOs ordförande, Karl-Petter Thorwaldssons installationstal vid LO-kongressen 2012. Det sätter åter frågan om en jämställd fördelning av beslutsfattande positioner på dagordningen och lyfter behovet av ett systematiskt arbete för att nå en jämn maktbalans mellan kvinnor och män. Den här rapporten studerar kvinnors och mäns representation inom LO och LO-förbunden genom att kartlägga antal och andel kvinnor respektive män på beslutsfattande positioner, såsom styrelser eller kongress, samt andra inflytande positioner, såsom arbetsgrupper, chefspositioner eller specifika ansvarsområden.

LOs målsättning är att kvinnor och män ska representeras utifrån sin del av medlemskåren. Målsättningen antogs av landssekretariatet 1994 och vid LO-kongressen 2000 beslutades det om en snarlik målsättning. 1977 genomfördes den första kartläggningen av kvinnors och mäns representation inom LO. 2002 gjordes den senaste. Trots olika typer av satsningar på såväl utredningar av representationen, utbildningsinsatser, nätverk för kvinnliga förtroendevalda och spetsprogram har inte målsättningen uppnåtts vid någon tidigare mätning.

Vid kongressen 2012 skrevs det in i LOs stadga att fackföreningsrörelsen utgår från en feministisk grundsyn. Sedan början av 1990-talet har LO talat om att klass och kön är två jämnviktiga perspektiv. Genom beslutet på LO-kongressen 2012 klargjordes att motverkan av strukturella skillnader mellan kvinnor och män på arbetsplatser och i politiken såväl som inom den egna organisationen är centrala frågor för LO. Den fackliga synen på feminism är att relationen mellan könen i grund och botten är en fråga om hur resurser är fördelade, såväl ekonomiska som övriga maktresurser (Lindblad/LO 2005). Därför är det viktigt att studera hur möjligheten till makt och inflytande fördelas inom den egna organisationen.

Forskningen kring kvinnors inflytande i fackföreningsrörelsen visar att facket historiskt varit en manligt dominerad sfär (Hansen 2013, 68). Tidigare LO-rapporter pekar också på att fördelningen av förtroendeuppdrag såsom styrelseposter och representantskapsplatser är styrd av maktstrukturer där kvinnor strukturellt underordnas män (Waldemarson 1992; Lindblad/LO 2005). Det speglar situationen i samhället i stort, kvinnor är underrepresenterade både inom politiska organ, näringslivet civilorganisationer (Dahlerup och Freidenvall 2008). När det kommer till jämställd representation har den politiska sfären också legat steget före stora delar av det civila samhället som fackföreningsrörelsen, idrottsrörelsen och kulturlivet. Men trots att Sverige är känt för en hög kvinnorepresentation inom politiken har andelen kvinnor i riksdagen aldrig nått 50 procent.

Rapportens syfte

Syftet med rapporten är att kartlägga kvinnors och mäns representation inom LO och förbundens alla nivåer för att studera hur kvinnors och mäns tillgång till beslutsfattande och andra inflytelserika positioner skiljer sig åt. Kartläggningen analyseras även i relation till andra delar av LOs organisatoriska jämställdhetsarbete. Därigenom kan rapporten ligga till grund för LOs och medlemsförbundens vidare arbete för en jämställd representation.

Disposition

Rapporten delas in i tre delar. I den första delen beskrivs rapportens syfte och metodologiska ställningstaganden. Kapitel 2 redogör för teoretiska utgångspunkter och forskningsläget rörande könsrepresentation. Vidare beskrivs hur könsmaktsordningen och genussystemet ska förstås i relation till LO. Kapitel 3 beskriver LOs arbete med jämställd representation specifikt och jämställdhet generellt. I kapitel 4 diskuteras hur könsfördelningen i förbundens medlemskårer ser ut och hur det kan inverka på representationen.

Den andra delen utgörs av en empirisk kartläggning av kvinnors och mäns representation i LO. Kapitel 5 studerar LO centralt, kapitel 6 tar ett grepp över LO-distrikten. I kapitel 7 kartläggs förbundens nationella nivå i detalj och i kapitel 8 diskuteras kvinnors och mäns representation och engagemang på regional och lokal nivå i förbunden.

Den tredje delen inleds med kapitel 9 som har till syfte att sätta in representationsarbetet i en större kontext av fackligt jämställdhetsarbete. Kapitlet beskriver sex olika strategier och metoder för jämställdhetsarbete för att därefter kartlägga hur förbunden arbetar. Slutkapitlet diskuterar rapportens resultat och inom vilka områden arbetet med jämställd representation bör utvecklas.

Sammanfattning

Sedan 1977 har LO med viss regelbundenhet kartlagt kvinnors och mäns tillgång till beslutande- och andra inflytandeposter inom LO och förbunden. Den senaste kartläggningen gjordes 2002 och visade på ett stort underskott av kvinnor på fackföreningsrörelsens alla beslutsfattande positioner. Kartläggningen ger tre huvudsakliga slutsatser.

För det första, utvecklingen går framåt. På många beslutande positioner har andelen kvinnor ökat. Det gäller bland annat kongress- och representantskapsombud i LO och distrikten såväl som i förbunden, i dessa organ är representationen nästintill i nivå med könsfördelningen i medlemskåren. Andelen kvinnor ökar också i förbundens och avdelningarnas styrelser. På personalsidan och inte minst bland anställda chefer syns också en positiv utveckling.

För det andra, trots en positiv utveckling tycks männens makt vara intakt på de viktigaste positionerna. I LOs styrelse och avtalsråd samt förbundens ledningar har utvecklingen stått still. I LOs ledning är det åter en manlig dominans, för första gången sedan 1994. Enbart hälften av förbunden har kvinnor i sina förbundsledningar och totalt är det färre kvinnor (10 st.) i LO-förbundens ledningar än vad det finns förbund i LO (14 st.). Det tyder på att utvecklingen mot lika tillgång till inflytande för kvinnor och män inte kan tas för given.

För det tredje, sammanhanget spelar roll. Ett effektivt arbete för att nå en jämställd representation måste ta sin utgångspunkt i det praktiska och institutionella sammanhanget. Det handlar dels om att ta hänsyn till arbetsmarknadens – och därmed förbundens – kraftiga könssegregering. Den könsuppdelade medlemskåren påverkar i högsta grad förbundens och LOs representationsmönster och möjligheten att göra snabba förändringar.

Rapporten sätter in representationsarbetet i ljuset av LOs klass och kön-arbete i stort. LO har gjort flera goda insatser för att stärka organisationens jämställdhet. Insatserna har ofta skett inom begränsade ramar och ofta varit personbundna. Det har lett till en svag kontinuitet och det saknas utvärderingar av den långsiktiga effekten. Vidare visar rapporten att förbundens arbetsmetoder för jämställdhet skiljer sig åt. Rapportens övergripande slutsats är att det krävs ett strategiskt, långsiktigt och sammanhållet arbete för att förbättra jämställdheten.

Att mäta jämställd representation

Rapporten är i första hand kvantitativ, det empiriska materialet består av statistik över antal och andel kvinnor respektive män på en rad olika positioner. Det jämförs med tidigare studier för att möjliggöra en analys av utveckling över tid snarare än enbart vid en viss tidpunkt. De empiriska kapitlen har ett ”tratt-fokus” där en översiktsbild först presenteras för att sedan studera enskilda positioner och organ. Tillvägagångssättet gör det möjligt att både se generella trender såväl som fokusera på särskilt intressanta fall.

Index för jämställd representation – styrkor och begränsningar

Jämställd representation definieras av SCB som att den studerade gruppen har minst 40 procent av vardera kön (SCB 2012, 63). LOs eget representationsmål anger att vardera kön ska representeras utefter sin andel av den totala medlemskåren. Det innebär inte att samtliga organ ska ha 50 procent kvinnor och 50 procent män. Istället vägs det mot könsens andel av medlemskåren. Därför används följande index för att studera representationen. För att uppnå en helt jämställd representation ska index vara 100 men ett index mellan 90 och 110 definieras i rapporten som jämställd fördelning av positionerna.

$$\frac{\% \text{ kv led.}}{\% \text{ kv. medl.}} = \text{representationsindex}$$

Exempelvis räknas Fastighets index från LOs representationsrapport 2002 ut så här:

$$\frac{28,6\%}{49,5\%} = 57,7$$

Fastighets hade 2001 28,6 procent kvinnliga ledamöter i sin förbundsstyrelse medan 49,5 procent av medlemmarna var kvinnor. Det gav ett index på 57,7, vilket innebar en kraftig manlig överrepresentation.

Indexets styrka som statistisk definition är att det till viss del inkluderar förbundens olikartade förutsättningar, såsom könsfördelningen bland medlemmarna. Samtidigt är det inte helt problemfritt, förbund med en högre andel kvinnor premieras. Även om underskottet på kvinnor i absoluta termer är densamma som för ett förbund med lägre andel kvinnor får kvinnodominerade förbund ett högre representationsindex.

Vidare kan ett index av denna typ ingjuta en bedräglig trygghet. En organisation med få kvinnliga medlemmar behöver ytterst få valda kvinnor för att nå ett högt index. Det bör inte nödvändigtvis innebära att kvinnliga medlemmars möjlighet till inflytande är lika som de manliga medlemmarnas. Därtill är en statistisk analys alltid ett trubbigt instrument för att förstå representationen. Det ger endast en beskrivning av förhållandena.

Eftersom rapportens huvudsakliga syfte är att studera den kvantitativa fördelningen av beslutsfattande positioner mellan könen är det just antal (oftast presenterat som andel) som mäts och inte det faktiska inflytandet för kvinnor respektive män. Studien kartlägger därmed könsens olika tillgång till inflytande och makt – inte själva maktutövandet. För att studera reell makt och inflytande krävs mer djupgående metoder än vad som är möjligt inom ramen för den här rapporten.

Enkätundersökning och materialets kvalitet

Underlaget till kartläggningen har samlats in genom enkäter till förbund och distrikt, läsning av kongress-, styrelse-, representantskapsprotokoll samt verksamhetsberättelser. Två olika digitala enkäter har använts, en riktad mot LO-förbunden och en som riktats mot LO-distrikten. I första hand har informanterna ombetts presentera statistik för senaste val. Det innebär att statistiken för förbundsstyrelserna gäller senaste kongressvalda styrelse och därmed utelämnas eventuella förändringar under en kongressperiod. Det görs dels för att säkerställa kvaliteten i siffrorna. Därutöver är det främst till ordinarie och öppna val som kandidaturer, debatter och valprocesser äger rum. Sådana processer är enligt forskningen tydligt könade och därför särskilt intressanta (jmf. Dahlerup och Leyenaar 2013 Kenny 2013). För de positioner eller frågor som inte beretts av formella val inom organisationen har statistik för utgången av 2012 efterfrågats. Förbunden och distrikten har i enkäten redogjort för både ledamöter och ersättare. I rapporten är det enbart ordinarie ledamöter/ombud som studeras.

Materialets kvalitet är dock av skiftande karaktär. Olika förbund och distrikt har haft olika lätt att ta fram önskat material. Organisationerna ser också olika ut vilket gör att alla positioner inte finns i alla organisationer. För att veta vad statistiken exakt återspeglar finns därför kommentarer under varje tabell och figur.

Begrepp och perspektiv

I rapporten används ett par ämnesbegrepp som inte är allmänt kända utanför forskningen. Rapportens syfte är att studera den könsmissiga fördelningen av beslutsfattande poster och andra inflytande positioner. Dessa positioner kallas för förtroendeuppdrag eller poster. Det kan till exempel vara platser i en styrelse, ombud på en kongress eller representantskap eller ledamöter i en arbetsgrupp.

Representation är i sig självt också ett begrepp med olika innebörder. Den vanligaste distinktionen går mellan *deskriptiv (kvantitativ) representation*; hur sammansättningen av en grupp (t.ex. förbundsstyrelse) avspeglar den population (t.ex. medlemskår) den ska representera och *substansiell (kvalitativ) representation*; hur populationens intresse speglas i den förda politiken/verksamheten (Pitkin 1967, 73, 209ff.; Schwindt-Bayer och Mishler 2005, 407f.; Childs och Krook 2009, 125 Johansson 2013, 8). I den här studien studeras i första hand den deskriptiva representationen med andra ord, andel män respektive kvinnor på beslutsfattande positioner. I kapitel två beskrivs olika argument kring varför representation är viktigt att studera.

Ett tredje viktigt begrepp belyser vad som mäts i studien. Även om syftet är att studera *jämställd representation*, med andra ord en likvärdig tillgång till positioner för både kvinnor och män, så är perspektivet genomgående *kvinnors representation*. Detta eftersom det är kvinnor och inte män som generellt är underrepresenterade i samhället i stort såväl som i facket specifikt. Det innebär inte att kvinnor eller män ses som fasta och enhetliga grupper, varje individ formas av fler faktorer än enbart hans kön. Klass, etnicitet, sexualitet är andra normer som påverkar dina förutsättningar i livet. Kvinnor anses inte heller vara viktigare än män, men däremot är det utifrån den underrepresenterade gruppens position situationen bör analyseras för att tydligast se mönster i fördelningen av maktpositioner.

2. Teoretiska utgångspunkter

I det här kapitlet diskuteras rapportens teoretiska utgångspunkt. Dels beskrivs forskningen om jämställd representation, dels diskuteras hur olika förutsättningar i arbetsliv och familjeliv samt hur organisationers institutioner påverkar representationen.

Genussystemet som utgångspunkt

LOs jämställdhetsarbete grundar sig i förståelsen av klass och kön som två likvärdiga strukturer som påverkar människors förutsättningar. Den teoretiska utgångspunkten tas bland annat i Hirdmans (1990) teori om genusystemet. Det är ett begrepp som definierar den process som styrs av en övergripande socialt konstruerad ordning där individer skiljs åt i ”han” och ”hon” utefter dominerande normer som definierar ”manligt” och ”kvinnligt”. Genusystemet ska ses som en process och inte som något konstant. Genus formas i mellanmänniska samspel, när individer möts så möts också de förväntningar (normer/preferenser) som talar om hur vårt beteende bör vara. Därmed formas också olika maktförhållanden mellan män och kvinnor (Hirdman 1990; Acker 1992; Beckwith 2005).

Hirdmans genusystem bygger på två logiker, *åtskiljandets logik*; som innebär att könen tillskrivs olika områden/frågor som sina. Hirdman menar att denna logik tar sin näring från biologin och den historiska tanken om män och kvinnor som särarter där kvinnor är ”naturligt” omvårdande medan män är ”naturligt” försörjande. Logiken återspeglas i könssegregeringen på arbetsmarknaden, där kvinnor och män återfinns inom olika yrken, särskilt inom LOs avtalsområden. Den andra logiken, *den manliga normens logik*; utgår från att maskuliniteten är överordnad och det som definieras som manligt värderas därför högre än kvinnligt definierade områden. Detta kan till exempel vara en delförklaring till de bestående oskäligen löneskillnaderna mellan könen.

Horisontell och vertikal könssegregering

Genusystemets logiker förklarar grunden till vad som kallas horisontell och vertikal könssegregering. Könssegregering handlar om åtskiljandet av kvinnor och män och det sker på olika sätt i samhället. På den svenska arbetsmarknaden existerar en stark horisontell segregering där kvinnor och män är uppdelade i olika branscher och sektorer. Denna uppdelning reproduceras av att olika yrken sammankopplas med de olika könen. Det möjliggör i sin tur olika värdesättning av kvinnors respektive mäns arbete. Inom en och samma bransch och arbetsplats kan dessutom en vertikal könssegregering återfinnas, där kvinnor och män har systematiskt olika villkor i arbetslivet genom olika arbetsuppgifter, olika anställningsformer eller utvecklingsmöjligheter. Att kvinnor och män arbetar inom olika yrken eller med olika arbetsförhållande bör påverka såväl individernas förutsättningar i arbetsliv och familjeliv som deras förutsättningar för ett fackligt engagemang (SOU 2004:43, 41 ff; Jensberg *et al.* 2012).

Olika livsförutsättningar – ett hinder för fackligt engagemang?

Den fackliga feministiska analysen (se mer i kapitel 3) bygger på förståelsen av att ett jämställt samhälle kräver en fungerande samhällsmodell byggt på ett ömsesidigt beroende mellan en generell välfärd och full sysselsättning. Där är vi inte idag. Skillnaden i kvinnors och mäns arbetssituation är tydlig. Bland butiksanställda svarar 85 procent av männen att de arbetar heltid jämfört med 35 procent av kvinnorna. Var tredje kvinna jobbar huvudsakligen dagtid och vardagar, jämfört med drygt hälften av männen.

Kvinnor har också oftare varierande arbetstider (Bergman och Ivarsson 2010, 23). Det gäller inte enbart inom handeln, endast en tredjedel av kvinnliga arbetare jobbar i huvudsak dagtid, vardagar. Fler och fler får också delade turer i sitt schema (Gellerstedt/LO 2013). Dessa skillnader bör påverka hur kvinnors respektive mäns vardag ser ut och därmed också i vilken utsträckning det är möjligt att förena sitt arbete med ideella uppdrag där verksamheten ofta utgår från en vardag med kontorstider.

Familjelivet skapar också olika förutsättningar för kvinnor och män. Kvinnor tar ett överväldigande stort ansvar för hem, omsorg av barn eller äldre anhöriga. Det skiljer fem timmar varje vecka mellan kvinnors respektive mäns obetalda arbete. Kvinnor tar ut 73,3 procent av föräldrapenningen och 64 procent av de tillfälliga föräldrapenningdagarna (VAB) (SCB 2012). 117 000 kvinnor jämfört med 13 000 män har också gått ner i arbetstid för att vårda äldre anhöriga (Szebehely och Ulmanen 2009).

Dessa förutsättningar kan inte utelämnas när skillnader i kvinnors och mäns representation inom facket studeras. Av två orsaker, för det första skapar det reellt sett olika förutsättningar för engagemang. Om kvinnor gör fem timmar mer hemarbete än män så har män fem timmar över till annat (arbete, fackligt engagemang, fritidsaktiviteter). För det andra, det bekräftar en bild av tydligt definierade könsroller där kvinnor ska ta större ansvar för hem och omsorg medan män bör vara familjens huvudförsörjare.

Hansen (2013) pekar också på att normer om fackligt ledarskap liknar normer om manlighet. Dessa könsnormer beskriver också olika positioner för kvinnor och män på arbetsmarknaden, vilket i sin tur kan ha effekt på köns position inom fackföreningsrörelsen eftersom man till viss del har olika erfarenheter av hur arbetsmarknaden fungerar (jmf. Amundsdotter 2009; Hansen 2013; Ledwith 2013).

Jämställd representation – ett teoretiskt angreppssätt

Kvinnors och mäns representation i det offentliga har under flera decennier varit föremål för forskning. Såväl det parlamentariska systemet, som näringsliv och civilsamhället har studerats. Forskningen har diskuterat ett par olika frågor. Den första handlar om *varför en jämställd representation är viktig*, den andra om *vilken typ av representation som ska studeras* och den tredje om *vilken effekt en jämställd representation får*.

Varför jämställd representation?

Fackföreningsrörelsen bygger i likhet med parlamentarismen på tanken om representativ demokrati. Medborgare eller medlemmars representation har historiskt sett byggts på principen om åsikts- eller idérepresentation. Du som medlem eller väljare röstar på en individ eller ett parti som står för de värderingar, idéer och intressen som du vill företrädas av. Utgångspunkten har varit att väljarkårens värderingar och inte dess sociala sammansättning ska styra vem som väljs.

Trots det har vi i Sverige en stark tradition av social representation – att representation även sker utifrån kön, geografisk plats, etnicitet eller annan identitet. Inom folkrörelser såsom fackföreningsrörelsen är exempelvis ombudsplatser vid kongresser oftast knutna till en geografisk plats. Representativitet bygger därmed på både tanken om idé- och social representation. Ett annat exempel utgör riksdagspartierna. Av dagens åtta partier är det sex stycken som har någon form av könskvotering eller ambitionsmål för tillsättningen sina vallistor.

Argumenten för varför social representation är viktigt varierar. Phillips (1995) menar att idérepresentationen inte lyckas representera alla individer så länge som representationen inte är jämt fördelad mellan relevanta grupper, såsom kön. Även om den beslutsfattande församlingen har en blandning av ideologiska åsikter riskerar viktiga erfarenheter utelämnas om sammansättningen av exempelvis kön är för homogen.

Freidenvall (2006, 33f.) beskriver flera teoretiska argument som förklarar varför en jämställd representation är viktig. För det första, *Rättviseargumentet* eller *demokratiargumentet*: kvinnor utgör hälften av befolkningen (medlemskåren) och har rätt till att representeras därefter. Med en ojämsälld representation försvagas demokratin då stora grupper människor utestängs vilket försvagar folk-(medlems)viljan.

För det andra, *Intresseargumentet*: när kvinnor som grupp är frånvarande i en beslutsfattande församling riskerar frågor som särskilt påverkar kvinnor glömmas bort, argumentet ser därför kvinnor som ett underordnat kollektiv.

För det tredje, *Resursargumentet*: samhället är strukturerat så att kvinnor och män upplever och får olika erfarenheter genom att till exempel arbeta på olika typer av arbetsmarknader. Dessa erfarenheter kan vara viktiga för att förstå alla dimensioner i ett beslut.

Den empiriska forskningen visar på ett fjärde argument. *Moderniseringsargumentet*: att ha en hög kvinnorepresentation i sin organisation eller parlament är ett tecken på modernitet och bör därför, för organisationens legitimitet, eftersträvas (Dahlerup och Freidenvall 2008, 45). Det är ett argument som inte sällan återkommer från de personer som sitter vid makten i en organisation som å ena sidan är kraftigt mansdominerad men som å andra sidan arbetar för en ökad representation.

Samtliga argument har fått kritik för att vara fyrkantiga och inte se skillnader mellan kvinnor och för att ha ett allt för starkt gruppfokus. Det är inte enbart kön som påverkar människor förutsättningar att utöva inflytande. Olika identitetsuttryck såsom kön, klass, etnicitet, ålder, sexuell läggning, religion, funktionshinder och könsöverskridande uttryck påverkar varandra på olika sätt i olika kontexter (De los Reyes *et al.* 2003, 59). Samtidigt handlar inte arbetet för en jämställd representation om att individer i en styrelse ska representera sitt kön. Däremot ökar vetskapen om att gruppen är genomgående exkluderad behovet av att syna hur strukturerna ser ut för att gruppen i fråga ska få möjlighet att delta på lika villkor och med lika förutsättningar.

Jämställd representation handlar inte heller om ”lika rätt” på samma sätt som båda könen lika rätt till demokratiskt deltagande utan om den omvända frågan, vilken rätt har män att generellt dominera samhällets – och fackets – beslutsfattande positioner (jmf. Phillips 1995, 62f.; Freidenvall 2006, 33)?

Vilken effekt får en jämställd representation?

Samtidigt som studien är deskriptivt inriktad är det svårt att helt åsidosätta diskussionen om representationens effekt. Flera svenska studier har undersökt om en ökad andel valda kvinnor leder till ett annat politiskt utfall. Resultaten är tudelade. Å ena sidan är det nästan enbart kvinnor som driver jämställdhetspolitiska frågor i riksdagen (Wängnerud 1998) och intresset för omsorgs- och familjepolitiska frågor, kollektivtrafik och miljöfrågor är betydligt större bland kvinnliga än manliga kommunpolitiker (Gustafsson 2008). Men trots väsentliga skillnader mellan kvinnliga och manliga politikernas intressen har den ideologiska positionen alltid varit starkare än könstillhörighet (Gustafsson 2008; Johansson 2013).

Den direkta kopplingen mellan andelen kvinnor och vilken typ av politik – eller verksamhet – som förs bör därför problematiseras. Dahlerup (1988; 2006) menar att det inte är den faktiska politikens innehåll utan snarare den politiska miljön som förändras. Beslutsfattande organ är av tradition ofta homogena grupper och när denna homogenitet bryts genom att fler kvinnor, personer med utländsk bakgrund eller annan klasstillhörighet tar plats förändras också de interna spelreglerna genom att nya erfarenheter och perspektiv kommer in men också genom att den rådande kulturen ifrågasätts (jmf. Johansson 2013).

Maskulinitet och ledarskapskultur i facket

Med en jämnare representation kan organisationskulturen förändras. Men organisationskulturen kan också vara en orsak till en ojämsställd representation. Hansen (2013, 76f.) har i studier av danska LO funnit en koppling mellan bilden av den ideala ledaren och bilden av manliga ledare. De hon intervjuar beskriver det ideala fackliga ledarskapet med egenskaper som är typiskt manliga och de kopplar samman centrala fackliga egenskaper såsom att vara en duktig förhandlare med manliga ledare. Det synliggör hur könad den fackliga kultur är där typiskt manliga normer och praktiker formar en föreställning av hur företrädare bör vara. En sådan kultur gör det svårare för intresserade kvinnor och medlemmar i stort att se kvinnor som ledande företrädare eftersom dessa förväntas vara ”annorlunda”.

Amundsdotter (2009) visar också att män har större möjlighet att ta plats, uttala sig och tycka till på fackliga möten, än vad kvinnor har. Det leder till att män enklare ses som ”naturliga” ledare inom en facklig organisation än kvinnor, kvinnor som är fackledare ses i sin tur som utmanare av den ”feminina” normen såväl som ledarkapsnormen. Den här typen av kulturer är, menar Hansen, en grundläggande orsak till svårigheten för enskilda individer att förändra strukturerna som utestänger kvinnor från fackliga förtroendeuppdrag (Hansen 2013, 79).

Institutioner spelar roll

En organisationskultur är en kontextbunden institution som formar sättet att agera på inom organisationen. Det är därför olika lätt att förändra representationen beroende på hur fackförbundets institutioner fungerar. En given förutsättning som skiljer sig åt mellan förbunden är hur könsrepresentationen i medlemskåren ser ut. Det inverkar både direkt på hur många ”möjliga” kvinnor respektive män det finns att välja mellan till förtroendeuppdrag. Men det påverkar även indirekt genom att en homogen medlemskår sätter sin prägel på institutionernas form, exempelvis i form av attityder och ”jargong” (jmf. Chappell 2011).

Alla organisationer har både formella institutioner (t.ex. stadgar, regler, lagar) och informella institutioner (oskrivna regler, normer, värderingar). Förbundens institutioner kan ses som distributörer av makt. Förbundsordförandeposten innebär både formell makt genom vad som beskrivs i stadgan och informell makt genom den positionen den ger i den interna hierarkin. Starka samhällsstrukturer likt genusordningen påverkar hur organisationer formar sina institutioner vilket innebär att könsens handlingsutrymme ofta skiljer sig åt. (jmf. Acker 1992; Beckwith 2005; Krook och Mackay 2011). Det här innebär att en strategi, t.ex. kvotering, kan slå olika väl ut beroende på i vilket förbund den implementeras.

I 2002 års representationsrapport antogs att organisationsförändringar såsom sammanslagningar av förbund påverkade kvinnors representation negativt. Hopslagningar har i andra studier också ansetts leda till minskat kvinnligt inflytande (DN 2007-07-30; Hansen 2013, 69). Antagandet har dock ifrågasatts, i flera fall har organisationsförändringar tvärtom lett till att förbättra representationen (McBride och Waddington 2008). Det finns därför två hypoteser om omorganiseringars inverkan på representationen.

Den första hypotesen gör gällande att en sammanslagning minskar antalet valbara platser, till exempel antalet ledamöter i en styrelse, vilket gör att konkurrensen hårdnar och den manliga normen stärks som huvudprincip. Det kan i realiteten innebära att poster delas upp i slutna nätverk bland personer som tidigare haft maktpositioner. Den andra hypotesen säger att en sammanslagning innebär att organisationen vänds i sina rötter, nya institutioner skapas vilket gör det möjligt att ifrågasätta existerande normer om vem som definieras som ”den valbare”. På det här sättet kan en sammanslagning förbättra fördelningen av beslutsfattande platser mellan könen (jmf. Chappell 2011; Mackay 2011).

Valprocessen som central institution

Själva processen för valet av personer är en central faktor för jämställd representation. I en arbetsplatsklubb ser processen annorlunda ut jämfört med en förbundsstyrelse. I fackklubben handlar det oftare om leta efter någon som vill ta på sig ett uppdrag medan det till en förbundsstyrelse finns en öppen eller åtminstone tänkbar konkurrens mellan olika kandidater. Samtidigt är båda intressanta ur ett könsperspektiv eftersom det handlar om vilka spelregler som gäller. Har förbundet eller klubben definierat olika kriterium för hur representationen ska se ut styrs också valprocessen på ett tydligare sätt.

Det kan handla om kvoteringsformuleringar i stadgan där det slås fast att det i styrelsen ska finnas minst 40 procent av vardera kön och att ingen annan lösning är stadgeenligt giltig. Eller också mjuka kvoteringsformuleringar, som LOs nuvarande målsättning som definierar att könen ska vara representerade i paritet med sin andel av medlemskåren.

Den andra delen av valprocessen handlar om vad Freidenvall (2006, 258) kallar ”spelet bakom kulisserna”. Med andra ord, förhandlingar i en valberedning och vilka principer som är viktiga för dem som bereder ett val eller har rösträtt på årsmötet. Här styr informella institutioner i hög grad.

Även om en organisation har beslut om en jämställd representation är det ofta upp till valberedningen och i förlängningen årsmötet/kongressen att tolka det beslutet. I vissa fall prioriteras det högt och i andra fall får det stå åt sidan för andra prioriteringar. Eftersom fler kvinnliga förtroendevalda innebär att tidigare valda, oftast män, måste stiga åt sidan handlar det om makt. Därför krävs att de informella institutionerna är förändringsvilliga (Bjarnegård och Kenny 2013). Med andra ord, ett fackförbund behöver en organisationskultur där normen tillåter kvinnor som politiska aktörer.

Dessa två delar av valprocessen hänger intimt ihop. För att LOs målsättning ska ge effekt krävs ett fungerande samspel mellan olika institutioner (definierat som institutionell konfiguration). Effekten av en institution formas i relation till närvaron eller frånvaron av en annan institution (Freidenvall 2011a, 139). Med andra ord, för att LOs målsättning om jämställd representation ska få effekt krävs också att normerna i organisationen är sådana att berörda aktörer tar hänsyn till målsättningen även om de inte är tvingade till att följa den (Krook 2009; Freidenvall 2011a; Johansson 2013; Kenny 2013).

3. Bakgrund och facklig feminism

”Vi måste arbeta för att: [...] kvinnor och män får lika stora påverkansmöjligheter i facket och blir representerade efter sin del av medlemskåren”

(LO-kongressen 2000 protokoll, 833).

Så lyder LOs senaste beslut om jämställd representation. Beslutet togs vid kongressen 2000, samma kongress som Wanja Lundby-Wedin valdes till LO första kvinnliga ordförande och i sitt installationstal utropade att ”[v]i måste med andra ord vara feminister. LO är en feministisk organisation. Jag hoppas att ni alla känner det och är stolta över det!” (Lundby-Wedin, installationstal 2000). Det är viktigt att ha kunskap om processen fram dit och processen därefter för att förstå i vilket sammanhang frågan om jämställd representation studeras. I det här kapitlet beskrivs två påtagligt sammanflätade processer. Dels LOs väg till facklig feminism dels LOs arbete för en jämställd representation inom organisationen.

När ”klass” blev ”klass och kön” – en historisk tillbakablick

Som en del av den internationella arbetar- och fackföreningsrörelsen är LOs ideologiska utgångspunkt formad ur en klassanalys som ser att omfördelning mellan klasser på arbetsmarknaden är vägen till jämlikhet (jmf. Hansen 2013, 70). Inför LO-kongressen 1991 presenterades den första upplagan av skriften ”Klass och Kön”. Det har i efterhand beskrivits som ”kvinnornas kongress” och har blivit ett tydligt märke i LOs ideologiska utveckling. Då inleddes ett uttalat arbete för att erkänna att kön precis som klass är en maktstruktur som påverkar individens förutsättningar i samhället. Även tidigare hade LO påtalat ojämställdheten i samhället och på arbetsmarknaden, men nu inleddes ett sammanhållet jämställdhetsarbete. Inom ramen för det arbetet definierade LO sin ståndpunkt som facklig feminism (se figur 1), där frågan om jämställt inflytande och representation ingick.

Medlemsutvecklingen de första nittio åren

Under det första verksamhetsåret, 1899, hade LO 26 kvinnliga och 37 497 manliga medlemmar. 2012 bestod medlemskåren av 689 187 kvinnor vilket utgör 46,4 procent och 795 136 män, 53,6 procent av medlemskåren. Kvinnors del av medlemskåren ökade i takt med deras intåg på arbetsmarknaden. Medlemsutvecklingen har tidigare delats in i fyra perioder (Quist 1974; Waldemarson 1992).

Tabell 1 Kvinnors position i LO 1899 - 1990

Period	År	Andel kvinnor	Kännetecken
P1:	1899 – 1930	0 – 10 %	Kvinnliga medlemmar sågs som ett undantag och tillfälliga.
P2:	1930 – 1945	10 – 16 %	Kvinnor är ersättningsarbetskraft p.g.a. kriget men allt fler etablerar sig.
P3:	1945 – 1970	15 – 28 %	Andelen fördubblas i takt med folkhemmets välfärdsreformer. ”Kvinnosaken” diskuteras, ett visst aktörskap erkänns.
P4:	1970 – 1990	28 – 45 %	Kvinnor blir en ”ordinarie” del av LOs medlemmar. Andelen växer kraftigt och representationsfrågan hamnar på dagordningen
	Idag:	46,4 %	De sjunkande medlemsantalen påverkar inte fördelningen mellan könen men kvinnor är till större del fackliga medlemmar än män.

Vid 1980-talets slut bestod LOs medlemskår av 45 procent kvinnor och 55 procent män, i den nivån har det stannat. De senaste årens medlemstapp har inte påverkat detta nämnvärt, kvinnors andel har sedan 2006 ökat med 0,4 procentenheter. Att nå en i stort jämställd medlemskår tog nittio år. Utvecklingen av kvinnors ingång i LO är intimt sammankopplad med samhällsutvecklingen där den stora medlemsutvecklingen skedde i perioder av välfärdspolitiska satsningar som möjliggjorde för kvinnor att ta plats på arbetsmarknaden.

I partiets bakvatten

Utvecklingen av kvinnors representation på beslutsfattande positioner inom LO har också stora likheter med utvecklingen av kvinnors representation inom den politiska sfären, men det finns också avgörande skillnader. Freidenvall (2005; 2006) menar att debatten under slutet av 1980- och början av 1990-talet som föregick införandet av ”varannan damernas” i Socialdemokraterna (SAP) bestod av en strid om hur kvinnors underrepresentation skulle förklaras och bemötas. Å ena sidan sågs kvinnors underrepresentation som en brist på utveckling och kunskap vilket krävde mer intern utbildning. Å andra sidan ansågs det bero på maktstrukturer som krävde kvotering för att bryta underrepresentationen.

Till en början satsade SAP på utbildning men när inget hände krävdes och infördes särskilda strategier vilket ledde till införandet av ”varannan damernas”. Processen skedde dock i det stora hela utan öppna strider mellan könen, istället strävade pådrivande aktörer som S-kvinnor, efter ett brett samförstånd och beskrev behovet av en jämställd representation som en pardans, om inte båda parterna dansar förs inte enheten framåt (Karlsson 1996; Freidenvall 2005; 2006; Törnqvist 2007).

Striden var likartad i LO. Under slutet av 70-talet och början av 80-talet höjdes röster om särskilda kvinnoinsatser, kvoteringslösningar eller målsättningar. Enligt Waldemarson (1992) var arbetarrörelsen oroad över vad som skulle ske i stödet hos väljarkåren generellt och intresset hos arbetarkvinnor specifikt om inte kvinnorna fick ett ökat inflytande. Ett av de viktiga argumenten till att både SAP och LO under 80-talet började utreda och debattera frågan om kvinnors representation var således rent valtaktiskt. Under tiden minskade anslutningsgraden hos yngre kvinnor till facket. Det fick LO att intensivera jämställdhetsarbetet och i slutet av 1970-talet blev debatten allt intensivare (Waldemarson 1992, 117f.). Hos LO var moderniseringsargumentet framträdande; det fanns ett behov av att signalera modernitet och få legitimitet genom en mer jämställd organisation (jmf. Squires 2007). Men engagemanget för större inflytande för kvinnor inom facket bars också av medlemmarna själva, menar Waldemarson. (1992, 118f.). Trots det gick utvecklingen långsamt. När Margareta Svensson 1983 valdes till landssekreteriatets sekreterare var hon den första kvinnan i LOs ledning.

I LO-skriften *Kvinnor i facket 1987* presenterades olika strategier för att skapa trovärdighet bland de unga kvinnorna, men trots en intensiv debatt förbättrades inte kvinnors inflytande nämnvärt (Waldemarson 1992, 112f.). En orsak till bristen på förändring kan vara LOs etablerade organisation där spelreglerna för inflytande och representation var väl rotade i kulturen. I äldre organisationer med fastslagna beslutsformer och indelningar för engagemang kan dessa spelregler vara ett hinder när nya perspektiv ska inkluderas (jmf. Chappell 2011). Avsaknaden av en bestående och samlande kraft inom organisationen, likt ett kvinnoförbund, försvårade ytterligare i ett sådant läge organiseringen av engagerade medlemmar. En medlemsundersökning från 1988 visade också en skillnad mellan vilka frågor kvinnliga respektive manliga medlemmar ansåg viktiga. I ljuset av det blev också avsaknaden av kvinnor bland de centralt förtroendevalda ett konkret problem eftersom kvinnors intressen riskerade att utelämnas (Waldemarson 1992, 101).

Intensifierat arbete under 90-talet

Under perioden mellan 1987 och 1994 skedde stora förändringar som ledde till att kvinnors inflytande ökade. Däremot förstärktes skillnaden mellan SAP och LO, där partiet satsade på tydliga kvoteringsystem vilket inte fick fäste inom fackföreningsrörelsen.

Representationsarbetet betonades i den första klass och kön-rapporten från 1990 som en central del i LOs jämställdhetsarbete. Det poängterades att en jämställd representation var nödvändig för att LO skulle vara en organisation för alla sina medlemmar. Kvinnors underrepresentation förklarades i första hand med att de inte var intresserade av fackets kärnfrågor, såsom lönebildning och på det sättet framställdes kvinnor som avvikande från LO-normen. Ansvar för jämställdhet lades därför på att kvinnorna skulle öka sitt intresse istället för att peka ut strukturella problem inom organisationen.

Samtidigt var klass och kön-rapporterna ett första steg för att förändra inriktningen på LOs jämställdhetsarbete. Rapporterna problematiserade relationen mellan klass och kön, och väjde inte för att se att det fanns en konflikt mellan dessa perspektiv inom fackföreningsrörelsen. Den första rapporten kan därför ses som ett första steg i arbetet med att etablera LO-kvinnornas problemformulering och påvisa att den ibland skiljer sig från LO-männens. I rapporten fördes det också fram en delvis skarp intern kritik mot LO, sammantaget var tonen dock ytterst förstående. Männerna hade bara ännu ”inte förstått” att kvinnors förutsättningar var strukturellt sämre. I ljuset av detta blev valet av strategier logiska. Förändring av förståelse kräver utbildning och just utbildning (riktat mot valberedningar och styrelser) samt specifika ”tjej”-satsningar initierades för att komma till rätta med den ojämslidda representationen.

I 1991 års verksamhetsberättelse skrevs att ”representationsarbetet har blivit en naturlig del av verksamheten” och samma år kom de två första numren av kvinnotidningen ”Clara”, som hade till uppgift att spegla LO-kvinnornas vardag. Vid kongressen startades också den första versionen av ”tjejligan” som fick till uppgift att på regional nivå stötta och lyfta fram kvinnor, inte minst riktat mot det facklig-politiska samarbetet.

Under åren 1993 och 1994 – parallellt med SAPs beslut om ”varannan damernas” – gjorde LO ett stort arbete för att nå en mer jämställd representation i organisationen. Kvinnors representation kartlades och det framkom stora brister. Landssekreteriatet beslutade att satsa på ytterligare utbildning av centrala organ som valberedningar och distriktsstyrelser. Vidare antogs det första tydligt definierade målet om jämställd representation och det tillsattes en arbetsgrupp som till kongressen 1996 fick uppgift att presentera konkreta förslag för ökad jämställdhet. Vid kongressen togs ett uttalande om krav på ett jämställt arbetsliv och ambitionen att LO skulle ta ledningen i jämställdhetspolitiken. Utöver detta utfördes en del arbete internt på LO-kansliet, en arbetsgrupp för att öka integreringen av jämställdhetsfrågor tillsattes mellan enheterna och landssekreteriatet tog ett inriktningsbeslut för att jobba för ökad jämställdhet genom personalrekryteringen.

Verksamhetsberättelserna från 1990-talet beskriver två tydliga och delvis motstridiga tendenser. Å ena sidan stärks ambitionen inom jämställdhetsfrågorna generellt och representationsfrågorna specifikt, som visas i stycket ovan. Å andra sidan är det tydligt personberoende. Mitt under det kanske mest händelserika året, 1994, väljs Wanja Lundby-Wedin in i ledningen som första kvinna på en av vice-ordförandeposterna och därmed blev ledningen för första gången helt jämställd, vilket ytterligare gav tyngd till arbetet. Å andra sidan beskrivs i verksamhetsberättelsen 1996 att jämställdhetsarbetet under året har avstannat då den tjänst som ansvarar för frågorna har stått vakant. Det är en tydlig indikation på att frågorna blev allt viktigare samtidigt som de utelämnades från ordinarie verksamhet.

Hur påverkades representationen av det intensifierade arbetet under 1990-talet?

Kvinnors representation i LO-styrelsen ökade under hela 90-talet, på drygt tio år ökade representationen från 6,7 procent 1988 till 33,3 procent 1999. Isen var därmed bruten för kvinnors intåg i LOs maktcentrum. Den här utvecklingen är däremot inte lika tydlig i medlemsförbunden där utvecklingen gått långsammare, 1985 var det sammanlagt 18,8 procent kvinnor bland ordinarie ledamöter, 1995 hade det ökat med två procentenheter och 2001 var andelen kvinnor i förbundsstyrelserna 24 procent.

Teoretisk framflyttning men försvagad praktik under 2000-talet

Utvecklingen av representationsarbetet och den fackliga feminismen har gått hand i hand. LOs väg till en feministisk organisation, arbetet för att stärka genusperspektivet och nå en jämställd representation kan förstås i tidscyklar. Varje cykel har olika styrkor och svagheter. LOs arbete står också i nära förhållande till samhällets jämställdhetsdebatt i stort. I slutet av 1980-talet och början av 1990-talet låg fokus vid representationsfrågorna, medan senare debatter till stor del rörde situationen för kvinnor i offentlig sektor och det fortsatta problemet med osakliga löneskillnader.

Runt millenniumskiftet förändrade retoriken i den jämställdhetspolitiska samhällsdebatten. Debatten fick ett allt starkare makt- och strukturperspektiv genom debatter om maskulin hegemoni och könsmaktsordning. I samma led får sexualiseringsfrågorna större plats (Tollin 2011). Sverige blev först i världen med en prostitutionslagstiftning och LO beskrev i flera verksamhetsberättelser, skrifter och åttonde mars-tal behovet av att ifrågasätta vilka könsnormer och ideal som sprids i medierna.

Den främsta samhällstrenden var dock tanken om jämställdhetsintegrering, vilket också började praktiseras i LO. Vid FNs konferens om kvinnors rättigheter i Peking 1995 fastslogs att den centrala vägen för att öka jämställdheten är att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla samhällsorgan. Metodens mål är att jämställdhetspolitik inte ska stå vid sidan om som en ”extra” fråga, utan bli en del som går igen i organisationers och myndigheters vardag (Sainsbury och Bergqvist 2009).

I LOs fall har jämställdhetsintegreringen tagit ett par tydliga vägar. För det första infördes krav på jämställdhetsanalys i samtliga ärenden som skulle beredas i Arbetsutskottet (AU) eller LO-styrelsen, för det andra inleddes 2000 ett arbete för att samtlig personal skulle inkludera ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete och därmed ta ansvar för jämställdhetsfrågorna. För det tredje har kansliets sätt att arbeta med jämställdhet förändrats så att enskilda ombudsmän och utredare inte längre ansvarar för frågorna.

Forskning och utredningar har blivit allt mer kritiska kring hur jämställdhetsintegrering har använts (ex. Ds 2001:64; Wallby 2002; Squires 2007; Wittbom 2009; Nyberg 2010; Kantola 2010; Skjeie och Teigen 2012). I flera fall har metoden snarare lett till minskade resurser och oklart ansvar för jämställdhetsfrågor i organisationer (se kapitel 9). I LOs fall är det tydligt att det till en början fick ogenomtänkta konsekvenser. Åren 2001 och 2002 nämns knappt jämställdhet i verksamhetsberättelsen samtidigt som en sökning i diariarkivet visar att enskilda tjänstemän fortsatt tog ett ansvar för frågorna. Allt eftersom återkom frågorna och i mitten av 2000-talet fick klass och kön-arbetet återigen större plats i LOs arbete.

Figur 1 Fackliga feminismens fyra pusselbitar



I skriften *Facklig feminism* (Lindblad/LO 2005) lyfts begreppet feminism in i LOs arbete med klass och kön. Facklig feminism definieras utifrån av fyra sakområden som påverkar och är intimt beroende av varandra i forandet av mäns och kvinnors förutsättningar. Detta är första gången begreppet ”feminism” används i tryckt LO-material.

[Den facklig feministiska utgångspunkten är alltså att både klasstillhörighet och kön spelar roll. Kvinnor och män förväntas ha olika positioner och ansvar i produktionen – arbetslivet – och i reproduktionen – familjelivet. Inom vissa områden är skillnaden i mäns och kvinnors villkor särskilt tydliga. Det är också inom dessa områden som en förändring skulle öka förutsättningarna för jämlikhet och jämställdhet

(Lindblad/LO 2005, 3).

I skriften från 2005 och även den senaste Klass och kön-rapporten från 2006 framgår det tydligt att synen på jämställdhet nu präglas av en feministisk position där kvinnors och mäns förutsättningar är olika på grund av en könsmaktsordning vilken definierar könade normer, preferenser och regler där män är strukturellt överordnade kvinnor. Men texterna menar också att det inte är enbart klass och kön som formar människors förutsättningar, även etnicitet, sexuell läggning och funktionshinder möter en strukturell diskriminering.

Texterna visar på en teoretisk förflyttning där förståelsen för hur komplexa både klass och könsstrukturer är, ökat betänkligt. Samtidigt sker arbetet allt mer i ett vakuum, inte minst blir arbetet med jämställd representation allt osynligare. En förklaring till detta är resursbrist, då jämställdhetsfrågorna prioriterades ner efter omorganiseringen 2008.

Arbetet med klass och kön har sammanfattningsvis präglats av perioder av ökad intensitet varvat med perioder av minskad kraft, samtidigt har LO flyttat sig framåt, ofta i nära relation med samhällsutvecklingen.

Kvinnor och män i LO 2002

Den senaste rapporten om kvinnor och män i LO släpptes 2002 och ligger till grund för stora delar av denna studie. Den teoretiska utgångspunkten togs i Hirdmans (1990) teori om genussystemet och rapporten påtalar att åtskiljandets logik är extra tydlig inom LO på grund av den starkt könssegregerade arbetsmarknaden vilket i sin tur får återverkningar på möjligheten till en jämställd representation. Vidare utgick rapporten från att studera huruvida målsättningarna från 1994 och 2000 uppnåddes.

Resultatet var entydigt, LO uppnådde inte sitt mål. Varken vid LOs kongress, representantskap eller i lokala styrelser speglade representationen medlemskåren. Däremot var LOs kongressvalda ledning jämställd. I förbunden uppnåddes en jämn nivå endast för några av de mest mansdominerade förbunden, såsom Elektrikerna.

Utvecklingen av kvinnors representation var inte helt entydig. I flertalet av organen ökade kvinnors andel sedan tidigare mätning. Högst sammanlagda resultat fick andelen kvinnor på LO-kongressen (37 procent) och andel kvinnor i förbundens klubbstyrelser (36 procent). Samtidigt minskade representationen i dessa mellan 1998 och 2002. Vidare minskade också andelen kvinnor i LO-distriktens representantskap. Rapporten pekade därför på en oroväckande trend på lokal nivå i både förbund och LO. Rapporten diskuterade flera möjliga orsaker till detta, en förklaring var att kritiken mot att kvinnor var underrepresenterade främst riktade sig mot högre formella organ och att kraven på förändring inom dessa därigenom var större än på lokal nivå.

För att undersöka representationen i förbunden användes inte enbart andel eller antal kvinnor utan även ett index som viktade andel kvinnor i medlemskåren med andel valda kvinnor i respektive organ. På så vis kunde en mer rättvisande bild visas för de mest könssegregerade förbunden. I förbundsstyrelserna hade fyra förbund en överrepresentation kvinnor (Grafiska, HRF, Musikerna, Pappers), av dessa förbund var det enbart HRF som hade fler än 40 procent kvinnor i sin medlemskår. Det var även tre förbund som inte hade några kvinnor alls i sina förbundsstyrelser (Byggnads, Elektrikerna, Målarna). Vad gäller de kvinnodominerade förbunden visar det index som användes att män var överrepresenterade på i stort sett alla nivåer (undantaget HRFs styrelse).

Rapporten visade sammanfattningsvis att ”män väljs till förtroendeuppdrag i högre utsträckning än sin andel av medlemskåren i både kvinno- och mansdominerade förbund” (Lindblad/LO 2002, 23). Dessutom fanns en skillnad i vilka typer av uppdrag som kvinnor respektive män innehade. Män satt på de mer statusfyllda positionerna såsom ordförande, avtalssekreterare, kassör, medan kvinnor var sekreterare eller jämställdhetsansvariga

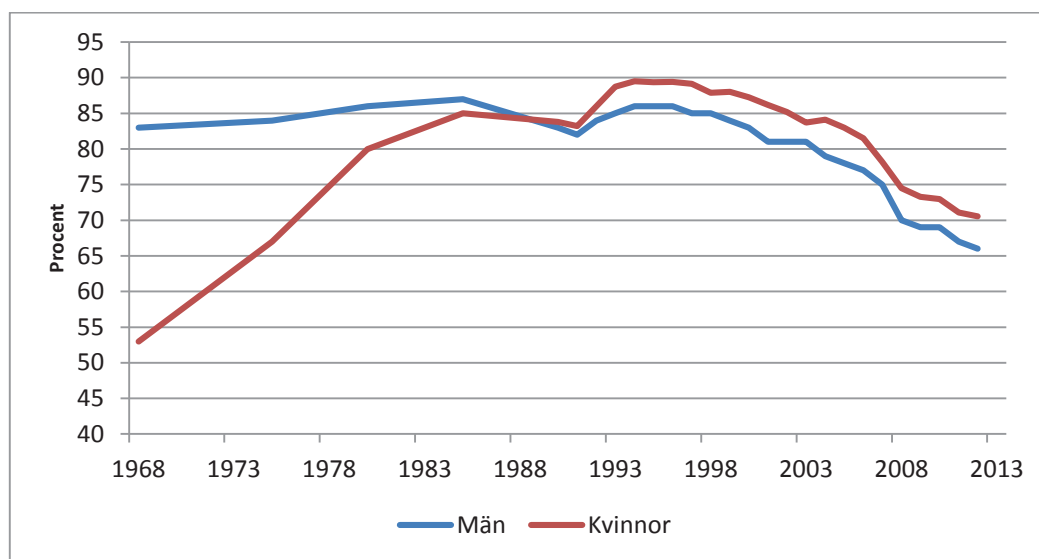
4. Organisation och medlemskap

I kapitel 3 beskrevs vägen fram till en jämn fördelning mellan könen i medlemskåren. I detta kapitel beskrivs medlemsutvecklingen och organisationsförändringarna under 2000-talet.

Män och kvinnor i LO

LO var under stora delar av 1900-talet en mansdominerad organisation, detta hör huvudsakligen samman med hur samhället var organiserat. När arbetsmarknaden var i behov av mer arbetskraft byggdes välfärdssamhället ut för att möjliggöra kvinnors intåg på arbetsmarknaden (Florin och Nilsson 2000; Nyberg 2013). I och med välfärdsstatens utbyggnad ökade också kvinnors fackliga organisering drastiskt.

Figur 2 Facklig organisationsgrad bland arbetare, per kön 1968 - 2012



Mellan 1968 – 90 visas statistik för vart femte år, därefter statistik för varje år.

Källa: Larsson/LO (2012) *Facklig anslutning 2012*; Lindblad/LO 2002

I Figur 2 syns utvecklingen av den fackliga anslutningsgraden under 45 år. Här tydliggörs två saker, för det första att kvinnors organisationsgrad ökade dramatiskt mellan 1968 och 1985 och för det andra att kvinnor i lägre grad har lämnat facket än vad män har gjort. Sedan 2002 har anslutningsgraden sjunkit kraftigt, kvinnor är dock fortsatt medlemmar i facket i högre grad än vad män är (71 procent kvinnor, 66 procent män).

Samtidigt som arbetande kvinnor i högre grad är fackligt organiserade är en majoritet av LOs medlemskår män. Skillnaden mellan andel män och kvinnor i medlemskåren har varit stabil sedan 1990. Idag är 46,4 procent av LOs medlemmar kvinnor och 53,6 procent män. Bland de yrkesaktiva är fördelningen något jämnare.

Mansdominerade och kvinnodominerade förbund

När fördelningen av beslutsfattande positioner studeras måste grundförutsättningarna vara tydliga. LOs medlemskår utgörs strikt sagt inte av 1,5 miljon arbetare utan av 14 medlemsförbund. Även i studier av LO centralt måste förbundens medlemsstruktur vara en känd förutsättning som kan påverka arbetet med jämställd representation. Förbundens medlemsstruktur speglar hur könssegregerad den svenska arbetsmarknaden är.

Hernes (1987) menar att den nordiska välfärdsstaten möjliggjorde kvinnors starka intåg på arbetsmarknaden. Samtidigt bevarades det i samhällssystemet en uppdelning av det produktiva och det reproduktiva arbetet, där kvinnor i hög grad arbetar i yrken av reproduktiv karaktär medan män återfinns i yrken med produktiv karaktär. Detta delar könen i olika typer av fackförbund.

Tabell 2 Förbundens medlemsantal, per kön, 31 december 2012

Förbund	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	Förändring andel medl. sedan 2001	Förändring i andel Kv. sedan 2001
Byggnads	1 167	102 884	104 051	1,1%	-20,9%	+ 0,1 %
Elektrikerna	316	23 900	24 216	1,3%	-10,1%	+ 0,4 %
Fastighets	15 345	15 413	30 758	49,9%	-23,5%	+ 0,4 %
GS-Facket ^a	10 515	43 688	54 203	19,4%	-42,0%	- 2,4 %
Handels	100 207	48 869	149 076	67,2%	-10,1%	- 2,9 %
HRF	20 279	10 792	31 071	65,3%	-48,7%	- 4,3 %
IF Metall ^b	75 475	262 230	337 705	22,3%	-31,2%	- 2,8 %
Kommunal	404 917	101 995	506 912	79,9%	-13,1%	- 1,5 %
Livs	12 553	19 470	32 023	39,2%	-41,2%	- 1,9 %
Musikerna	463	2 173	2 636	17,6%	-27,3%	+ 2,7 %
Målarna	1 268	13 555	14 823	8,6%	-17,9%	+ 6,0 %
Pappers	2 724	14 155	16 879	16,1%	-34,5%	- 1,5 %
SEKO	34 778	85 864	120 642	28,8%	-28,4%	- 2,9 %
Transport	9 643	52 321	61 964	15,6%	-13,9%	+/- 0 %
Totalt	689 187	795 136	1 484 323	46,4%	-24,3%	+ 0,1%

^a GS-facket bildades 2009 efter en sammanslagning av Grafiska och Skogs- och träfacket. Förändringstalen gäller för en sammanräkning av båda förbundens medlemstal 2001.

^b IF Metall bildades 2006 efter en sammanslagning av Industrifacket och Metallarbetarförbundet. Förändringstalen gäller för en sammanräkning av båda förbundens medlemstal 2001.

Tabell 2 visar en tydlig könssegregering mellan LO-förbunden. Den visar dessutom att flertalet mansdominerade förbund har blivit mer könssegregerade sedan 2001 medan de kvinnodominerade förbunden har blivit något mindre kvinnodominerade. Högst andel kvinnor finns i LOs största förbund, Kommunal (79,9 procent). Kvinnodominansen har dock minskat något. Högst andel män återfinns idag i Byggnads (98,9 procent), tätt följt av Elektrikerna, två förbund med försvinnande få kvinnor. Störst förändring i könsbalansen sedan 2001 har skett i Målarna som har ökat andelen kvinnor med 6 procentenheter. Hela ökningen kan inte förklaras av att det är fler män än kvinnor som lämnat facket.

Tabell 3 Fördelning av kvinnor och män utifrån förbundets könsdominans

	Kvinnodominerade förbund	Förbund m. jämn könsfördelning	Mansdominerade förbund
Andel av LOs kvinnor i	76,2%	2,2%	21,6%
Andel av LOs män i	20,3%	1,9%	77,8%

I Tabell 3 fördelas LOs kvinnliga respektive manliga medlemmar utifrån om de är medlemmar i ett kvinnodominerat, mansdominerat eller jämnt fördelat förbund. Tabellen visar att männen i något högre grad är koncentrerade till mansdominerade förbund än vad kvinnorna är till kvinnodominerade förbund. Tabellens primära förtjänst är dock att den tydligt illustrerar könssegregeringen inom LO.

Tabell 4 Förbunden uppdelade per dominerande kön i medlemskåren

Jämn könsfördelning innebär att båda könen är minst 40 % av totala populationen

Kvinnodominerade	Jämn könsfördelning	Mansdominerade
Handels ^(KD) HRF ^(KD) Kommunal ^(KD)	Fastighets ^(JK)	Byggnads ^(MD) Elektrikerna ^(MD) GS-facket ^(MD/MD) IF Metall ^(JK/MD) Livs ^(JK) Musikerna ^(MD) Målarna ^(MD) Pappers ^(MD) SEKO ^(MD) Transport ^(MD)

KD = kvinnodominerade, JK = jämn könsfördelning, MD = mansdominerade. Förkortningarna inom parentes visar klassificeringen för 2001. Förbunden är indelade utefter SCBs kategoriseringsmodell där ett yrke kategoriseras som könssegregerat om inte båda könen har minst 40 % (SCB 2012, 63).

I tabell 4 kategoriseras förbunden utifrån dominerande kön. Tabellen tydliggör ytterligare hur könssegregerat LO är. Vidare visar tabellerna också att LOs män organiseras i fler och mindre förbund medan LOs kvinnor organiseras i färre men större förbund. Det innebär också att fackligt aktiva kvinnor ”konkurrerar” om en mindre andel förtroendeuppdrag än vad fackligt aktiva män.

Förändringarna sedan 2001 är inte särskilt stora, men de finns. Utifrån det kategoriseringssystem som används har Livs gått från jämn till mansdominerad könsfördelning. Förändringen är dock liten och andelen kvinnor är 0,8 procent under gränsen för jämn könsfördelning. De senaste tio åren har två förbundssammanslagningar skett. Grafikerna och Skogs- och träförbundet har bildat GS-facket och Industriförbundet och Metallarbetareförbundet har bildat IF Metall.

Sammanslagningarna kommer att studeras särskilt i rapporten för att undersöka om de har påverkat representationen. I IF Metall har andelen män i medlemskåren blivit större. Trots att det ena förbundet (IF) år 2001 hade en jämn könsfördelning bland medlemmarna har det inte påverkat det nya förbundet i riktningen mot en jämnare fördelning av medlemskåren. Istället är det en lägre andel kvinnliga medlemmar i IF Metall idag än vad det var sammanlagt för de båda förbunden 2001.

Orsaken till detta går inte att slå fast med det material den här rapporten baseras på, men en potentiell förklaring kan ligga i effektiviseringar av industriarbetet där den vertikala könssegregeringen på arbetsplatserna tidigare innebar att kvinnor i större grad utförde mindre utvecklande arbeten, arbetsuppgifter som tenderar att försvinna vid rationaliseringar (jmf. Abrahamsson 2004).

5. Kvinnor och män i LO

I det här kapitlet studeras representationen mellan män och kvinnor inom LO på central nivå. Statistiken jämförs i största mån bakåt i tiden men jämförelsepunkten skiljer mellan olika områden beroende på materialets tillförlitlighet. De variabler som studeras är både medlemsvalda organ såsom styrelse, valberedning, kongress, representantskap men även andra viktiga positioner som avtalsråd och utskott. För att sätta in situationen i LO i ett större perspektiv jämförs först den övergripande kvinnorepresentationen i LO med den i TCO och Saco. Därefter studeras LOs centrala nivå i detalj.

Jämställd representation i LO

Inledningsvis beskrivs LOs definition av jämställd representation: könen ska vara representerade efter sin del av medlemskåren. Det är utifrån den definitionen LO studeras, men det ska poängteras att en strikt tolkning av definitionen möter problem. LOs medlemskår består av 14 förbund, inte 1,5 miljoner medlemmar. Enligt den strikta tolkningen ska jämställd representation på LO-nivå spegla könsfördelningen inom förbunden och inte de 46,4 procent kvinnor som utgör LO-förbundens samlade medlemmsgrupp.

Det sagt är ändå den rimligaste definitionen för den här studien att använda sig av nivån 46,4 procent kvinnor som mått på jämställd representation inom LO. Det kompletteras i senare kapitel med ett index över respektive förbund som ger en rättvisande bild av könsfördelningen bland beslutsfattande positioner.

Stora skillnader mellan tjänstemän och arbetare

Sveriges arbetstagare är huvudsakligen organiserade i fackförbund som är knutna till centralorganisationerna LO, TCO eller Saco.

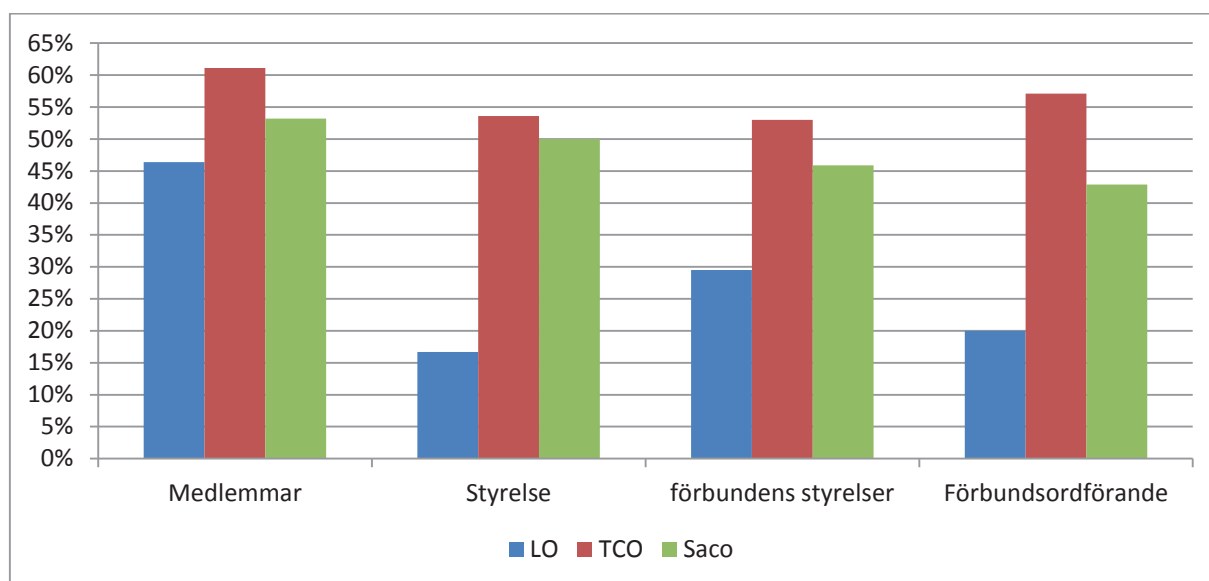
Tabell 5 Könsfördelning bland medlemmar och antal förbund per dominerande kön

	Andel kvinnor	Andel män	Kvinnodominerade	Jämn könsfördelning	Mansdominerade	Antal förbund
LO	46,4%	53,6%	3	1	10	14
TCO ^a	61,1%	38,9%	6	6	3	15
Saco	52,2%	47,8%	9	9	4	22

^a TCO-förbunden inkluderar enbart yrkesaktiva medlemmar.

Jämn fördelning definieras av SCB som att inget av könen har mindre än 40 %.

De tre centralorganisationernas organisationsstrukturer skiljer sig från varandra vilket ger olika förutsättningar för att uppnå en jämställd representation. Både TCO och Saco har fler kvinnliga än manliga medlemmar, dessutom visar Tabell 5 att antalet kvinnodominerade förbund är fler än mansdominerade förbund i både TCO och Saco. Det bör också avspeglas i förutsättningarna för vem som får förtroendeuppdrag.

Figur 3 Kvinnors representation i LO, TCO och Saco, 2012-2013

TCO: Medlemsstatistiken avser *yrkesaktiva* medlemmar 2012 (TCO 2012). Statistik för förbundsstyrelser bygger på artikel i TCO-tidningen (2012-11-23). TCOs styrelse och förbundsordförande är hämtat från TCO och förbundens hemsidor (2013-05-17).

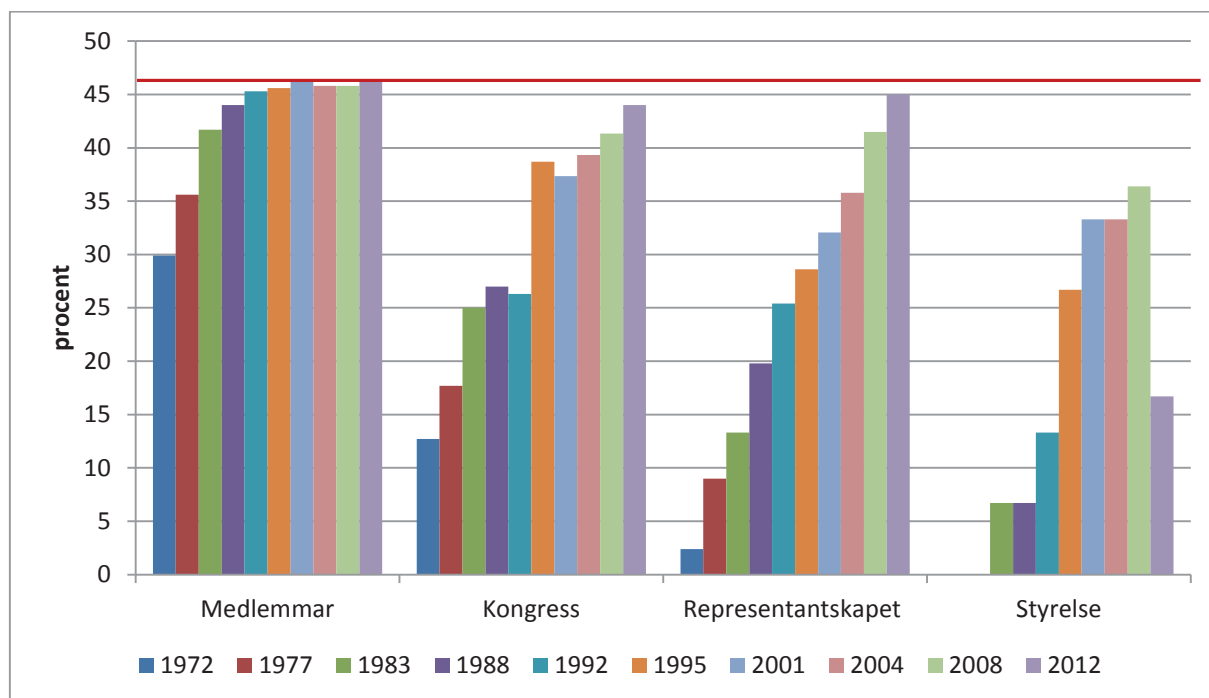
Saco: Medlemsstatistiken avser *samtliga* medlemmar 2012 (Saco 2012).

I Figur 3 jämförs andelen kvinnor i centralorganisationernas styrelser, i respektive medlemsförbunds styrelse samt ordföranden i respektive medlemsförbund. Ingen av organisationerna når helt upp i samma andel kvinnor som andelen kvinnliga medlemmar men både TCO och Saco har en betydligt jämnare representation än LO. I centralorganisationernas styrelser skiljer det 36,9 procentenheter mellan TCO som har högst andel kvinnor och LO som har lägst.

Bland det sammanlagda antalet förbundsstyrelseledamöter är skillnaden något mindre, TCO har 53 procent kvinnor och LO 29,5 procent. Förbundsstyrelserna har inflytande både inom de enskilda förbunden men också in i centralorganisationen genom representation i styrelse och olika typer av utskott och kan därför anses ha störst reell makt. Skillnaden mellan LO och TCO och Saco är så stor att den inte enbart kan förklaras av att det är fler kvinnodominerade förbund i TCO och Saco än i LO.

Positiv utveckling i LO – med ett undantag

De synligaste organen inom LO är de kongressvalda organen såsom styrelse och ledning. Det innebär också att dessa är naturliga att granska. Men LO är en paraplyorganisation och styr inte helt representationen i sina egna organ. Ledamöterna i styrelsen tillsätts, som exempel, utifrån sin position som ordförande i sitt förbund. Den könsuppdelade arbetsmarknaden påverkar därmed även förutsättningarna för kvinnors och mäns representation eftersom kvinnor är koncentrerade till ett mindre antal förbund. Det innebär inte att studier av könsfördelningen i LO på central nivå är ointressant, tvärtom är dessa variabler viktiga eftersom det finns god tillgång till historisk statistik och därmed möjliggör en diskussion kring utveckling över tid.

Figur 4 Kvinnors representation i LO 1972 - 2012

Källor: *Kvinnor och män* 2002, verksamhetsberättelser och kongressprotokoll LO-kongresser: 1971, 1976, 1982, 1991, 1996, 2000, 2004, 2008, 2012. Representantskapet 2012 visar 2013 års siffror. Andelen i styrelsen gäller ordinarie ledamöter. Det horisontella strecket visar andelen kvinnliga medlemmar.

I Figur 4 beskrivs utvecklingen av kvinnors representation i LO sedan 1972. Det röda strecket markerar andelen kvinnliga medlemmar 31 december 2012. I två av tre variabler är utvecklingen positiv. Andelen kvinnliga kongress- och representantskapsombud når i princip andelen kvinnliga medlemmar. Utvecklingen har varit stabil sedan förra mätningen. Genom tre kongressperioder har representationen ökat och ligger nu nära SCBs definition av jämn fördelning (att inget kön utgör mindre än 40 procent av den grupp som mäts).

Det tyder på att en relativ jämn könsfördelning har normaliserats i dessa organ. Det följer också en generell trend där representationen i ett första skede blir jämställd i mer synliga positioner, såsom kongress och representantskap. Samtidigt bör de generella slutsatserna över utvecklingen vara försiktiga då antal ombud fördelas utifrån förbundens storlek. Det största förbundet Kommunal, som också är kraftigt kvinnodominerat, får flest mandat vilket i sin tur påverkar den generella representationen. Därför kan trenden lika gärna bero på att det är de största förbunden som har lättast för eller mest aktivt driver en jämställd representation.

Utvecklingen i LO-styrelsen är en annan. Idag är endast 16,7 procent av de ordinarie ledamöterna kvinnor. Det är den lägsta nivån på tjugo år. Den negativa trenden beror på två saker. För det första, de kvinnor som avgick 2012 ersattes inte av andra kvinnor. För det andra, styrelsen har utvidgats till att ge plats åt en representant från vardera förbund, samtidigt som också LO-ledningen utökades med en plats. Då det är betydligt fler mansdominerade än kvinnodominerade förbund blir sannolikheten också större att fler män kommer in i styrelsen vid en sådan utvidgning. LO-styrelsen speglar därigenom idag fördelningen av ordförandeposterna i de respektive förbunden. Därför är könsfördelningen i styrelsen svår att påverka då respektive medlemsförbund äger frågan om sina representanter, vilket i sin tur minskar valberedningens roll i valprocessen. Det gäller däremot inte tillsättningen av LOS ledning. Där bör möjligheten att ta hänsyn till könsfördelningen vara större än för övriga styrelsen (jmf. Nergaard *et al.* 2013, 50).

Tabell 6 Könsfördelning i LOs ledning 1986 - 2012

	1986	1991	1994	1996	2000	2004	2008	2012
Kvinnor	1	1	2	2	2	2	2	1
Män	3	3	2	2	2	2	1	3
Andel kvinnor	25 %	25 %	50 %	50 %	50 %	50 %	66,7 %	25 %

Tabell 6 visar att LOs ledning från 1994 fram till 2008 var jämställd. Vid kongressen 2008 minskades ledningen med en plats och det blev en övervikt kvinnor. När ledningen återigen utökades till fyra personer 2012 valde kongressen inte en jämställd ledning. Istället är könsfördelningen tillbaka på 80-talets nivå.

Utvecklingen kan förklaras med begreppet institutionell konfiguration. Genom flera val och aktiva ställningstaganden har en norm formats som definierar att ledningen ska vara jämställd. I tron på att normen ska konfigureras om till en praktik – en oskriven lag – har normen aldrig institutionaliserats genom att skrivas in i LOs stadga.

När normen utmanas och andra värden också ska prioriteras skapas en konflikt mellan olika normer. När normen om en jämställd ledning inte finns formaliserad i ett beslut underlättar det att avvika från dess intention. När det inte finns skrivna regler med tillhörande sanktioner utlämnas allt till en bräcklig ”god vilja” mellan normativa institutioner (idén om en jämställd ledning) och praktiska institutioner (val av ledning) (jmf. Krook 2009; Freidenvall 2011a).

Jämställda valberedningar

Kvinnors representation i LOs valberedning för kongressval är också hög. Mellan 1991 och 2012 har valberedningen bestått av 5 ordinarie ledamöter och bortsett en kongressperiod har det varit minst två av vardera kön. Valberedningen tycks därmed i hög grad väljas i enlighet med LOs mål.

Forskningen om politiska partiers arbete med könsrepresentation har tidigare pekat på två avgörande insatser för att få en jämställd representation. Den ena är olika kvoteringsystem, likt varannan damernas, och den andra är en valprocess där valberedningen aktivt prioriterar frågorna. Redan i slutet av 1980-talet satsade LO på att utbilda sina valberedningar kring jämställdhetsfrågor för att öka kunskapen kring hur könsstruktur påverkar.

Inom forskningen har analysen på senare år också utökats med en tredje faktor, informella regler och praktiker. Exempel på sådana kan vara olika typer av nätverk med reellt inflytande, eller oskrivna traditioner och normer kring ledarskapet inom organisationen. En organisations praktiker och traditioner skapas inte enbart av de värderingar som bärs av dagens aktiva utan påverkas även av det förflutna (jmf. Chappell 2011). Det innebär att det, trots en avsikt att förändra den traditionella mansdominansen inom LO, kan uppstå en tröghet och förändringen går långsamt.

Det sker eftersom bilden av män som de ”ordinarie” kandidaterna och kvinnor som ”utmanare” är djupt rotad i de normer som styr valprocesser (jmf. Kenny 2013, 169ff.). I ljuset av det senaste valet av LO-ledning bör därför två frågor ställas. I vilken mån prioriteras en jämställd representation i LOs ledande organ i förhållande till andra önskvärda prioriteringar? Och i vilken mån har valberedningen ett reellt mandat att arbeta med en sådan prioritering (jmf. Freidenvall 2006; Bjarnegård och Kenny 2013)?

Könsrepresentationen i LOs vardag

I LO är medlemmarna genom sina kongressombud den högsta beslutande instansen. Mellan kongresserna delegeras makten till representantskapet och styrelsen. Men den demokratiska styrkedjan kräver också att det löpande, i organisationens vardag, sker utvecklingsarbete av policy, politik och organisation. Den största delen av verksamheten sker ute i förbundens avdelningar och klubbar samt LO-distrikten. Men de frågor kongressen ger LO i uppdrag att sköta drivs också till stor del av LOs kansli. Därför finns det ett reellt inflytande bland personal och förtroendevalda vid sidan om de demokratiska organen, vilket innebär att könsfördelningen också bör studeras i icke-direktvalda positioner.

Män gör politik - kvinnor organiserar

Tidigare studier har påvisat att en jämställd representation inte garanterar en jämn fördelning av vilka sakfrågor kvinnor och män har inflytande över (Wängnerud 1998; Lindblad/LO 2002; Gustafsson 2008; Hansen 2010). Kvinnor tenderar att vara välrepresenterade i organisatoriska frågor, välfärdsfrågor och kulturfrågor, medan män generellt är överrepresenterade i ekonomiska frågor och säkerhets- och infrastrukturfrågor (Gustafsson 2008). Den här trenden återfinns delvis inom LO.

Tabell 7 Representation i LO-styrelsens råd och utskott, 2013

	Förbundsrepresentanter			Förbunds- & LO-representanter		
	Kvinnor	Män	Andel kvinnor	Kvinnor	Män	Andel kvinnor
Avtalsrådet	2	12	14,3%	2	14	12,5%
Försäkringsutskott	8	11	47,1%	13	16	44,8%
Tvärfackliga rådet	6	9	40,0%	11	11	50,0%
Facklig utbildning	7	12	36,8%	8	13	38,1%
Kommunikationsrådet	9	12	42,9%	11	15	42,3%
Finanskommittén	1	4	20,0%	1	5	16,7%
Placeringsutskott	-	-	-	0	4	0,0%
Krisledning	0	4	0,0%	3	4	42,9%

Statistiken gäller för februari 2013, visar ordinarie ledamöter. Hur väl respektive råd rapporterar LO-representanter skiljer mellan varje råd.

Tabell 7 beskriver könsfördelningen i de råd och utskott som är underställda LOs styrelse. Till vänster redovisas könsfördelningen bland förbundens representanter och till höger inkluderas både LOs och förbundens representanter. Placeringsutskottet saknar helt kvinnliga ledamöter medan tvärfackliga rådet har en helt jämn fördelning. Tre utskott sticker ut i tabellen, det är avtalsrådet, finanskommittén och placeringsutskottet som alla har en låg kvinnorepresentation.

Tabell 8 Representation i LO-kansliets utskott, 2013

	Förbundsrepresentanter			Förbunds- & LO-representanter			
	Kvinnor	Män	Andel kvinnor	Kvinnor	Män	Andel Kvinnor	
Arbetsmiljö	Miljö & arbetslivsutskottet	1	13	7,1%	4	19	17,4%
	Arbetsgrupp för standardisering	2	12	14,3%	2	12	14,3%
	Arbetsgrupp för kemikaliefrågor	2	6	25,0%	2	6	25,0%
	Arbetsgrupp för regionala skyddsombudsverksamheten	0	12	0,0%	0	12	0,0%
Avtal & försäkring	Samhalls förbundsgrupp	3	6	33,3%	3	8	27,3%
	Bemanningsgruppen	4	10	28,6%	5	12	29,4%
	Kommitté för samlingsförsäringen	0	3	0,0%	0	4	0,0%
	Förbundsgrupp för omställningsfrågor	1	11	8,3%	1	14	6,7%
Internationellt	Internationella kommittén	3	14	17,6%	11	22	33,3%
	Europafackliga kommittén	4	12	25,0%	7	16	30,4%
	Kommitté för EU-rätt	6	9	40,0%	9	17	34,6%
Sakpolitiska frågor	EKO-utskottet	4	12	25,0%	11	18	37,9%
	Utbildningspolitiska utskottet	2	11	15,4%	2	11	15,4%
	Arbetsmarknadspolitiska gruppen	7	16	30,4%	12	20	37,5%
	Ekobrottsarbetsgrupp	3	7	30,0%	3	8	27,3%
Org.	Ungdomskommittén	4	9	30,8%	4	9	30,8%
	Utskott lika värde och lika rätt	6	3	66,7%	9	3	75,0%

Statistiken gäller för februari 2013. Hur väl vardera råd rapporterar LO-representanter skiljer mellan varje råd.

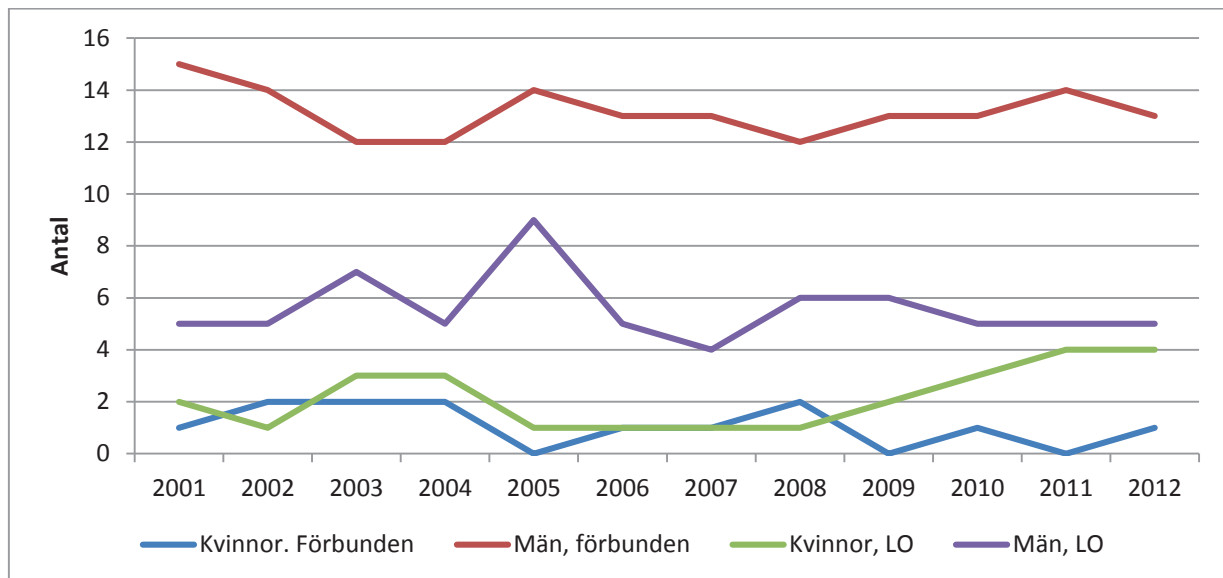
Med LO-kansliets 17 utskott, kommittéer och arbetsgrupper stärks bilden av att vissa områden är tydligt manliga. Dessa grupper form och funktion skiljer sig åt, de rapporterar till olika nivåer och vissa är mer formella än andra, men deras uppgift är att skapa samsyn och insyn mellan och för förbunden i respektive fråga. I Tabell 8 är utskotten grovt indelade efter arbetsområde och visar att utskott som ansvarar för arbetsmiljö, försäkrings- och avtalsfrågor har en markant överrepresentation av män. De sakpolitiska områdena är något mindre mansdominerade.

Sammantaget är det endast ett råd som har en övervikt av kvinnor. Det är utskottet för lika värde och lika rätt som ansvarar för samtliga diskrimineringsgrundande frågor. Tabellen visar också att kvinnor har något lättare att ta plats i de råd och utskott som har många platser, i grupper med få platser är den manliga överrepresentationen än tydligare.

Avtalsrådet – en manlig kärnverksamhet

En av fackets mest centrala uppgifter är att agera part i kollektivavtalsförhandlingarna. LO som centralorganisation förhandlar inte direkt¹ utan det sker av respektive förbund. Däremot samordnas förbunden i gemensamma krav och riktlinjer för avtalsrörelsen. Processen för att ta fram gemensamma krav och forma samordningen mellan LO-förbunden i avtalsrörelserna sker företrädesvis i avtalsrådet. Därmed har avtalsrådet ett särskilt stort inflytande på LOs kärnverksamhet.

¹ LO är ansvarig för två branschavtal, Samhallsavtalet och bemanningsavtalet.

Figur 5 Antal kvinnor och män i LOs avtalsråd 2001 - 2012

Diagrammet visar antalet närvarande kvinnor/män från förbund och LO vid oktobersammanträdet angivet år.

I Figur 5 beskrivs antalet kvinnor och män från förbunden samt LO som närvarat vid oktobersammanträdet under elva år. Statistiken återger inte ordinarie ledamöter utan tjänstgörande ledamöter. Då det berör förhållandevis få individer är det mest rättvist att beskriva representationen i antal och inte procentandel. Rådet består av en representant från respektive förbund samt ett antal representanter från LO och LO-TCO rättskydd.

Figuren visar tydligt att avtalsrådet är ett mycket mansdominerat organ. Förbunden representeras oftast av deras avtalssekreterare eller annan avtalsansvarig. Den blåa linjen visar antalet kvinnliga ledamöter från förbunden: Vid ett par tillfällen har antalet kvinnliga ledamöter uppgått till två stycken, oftast har det varit en eller ibland ingen. Antalet män har pendlat mellan 12 och 15 stycken. Utvecklingen på förbundssidan har inte heller förändrats över tid utan varit relativt konstant. Det förklaras delvis av förbundens könade medlemskårer. Samtidigt visade tabell 7 och 8 att det finns flera kommittéer som har en jämnare fördelning än 11 män och 3 kvinnor trots att alla förbund var representerade. När det kommer till LOs representation, vilket ofta är ansvariga utredare och ombudsmän samt avtalssekreteraren, har fördelningen förbättrats något över tid och de senaste åren har den varit förhållandevis jämn. Resultatet är på intet sätt förvånande. Inte förrän 1991 tog den första kvinnan plats i LOs centrala förhandlingsdelegation.

Det här visar, trots förbättringarna från LOs sida, att avtalsrådet är kraftigt ojämnt. Rådet svarar dessutom i första hand till LO-styrelsen, vilken också är mansdominerad. Kvinnor är därmed marginaliserade när det kommer till LOs mest centrala fråga. Resultatet bekräftar forskning om danska kollektivavtalsprocesser som menar att kollektivavtal och lönepolitik formas i en manlig kontext, där gruppen som bestämmer är både homogen till bakgrund och erfarenheter, något som i sin tur kan riskera att leda till en nedprioritering av viktiga jämställdhetsfrågor (Hansen 2013, 68).²

² Den manliga dominansen i avtalsfrågor bekräftas också av en översiktlig beräkning från SACOs och TCOs jämställdhetsansvariga utredare. Bland TCOs förbund fanns det hösten 2013 3 kvinnliga förhandlingsansvariga (av 15 förbund). SACO-förbunden har genomgått en förändring det senaste decenniet. 2003 fanns 4 kvinnliga och 24 manliga förhandlingschefer. Hösten 2013 var det 11 kvinnor och 14 män.

Männen representerar LO i bolagen

LO är som en central part på arbetsmarknaden såväl som inom arbetarrörelsen delägare och representerade i en mängd bolag. Här studeras representationen i samtliga bolagsstyrelser och utskott för 2012 samt i de partsgemensamma bolagen för 2013.

Tabell 9 Andel kvinnor i 33 bolagsstyrelser och utskott 2012

	Antal styrelseplatser	Antal/andel kvinnliga ledamöter	Antal ordförande	Antal/andel kvinnliga ordförande
LO	127	25 / 19,7%	19	3 / 15,8%
LO - partsg. bolag	69	18 / 26,1%	9	2 / 22,2%
TCO	11	5 / 45,5%	-	-
Svenskt Näringsliv	44	18 / 40,9%	4	0 / 0,0%
KF	16	8 / 50,0%	2	1 / 50,0%
Eget mandat	36	15 / 41,6%	2	1 / 50,0%

Statistiken avser representanter i 33 bolagsstyrelser som LO utser ombud till, i 17 styrelser³ ingår någon av de övriga redovisade organisationerna. Tabellen inkluderar samtliga styrelseuppdrag. Ombud utan uppgift om mandat har utelämnats.

Tabell 9 visar att LOs könsfördelning under 2012 var betydligt sämre än övriga organisationer. Detta trots att LO är den aktör som har flest poster att tillsätta, vilket med andra ord innebär att det bör finnas möjlighet till spridning av uppdragen. Bland de 17 styrelser, utskott eller kommittéer där antingen TCO, Svenskt Näringsliv eller KF ingår har LO 69 platser. Av dessa innehas 18 stycken av kvinnor, vilket ger 26,1 procent. Även i de partsgemensamma bolagen var andelen kvinnor från LO alltså lägre än från övriga parter. Tabellen visar också att ojämställdheten återfanns bland ordförandeposterna, endast 3 av LOs 19 ordförandeposter innehades av en kvinna.

Tabell 10 Andel kvinnor i 12 partsgemensamma styrelser och utskott 2013

	Antal styrelseplatser	Antal/andel kvinnliga ledamöter	Antal ordförande	Antal/andel kvinnliga ordförande
LO	45	15 / 33,3%	2	0 / 0,0%
TCO	5	4 / 80,0%	-	-
Svenskt Näringsliv	27	8 / 29,6%	1	0 / 0,0%
KF	4	3 / 75,0%	1	1 / 100%
Annat mandat	26	14 / 53,8%	8	8 / 100%

Statistiken avser representanter i 12 partsgemensamma styrelser⁴, endast ordinarie ledamöter är inkluderade.

I Tabell 10 presenteras andel kvinnor i 12 av de partsgemensamma styrelserna avseende 2013 års verksamhetsår. Tyvärr har det inte varit möjligt att ta fram helt identisk statistik som för 2012, men tabellen ger ändå en godtagbar bild över representationen i de mest inflytelserika bolagen. Resultatet visar en positiv trend för LO. Vid nomineringen till de partsgemensamma styrelserna gjorde LOs ledning ett aktivt val⁵ att försöka uppnå en jämnare tillsättning, det tycks inte ha lyckats fullt ut. Så trots en positiv trend är representationen tydligt lägre än representationsmålet.

³ AFA: liv, sjukförsäkring, trygghetsförsäkring, finansutskott, revisionsutskott. AMF: styrelse, ersättningsutskott, försäkringsutskott, revisionsutskott. Folksam Liv: styrelse, revisionsutskott. Folksam SAK, styrelse revisionsutskott. Fora AB, LO-TCO Rättskydd, Riva del Sole.

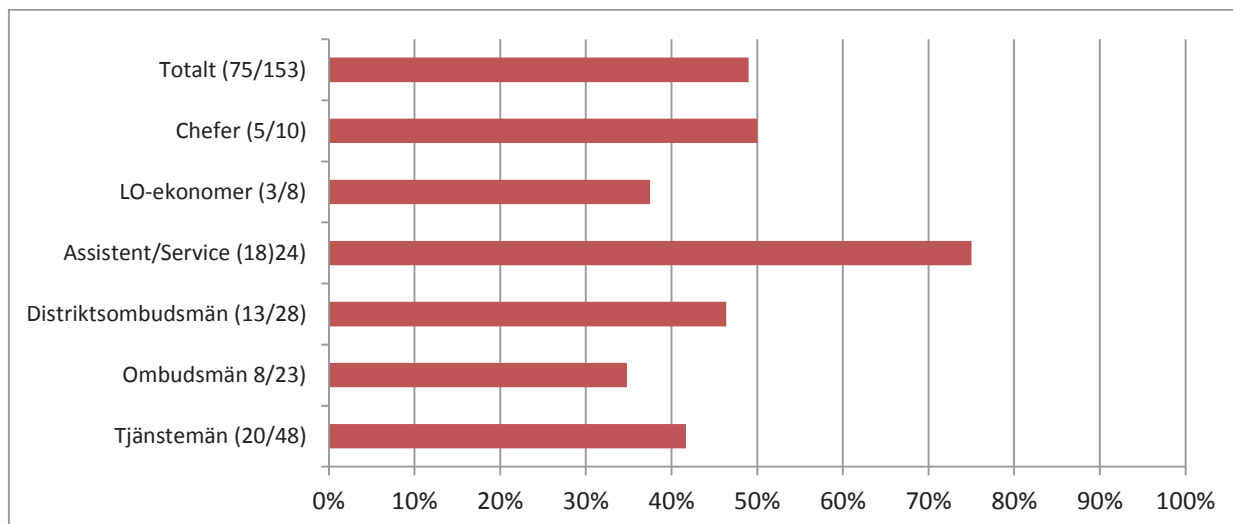
⁴ AFA: liv, sjukförsäkring, trygghetsförsäkring, finansutskott, ersättningsutskott, försäkringsutskott, revisionsutskott. AMF, Folksam: Liv, SAK. Fora AB, LO-TCO Rättskydd.

⁵ Uppgiften kommer från LOs ordförande, Karl-Petter Thorwaldsson och LOs kanslichef Birgitta Hejier.

LO-borgen: Jämställt men könssegregerat

LOs kansli har sedan mitten av 90-talet aktivt arbetat för en jämnt fördelad personalstyrka vilket syns när dagens personalstyrka studeras. Tyvärr finns ingen möjlighet att jämföra könsfördelningen för all personal bakåt i tiden då det inte redovisas någon könsuppdelad statistik över personalen i LOs verksamhetsberättelser.

Figur 6 Andel LO-anställda kvinnor februari 2013



Siffrorna inom parantes avser (antal kvinnor/totalt antal) Statistiken visar anställda hos LO som redovisas som personal i kansliets internwebb i februari 2013

I slutet av februari 2013 hade LO 153 anställda, 75 kvinnor och 78 män. På chefsnivå har utvecklingen varit positiv, 1993 hade LO 11 chefsposter, 9 av dessa innehades av män. De två kvinnor som var chefer hade endast en biträdande chefsposition. Dagens 10 chefspositioner fördelas på fem män och fem kvinnor.

Tabell 11 Könsfördelning bland LOs ombudsmän 1972 - 2013

	1972	1977	1983	1988	1992	1995	2001	2013
Kvinnor	7,1 %	7,1 %	10,9 %	17,9 %	10,2 %	8,1 %	29,8 %	34,8 %
Män	92,9 %	92,9 %	90,1 %	82,1 %	89,8 %	91,9 %	70,2 %	65,2 %

Källa: Lindblad/LO 2002

Tabell 11 redogör för könsfördelningen bland LOs centrala ombudsmän sedan 1972. Utvecklingen är tydlig, från att ha varit under 10 procent kvinnor så sent som 1995 är nu andelen kvinnor nästan 35 procent. Om distriktsombudsmännen räknas med är andelen kvinnor 41 procent. Det tyder på att utvecklingen går långsamt åt rätt håll. Samtidigt är mansdominansen som starkast på "klassiska" LO-tjänster som LO-ekonomer och LOs centrala ombudsmän. Även personalkategorin "assistenter och servicepersonal" har en ojämn könsfördelning, där kvinnor är överrepresenterade.

LO-kansliet kan därför anses ha en viss arbetsuppgiftssegregering där kvinnor i större mån har ansvar för service-, underhålls- och assistentuppgifter medan männen återfinns på arbetspositionerna med högst utvecklingsmöjlighet. Samtidigt är antalet anställda i varje kategori så pass begränsad att en förändring kan ske fort och därför ska inte för stora växlar dras rörande skillnaden mellan köns arbetsuppgifter.

Sammanfattande slutsatser

Kvinnors representation inom LO har stärkts sedan 2001, det visar kapitlets genomgång. Däremot är kvinnor fortsatt underrepresenterade och det är i många delar en bra bit kvar till LOs målsättning om att könen ska representeras efter sin del av medlemskåren uppnås. Kartläggningen av LO på central nivå ger tre särskilt viktiga slutsatser.

Jämställdheten stärks i synliga organ...

Den första slutsatsen är positiv, figur 4 visade att representationen bland kongress- och representantskapsombud är nära att nå målet för jämställd representation. Det ligger i linje med utvecklingen inom till exempel den politiska sfären där de högsta organen, som oftast är formellt valda och offentligt granskade, är först att nå en jämn representation. Det är inte längre möjligt att ha en kongress endast bestående av manliga ombud av samma skäl som att inga politiska partier kan ställa upp med vallistor endast bestående av män. En sådan fördelning tappar legitimitet hos både de egna medlemmarna såväl som i samhället i stort.

Samtidigt som omvärldens förväntningar är en uppenbar orsak till att just dessa organ uppnår en jämnare representation får inte förutsättningarna för utformandet av organen glömmas bort. Representationen påverkas i hög grad av könsfördelningen hos de största förbunden. Eftersom det är ett kvinnodominerat förbund (Kommunal) som har flest ombud är också förutsättningarna för en jämn fördelning särskilt goda i just kongress och representantskap.

... men glastaket till maktens rum består

Kapitlets mest slående slutsats är däremot negativ. I tabell 7 och 8 samt figur 5 framträder ett mycket starkt glastak till LOs maktpositioner. En av de viktigaste fackliga verksamheterna är kollektivavtalsförhandlingarna. I dessa sammanhang är kvinnors underrepresentation markant. Bland avtalsrådets 16 ordinarie ledamöter finns endast två kvinnor. Att de grupper som sätter de gemensamma prioriteringarna i avtalsrörelsen är så ensidigt formade kan vara ett problem eftersom det riskerar att utestänga viktiga erfarenheter av och perspektiv på kvinnors villkor.

Självfallet förklaras underrepresentationen till viss del av könssegregeringen mellan förbunden och att de flesta förbunden är mansdominerade. Samtidigt visar tabell 7 och 8 att det inte behöver innebära att tre förbund representeras av kvinnor och resten av män. Problemet med den kraftiga underrepresentationen är inte heller avgränsad till avtalsrådet.

LO-styrelsen, flera råd och vissa personalgrupper samt bolagsstyrelserna har också en skev fördelning. Utöver avtalsrådet är det LO-ledningen som framstår som allvarligast. För första gången på 18 år har LO inte en jämställd ledning, trots att ledningen ska spegla hela LO och inte representera specifika förbund. Det ställer frågor om hur jämställd representation prioriteras i LOs valprocesser. Avsaknaden från formella riktlinjer eller stadgeskrivningar som reglerar att ledningen ska återspegla medlemskåren bidrar förmodligen till detta och nyvalen vid kongressen 2012 ger skäl till att lyfta frågan om formella kvoteringsdirektiv.

LO långt efter i jämförelse med andra

Kapitlet visar också på en tredje intressant slutsats. När LO jämförs med andra organisationer framstår man som den organisation som har längst kvar till en jämställd representation. De övriga två fackliga centralorganisationerna, TCO och Saco, har en könsfördelning i både centralorganisationens och förbundens styrelser som i stor utsträckning återspeglar sin medlemskår och det är också vanligare att kvinnor når ordförandeposter, även i mansdominerade förbund. Det här ställer intressanta frågor om de bakomliggande orsakerna, ser kvinnors och mäns förutsättningar olika ut i de olika organisationerna? Och skiljer sig statusen i att inneha ett förtroendeuppdrag inom LO respektive TCO/Saco -förbund?

6. Kvinnors representation i LO-distrikten

I förra kapitlet studerades kvinnors inflytande och makt inom LO på central nivå. Det är oftast den centrala nivån som synliggörs och diskuteras, inte minst från ett medialt håll. Men den centrala nivån utgör inte hela organisationen. LO finns både på regional och lokal nivå som ett samarbete mellan fackförbunden inom kommuner och avdelningar. I det här kapitlet studeras kvinnors representation inom LO-distrikten. Distrikten samlar representanter från förbundens avdelningar inom ett geografiskt område. Uppgiften för distrikten är att skapa en plattform för diskussion, debatt och påverkan inom fackliga och facklig-politiska frågor.

Det tvärfackliga arbetet kan skilja sig mellan distrikten beroende på förutsättningar och behov men fokuserar överlag på organisering, ungdomar och facklig-politisk samverkan. Det är av flera skäl intressant att studera LO-distrikten ur ett representationsperspektiv. Distrikten är intressanta för sin reella vikt i organisationen, inte minst vad gäller möjligheten att påverka politiken regionalt och lokalt. Men också utifrån att flera distrikt genomgått stora organisationsförändringar de senaste decennierna vilket kan ha påverkat könsfördelningen.

Stora organisationsförändringar bland distrikten

Sedan 2002 har antalet distrikt minskat från 19 till 11 genom ett par stora organisatoriska förändringar. Orsakerna till förändringarna är de skilda förutsättningarna runt om i Sverige, inte minst mellan glesbygd och storstad. Ambitionen är att ge distrikten ökad möjlighet att utveckla det tvärfackliga arbetet utifrån sina egna förutsättningar. Utgångspunkten i arbetet har varit att frigöra resurser för verksamhet så att distrikten ska kunna nå ut till fler kommuner och arbetsplatser. Ambitionen har också varit att öka statusen för distriktsuppdragen (Enman/LO 2008). Hög status brukar i fackföreningsrörelsen förknippas med ett maskulint ledarskap (Hansen och Ledwith 2013, 22) därför är det särskilt viktigt att se hur organisationsförändringarna kan ha påverkat könsfördelningen i distrikten.

Tabell 12 Förändringar av LO-distrikten

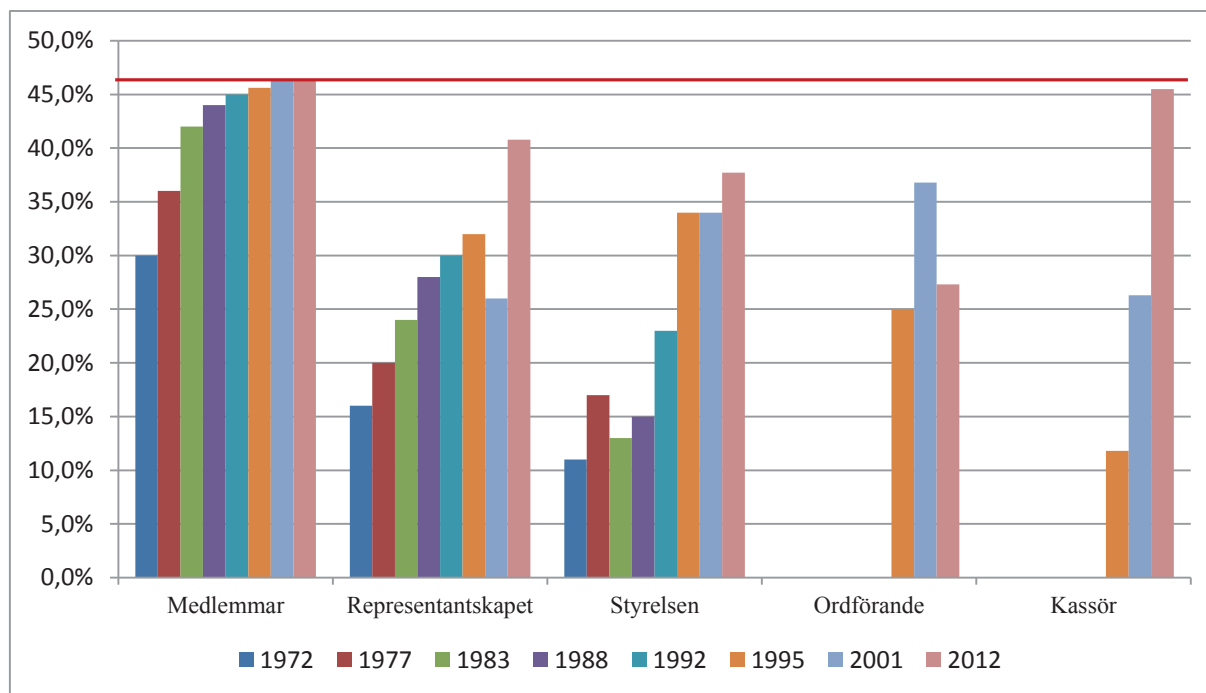
Nuvarande distrikt	Tidigare distrikt
Dalarna och Gävleborg	Dalarna; Gävleborg
Gotland	Gotland
Jönköpings län	Jönköpings län
Mellansverige	Sörmland; Uppsala; Västmanland; Östergötland
Mellersta Norrland	Mellersta Norrland
Norra Sverige	Norrboten; Västerbotten
Skåne	Skåne
Stockholms Län	Stockholms Län
Sydost	Kalmar; Kronoberg; Blekinge
Västsverige	Västsverige
Örebro och Värmland	Värmland; Örebro

Att studera könsfördelningen både före och efter sammanslagningarna kan ge bredare förståelse av hur möjlig en jämställd representation är. I teorikapitlet beskrevs hur organisationsförändringar kan påverka kvinnors representation. Å ena sidan riskerar hopslagningar att minska underordnade gruppers representation eftersom platserna blir färre och konkurrensen hårdare. Vid strid om platser gynnas den som tillhör normen. Å andra sidan kan en organisationsförändring i vissa fall leda till positiva förändringar i både antalet kvinnor på inflytelserika positioner såväl som i det reella inflytandet (Mackay 2011). En organisationsförändring kan ses som ett formativt moment där tidigare regler och praktiker blir möjliga att ifrågasätta vilket kan leda till att grupper som varit underordnade stärks.

Positiv utveckling i distrikten

Rapporten från 2002 visade på en negativ utveckling för kvinnors representation på lokal nivå, både inom LO och förbunden. När statistiken för LO-distrikten 2012 sammanfattas tycks den trenden vara bruten.

Figur 7 Andel kvinnor i LO-distrikten 1972 - 2012



Källor: *Kvinnor och män i LO* (2002), enkätstudie bland LO-d mars 2013.

Utvecklingen mellan 2001 och 2012 har generellt varit positiv. Det gäller särskilt representantskapet där andelen kvinnor 2012 uppnådde 40,8 procent. Det är en ökning med 14,8 procentenheter. Även vad gäller styrelserna har representationen ökat och når idag 37,7 procent. Det finns dock stora skillnader mellan distrikten, vilket diskuteras nedan. Det är enbart bland ordförande som trenden varit motsatt, här har andelen minskat med 9,5 procentenheter eller från 7 av 19 till 3 av 11. Figur 7 visar med andra ord att kvinnors representation har stärkts under de senaste tio åren. Samtidigt uppnås inte målet för någon av posterna, endast kassörerna ligger riktigt nära en jämställd representation. Kassörerna är distriktens förstaombudsmän och dessa anställs av LO centralt vilket innebär att bilden av ett LO som i sin personalpolitik aktivt arbetar för en jämställd fördelning bekräftas.

Påverkar geografiska, demografiska och arbetsmarknadsmässiga skillnader?

Kulturgeografisk och statsvetenskaplig forskning har påtalat vikten av att analysera skillnader i jämställd representation utifrån den rumsliga strukturen (Forsberg 1997; Wide 2006; Johansson 2013 se också SOU 2004:43). Med det menas att förandet av lokala strukturer och institutioner påverkar synen på ”manligt” och ”kvinnt” och därmed också jämställdhet på lokal nivå. Forskningen definierar två typer av könskontrakt, ett traditionellt och ett modernistiskt. Det traditionella kännetecknas bland annat av en könssegregerad arbetsmarknad med ett fåtal dominerande arbetsgivare, hög religiositet, starka högerpartier, få uttagna dagar av föräldraförsäkringen bland män. Modernistiska könskontrakt karaktäriseras av en diversifierad arbetsmarknad, jämnare uttag av föräldraförsäkring, starka vänsterpartier (ex. (S) och (V)).

Enligt Wide (2006) är kvinnors politiska representation högre i kommuner med ett modernistiskt könskontrakt än ett traditionellt. Även om de olika LO-distriktens könskontrakt inte går att definiera inom ramen för den här rapporten är det ett teoretiskt tankesätt som intuitivt kan användas för att förstå skillnader mellan distrikten.

Den könssegregerade arbetsmarknaden formar ”manliga” och ”kvinnliga” jobb, men arbetsmarknaden skiljer sig också geografisk. Beroende på den regionala arbetsmarknadens struktur bör fackens storlek i respektive distrikt påverkas vilket i förlängningen kan påverka representationen. Löfström beskriver i SOU 2004:43 att arbetsmarknadens könssegregering har tydliga regionala särdrag. Storstäder tenderar ha en mindre könssegregerad arbetsmarknad än glesbygd eller traditionella industriorter. Den främsta orsaken till detta anses ligga i en större och bredare arbetsmarknad iorstäder där känsligheten för förändringar kräver mer flexibilitet av arbetsmarknaden och arbetstagaren (SOU 2004:43, 76ff). Det kan i sin tur anta spela roll för hur föränderliga könskontrakten är (SOU 2004:43, 82f).

Tabell 13 Andel kvinnor i LO-distriktens styrelser och representantskap

Nuvarande distrikt	Tidigare distrikt	Kvinnor i distriktsstyrelsen			Kvinnor i representantskapet		
		1995	2001	2012	1995	2001	2012
Dalarna och Gävleborg	Dalarna		33,3%			20,0%	
	Gävleborg		33,3%	45,5%		20,5%	36,4%
Gotland	Gotland		36,4%	36,4%		25,0%	29,6%
Jönköpings län	Jönköpings län		36,4%	45,5%		30,0%	44,0%
Mellansverige	Sörmland	45,5%	36,4%		33,3%	23,1%	
	Uppsala	36,4%	18,2%	38,5%	29,5%	5,6%	55,0%
	Västmanland	33,3%	16,7%		32,9%	32,9%	
	Östergötland	33,3%	33,3%		32,8%	37,2%	
Mellersta Norrland	Mellersta Norrland	41,7%	38,5%		55,6%	31,7%	
Norra Sverige	Norrboten	44,4%	33,3%	30,8%	24,6%	31,1%	31,6%
	Västerbotten	44,4%	33,3%		35,5%	36,2%	48,3%
Skåne	Skåne	36,4%	36,4%	33,3%	24,6%	29,3%	34,8%
Stockholms Län	Stockholms Län	32,3%	55,6%	11,1%	31,1%	31,7%	40,0%
Sydost	Kalmar		11,1%			16,2%	
	Kronoberg		28,6%	45,5%		30,2%	27,3%
	Blekinge		28,6%			18,2%	
Västsverige	Västsverige		38,5%	30,8%		25,2%	46,3%
Örebro och Värmland	Värmland	38,3%	44,4%	44,4%	42,6%	30,4%	
	Örebro	33,3%	42,9%		26,2%	37,5%	

Källa: Lindblad/LO 2002 och enkät till distrikten.

När representationen i LO-distrikten studeras framkommer stora regionala skillnader. Tabell 13 visar att det skiljer 44,5 procentenheter mellan det distrikt som har högst andel kvinnor i styrelsen (Mellersta Norrland, 55,6 procent) och det som har lägst (Stockholms län, 11,1 procent). Representationen har utvecklats positivt i de distrikt som genomgått organisatoriska förändringar sedan 2001, trenden är dock inte så stark att dessa fem distrikt helt står ut från utvecklingen i övriga distrikt.

Tabellen visar också att det inte är distrikt med en traditionell arbetsmarknad som har den lägsta andelen kvinnor, tvärtom är det storstadsregioner som Stockholms län och Västsverige som har lägst andel kvinnor i styrelsen. Det här innebär att teorin om lokala könskontrakt inte förklarar de stora skillnaderna. Orsaken till den låga andelen kvinnor i storstadsregionerna kan inte fastslås genom den statistik som rapporten har tillgång till, men det är en viktig fråga som bör studeras vidare.

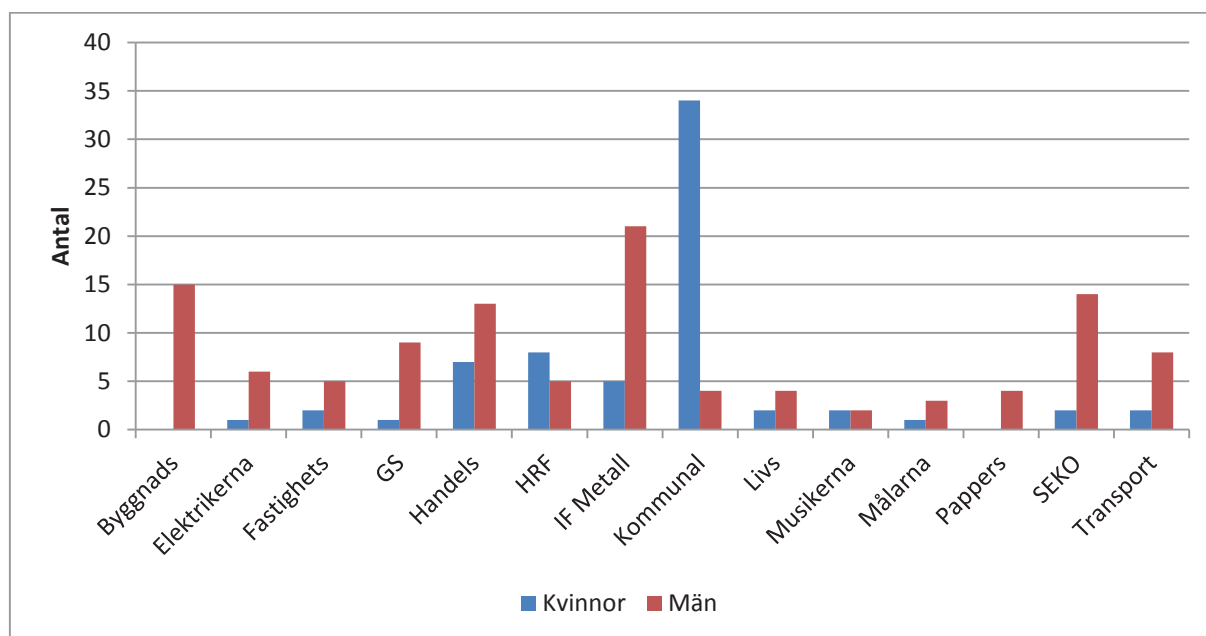
Bland annat bör LO-distriktens inflytande och status (se Enman/LO 2008) inkluderas för att undersöka om det finns en koppling mellan starka distrikt och låg andel kvinnor och om det är så att LO-distrikten i storstadsregionerna har tyngre positioner i organisationen generellt, vilket därmed ökar konkurrensen om platserna.

Förbundens representation i distrikten

Med tanke på könssegregeringen i förbunden är sannolikheten stor att representationen påverkas beroende på vilka förbund som är representerade i respektive distriktsstyrelse.

Figur 8 Antal kvinnor och män per förbund i distriktsstyrelserna

Antal ordinarie ledamöter i distriktens styrelser 2012



Antal ordinarie ledamöter i distriktens styrelser 2012.

Figur 8 beskriver fördelningen av antal ledamöter i distrikten fördelat på kön och förbund. Det visar att Kommunal står för en majoritet av de kvinnliga ledamöterna, medan männens representation är utspridd på flera förbund. Figuren visar också en oväntad fördelning för Handels som har 13 män och 7 kvinnor, trots en majoritet kvinnor i medlemskåren.

Tabell 14 Ledamöter sorterade utefter sina förbunds könsfördelning

	Andel kvinnor i styrelsen	Ledamöter i distriktsstyrelsen från förbund vars medlemskår är:		
		Kvinnodominerade	Jämn könsfördelning	Mansdominerad
Dalarna och Gävleborg	45,5 %	4	1	6
Gotland	36,4 %	4		7
Jönköpings län	45,5 %	4		7
Mellansverige	38,5 %	5	1	7
Mellersta Norrland	55,6 %	5		4
Norra Sverige	30,8 %	3	1	10
Skåne	33,3 %	3		8
Stockholms Län	11,1 %	2	1	7
Sydost	45,5 %	5	2	4
Västsverige	30,8 %	6	1	6
Örebro och Värmland	44,4 %	6		3

Källa: enkät till LO-distrikten 2013

I Tabell 14 är distriktsstyrelsens ledamöter kategoriserade efter könsfördelningen bland sitt förbunds medlemmar. Figuren beskriver därför hur många ledamöter som representerar kvinnodominerade, mansdominerade eller förbund med en jämn könsfördelning. Mellersta Norrland och Sydost har en majoritet ledamöter från kvinnodominerade förbund, i dessa distrikt är också kvinnorepresentationen hög. Norra Sverige, Skåne och Stockholm har minst antal ledamöter från kvinnodominerade förbund, i dessa distrikt är också kvinnorepresentationen låg.

Det tycks således finnas en koppling mellan representationen för de kvinnodominerade förbunden och andelen kvinnliga ledamöter, däremot går det inte att säga att relationen är kausal även om det är troligt att det inverkar. Kopplingen gäller inte heller för alla distrikt, Västsverige har till exempel lika många ledamöter från kvinno- som mansdominerade förbund, trots det är andelen kvinnor endast 30,8 procent.

Sammanfattande slutsatser

Utvecklingen mot en jämställd representation har gått framåt bland distrikten men trenden är inte entydig, tvärtom är skillnaderna stora mellan de olika distrikten. Nedan presenteras de tre mest centrala slutsatserna.

Tydlig förbättring sedan 2001

Sedan förra rapporten har utvecklingen varit tydlig, kvinnors representation i distrikten har gått från att vara minskande till att återigen stärkas. I samtliga distrikt har andelen kvinnliga representantskapsombud ökat och i 7 av 11 styrelser har kvinnors position stärkts. Även på den viktiga kassörs- och förstaombudsmanpositionen har andelen kvinnor ökat markant. Det är ett exempel på hur medveten personalpolitik får effekt på representationen.⁶ Sammantaget beskriver detta därmed en positiv utveckling för kvinnors position i LO-distrikten. Det är en viktig slutsats eftersom distrikten har kontakter både mot förbundens avdelningsnivåer och LOs nationella nivå. Utvecklingen och kan därmed ge positiva effekter även på representationen i andra delar av fackföreningsrörelsen.

Storstadsregionerna minst jämställda

Utvecklingen är däremot inte positiv i alla distrikt, tvärtom har flera distrikt en mycket låg andel kvinnor. Kvinnor är som mest underrepresenterade i storstadsregionerna. Den här trenden är oroväckande eftersom allt fler människor centreras till storstadsregionerna vilket innebär att dessa distrikt representerar en allt större del av arbetsmarknaden.

Resultatet går också mot hypotesen att områden med en modern arbetsmarknad och könskontrakt moderna områden bör innebära högre kvinnorepresentation, materialet kan däremot inte ge några svar på varför det är Stockholm, Västsverige och Skåne som uppvisar en lägre andel kvinnor i styrelserna. Men det ställer nya frågor.

En viktig fråga är vilken effekt arbetet med att höja distriktens status har fått i de olika distrikten. Finns det ett samband mellan distriktsstyrelsernas makt och inflytande och nivån på andelen kvinnor? Hur ser representationen ut i förbundens avdelningar i de distrikt som har en hög andel kvinnor kontra de som har en låg andel? Vidare bör skillnader i förutsättningar och förhållanden på arbetsmarknaden studeras regionalt för att undersöka om kvinnor i LO-yrken har sämre villkor i storstäder än i glesbygd och därmed får svårare att engagera sig.

⁶ Under mitten av 90-talet tog LO-styrelsen ett principbeslut om att utjämna könsskillnaderna i personalgruppen. I första hand skulle kvinnor anställas, om det inte gjordes skulle en skriftlig motivering medfölja beslutet.

Sammanläggningarna påverkade inte negativt

Slutligen, kapitlet visar också att fyra av fem distrikt som genomgått sammanslagningar och därigenom stora organisationsförändringar har lyckats höja andelen kvinnor i styrelserna. Det är en positiv utveckling som visar att organisatoriska förändringar inte behöver vara av ondo för jämställdheten. Det är en slutsats som skiljer sig från tidigare studier. I 2001 års rapport beskrevs sammanslagningar mellan distrikt och förbund som en potentiell riskfaktor för kvinnors representation. För att bättre förstå orsaken till detta bör hanteringen av representationsfrågorna i samband med organisationsförändringarna studeras närmare.

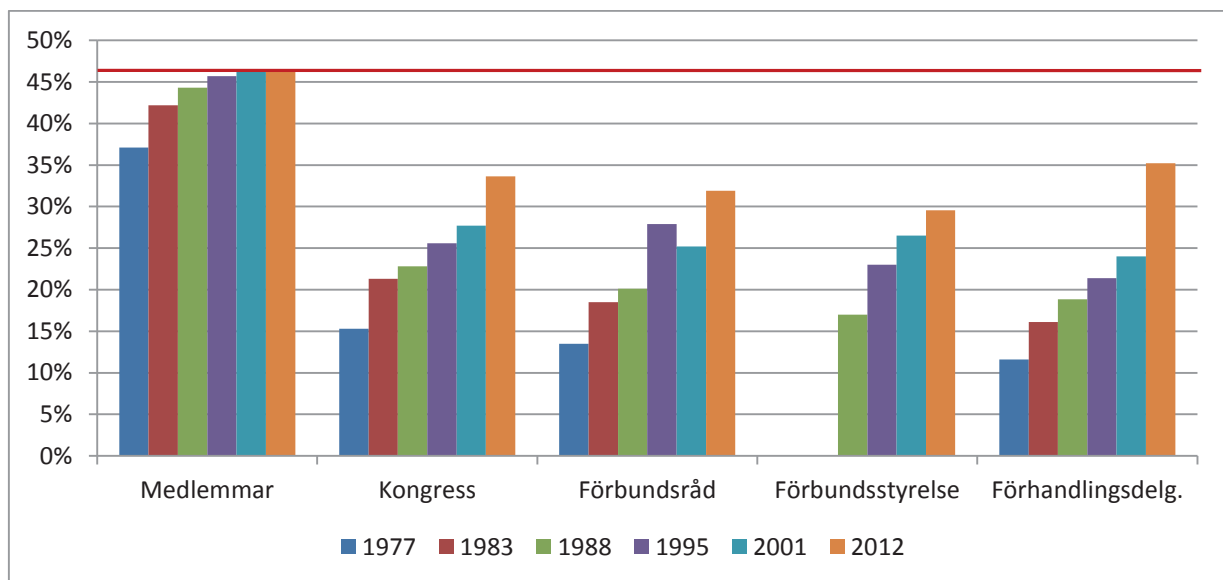
7. Kvinnor och män i LO-förbunden

LO är en centralorganisation för 14 fackförbund och det är i medlemsförbunden den huvudsakliga fackliga verksamheten bedrivs. Eftersom förbunden på nationella nivå har inflytande över verksamhetsinriktning i såväl den egna organisationen som i LO är en studie av andelen kvinnor på förbundens nationella nivå en bra indikator på jämställdheten i hela LO. Kapitlet inleder med en beskrivning av den sammanlagda representationen, därefter studeras utvecklingen i varje förbund.

Översikt av kvinnors representation

Att studera kvinnors representation genom sammanlagd statistik för alla förbund är inte helt oproblematiskt på grund av uppdelningen i kvinno- och mansdominerade förbund. Eftersom LOs kvinnliga medlemmar är koncentrerade till ett fåtal förbund konkurrerar de också om färre positioner än LOs manliga medlemmar. Däremot ger den sammanlagda statistiken en bild av den långsiktiga utvecklingen och bör därför inte utelämnas helt.

Figur 9 Kvinnors sammanlagda representation i LO-förbunden, 1977-2012



Samtlig statistik gäller ordinarie ledamöter/ombud. Grafiska, Kommunal, Metall, Pappers, SEKO statistik för förbundsstyrelsen 1995 visar siffror för 1992. Statistik för kongresser gäller för mätpunkten senast genomförda kongress. I statistiken för förhandlingsdelegationen 2012 saknas Musikerna. SEKOs och Transports siffror är en uppskattning, därmed är stapeln ej exakt. Källor: Lindblad/LO (2002); verksamhetsberättelser; enkätsvar.

Figur 9 beskriver den totala andelen kvinnor i LO-förbundens högst beslutande organ/positioner. Kongressen är medlemmarnas högsta beslutande organ. Mellan kongresserna är förbundsstyrelsen tillsammans med förbundsråden de högst beslutande instanserna. Förbundsråden består av ombud från organisationens olika nivåer. Rådets uppgift varierar men är i huvudsak en tillsynsenhet till förbundsstyrelsen, de kan dock ha särskilda beslutsuppgifter i vissa förbund.

Figuren visar att det har skett en positiv utveckling av den jämställda representationen i samtliga organ sedan 2001. Kvinnors andel av de beslutsfattande positionerna i förbunden är dock fortfarande lägre än deras andel av medlemskåren. Det innebär att män genomgående är överrepresenterade på förbunds nivå.

Figur 9 visar även andelen kvinnor i förbundens förhandlingsdelegationer. Även om de inte formellt sett är ett av de högst beslutande organen så har de en viktig roll i kollektivavtalsförhandlingarna vilket innebär att de har en betydande roll och inflytande i den fackliga verksamheten.

Störst mansdominans återfinns i de organ som har mest makt: förbundsstyrelserna. Av 176 ordinarie förbundsstyrelseplatser innehar män 124 platser (70,5 procent) och kvinnor 52 platser (29,5 procent). Det är med andra ord 16,9 procentenheter lägre än LOs målsättning. Med samma takt som mellan 2001 och 2012 tar det ytterligare 62 år innan förbundsstyrelseplatserna är fördelade i nivå med könsandel av den totala medlemsbasen. Den här långsamma men stegvisa utvecklingen av kvinnors representation är dock inte unik för LO. Samma utveckling återfinns inom politiken i stora delar av västvärlden men också inom norska LO (Freidenvall *et al.* 2006; Dahlerup och Leyenaar 2013; Nergaard *et al.* 2013).

Representationen i respektive förbund

Den övergripande bilden räcker dock inte. Förbunden bör studeras vart och ett för sig för att se hur andelen kvinnor i beslutsfattande positioner förhåller sig till respektive förbunds medlemskår. I 2002 års rapport användes ett index där andelen kvinnor på respektive position dividerades med andelen kvinnliga medlemmar i det specifika förbundet.⁷

Ett sådant index beskriver hur könsfördelningen skulle behöva se ut för att motsvara könsfördelningen bland medlemmarna. Därigenom tas det hänsyn till hur den könssegregerade arbetsmarknaden påverkar respektive förbund. Indexet blir ett sätt att förstå hur väl förbunden klarar att uppnå en jämställd representation i sin organisation.

Mätmetoden kan dock problematiseras. Organisationer med en kraftig dominans av det ena könet kan utifrån indexet hävda att könsfördelningen är jämställd samtidigt som det kön som är i minoritet fortsatt har en mycket begränsad möjlighet till inflytande.

Ett index riskerar därmed att förstärka svagheten som medföljer en studie som enbart studerar deskriptiv – numerära – representation. Jämställdhet reduceras då till hur många av vardera kön som återfinns i ett specifikt organ och den reella inflytandegraden och analys kring orättfärdiga maktstrukturer utlämnas. För att signalera att ett jämställt inflytande inte nödvändigtvis säkras genom att andelen av medlemskåren är representerad har flera förbund satt upp egna representationsmål.⁸

Förbundskongressen

Det högst beslutande organet i LO-förbunden är förbundskongressen. Nedan presenteras andelen kvinnliga ombud på förbundens senaste kongress. Statistiken för 2012 gäller den senaste kongressen, medan statistik för 2001 är den sista kongressen per förbund mellan 1998 – 2001. I den högra kolumnen beskrivs också representationsindex för senaste kongressen.

⁷ Hur representationsindexet är konstruerat beskrivs mer utförligt på sida 5

⁸ För vidare diskussion om förbundens egna målsättningar, se kapitel 9.

Tabell 15 Andel kvinnliga ombud vid senaste förbunds kongressen*Ordinarie ombud, per förbund.*

		Andel kvinnliga kongressombud			Andel kvinnliga medlemmar	Index 2012
		2001	2012	Utveckling		
Byggnads		0,5%	1,0%	0,5%	1,1%	84,9%
Elektrikerna		2,5%	0,0%	-2,5%	1,3%	0,0%
Fastighets		29,5%	37,6%	8,1%	49,9%	75,3%
GS	Grafiska	20,8%	25,6%	12,7% ^a	19,4%	132,0%
	Skogs- & Trä	18,3%				
Handels		61,6%	59,4%	-2,2%	67,2%	88,4%
HRF		65,0%	66,7%	1,7%	65,3%	102,1%
IF Metall	Industriefacket	34,7%	29,5%	2,9% ^b	22,3%	132,1%
	Metall	21,3%				
Kommunal		65,4%	66,5%	1,1%	79,9%	83,2%
Livs		29,4%	34,9%	5,5%	39,2%	88,9%
Musikerna		11,1%	N/A	.	17,6%	-
Målarna		0,0%	N/A	.	8,6%	-
Pappers		9,8%	11,4%	1,6%	16,1%	70,7%
SEKO		24,0%	27,5%	3,5%	28,8%	95,4%
Transport		17,8%	21,4%	3,6%	15,6%	137,5%

^a GS förändring sedan 2001 räknas från en sammanslagning av båda förbundens antal kvinnor 2001.

^b IF Metalls förändring sedan 2001 räknas från en sammanslagning av båda förbundens antal kvinnor 2001.

I likhet med LO-kongressen och distriktens representantskap har de flesta förbunden fått en allt mer jämställd representation sedan 2001. Tabell 15 visar att kvinnor har stärkt sin position i 10 av 14 förbund sedan förra mätningen, två förbund saknar resultat och två förbund – Elektrikerna och Handels – har haft en minskad andel kvinnliga ombud. GS, HRF, IF Metall och Transport hade en överrepresentation av kvinnor på sin senaste kongress.

Övriga åtta förbund hade en överrepresentation av män. Indexet visar på två intressanta trender. För det första är tre av fyra förbund med en överrepresentation kvinnor, mansdominerade förbund. Två av dessa är GS och IF Metall som också är de förbund som genomgått sammanslagningar sedan förra mätningen, vilket tycks ha genomförts utan att drabba kvinnors representation på förbundens kongresser.

För det andra, bland de kvinnodominerade förbunden är det bara HRF som har en överrepresentation av kvinnliga kongressombud, medan kvinnor är underrepresenterade i både Kommunal och Handels. Dessutom är kvinnoandelen låg i Fastighets och Livs, de två förbund med en relativt jämnt fördelad medlemskår. Detta tyder på att kvinnodominerade förbund lättare släpper fram män än vad mansdominerade släpper fram kvinnor, ett mönster som återfinns i både danska och norska LO (Hansen 2013; Nergaard *et al.* 2013).

I Handels är mönstret särskilt tydligt, för andra mätningen i rad minskar andelen kvinnliga kongressombud. Sedan toppnoteringen vid mätningen 1995 har andelen kvinnliga ombud minskat med 9,3 procentenheter, samtidigt som kvinnors överrepresentation i medlemskåren endast har krympt med 3,5 procentenheter.

Förbundsråd

Förbundsrådet är tillsammans med förbundsstyrelsen det högst beslutande organet mellan kongresserna, deras arbetsuppgifter skiljer sig något mellan förbunden. Alla förbund utom HRF har någon form av förbundsråd.

Tabell 16 Andel kvinnliga förbundsrådsombud

Ordinarie ombud, per förbund

		Andel kvinnliga förbundsrådsombud			Andel kvinnliga medlemmar	Index 2012
		2001	2012	Utveckling		
Byggnads		0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%
Elektrikerna		2,5%	3,7%	1,2%	1,3%	283,8%
Fastighets		10,0%	34,0%	24,0%	49,9%	68,2%
GS	Grafiska	N/A	11,4%	5,5% ^a	19,4%	58,6%
	Skogs & trä	5,9%				
Handels		60,9%	68,8%	7,9%	67,2%	102,3%
HRF		-	-	-	65,3%	-
IF Metall	Industrifacket	30,2%	18,4%	-11,8% ^b	22,3%	82,2%
	Metall	N/A				
Kommunal		65,4%	66,5%	1,1%	79,9%	83,2%
Livs		24,5%	32,4%	7,9%	39,2%	82,5%
Musikerna		11,1%	66,7%	55,6%	17,6%	378,8%
Målarna		0,0%	1,8%	1,8%	8,6%	20,5%
Pappers		0,0%	7,0%	7,0%	16,1%	43,5%
SEKO		23,5%	37,1%	13,6%	28,8%	128,8%
Transport		10,0%	11,1%	1,1%	15,6%	71,4%

^a GS förändring sedan 2001 räknas från en sammanslagning av båda förbundens antal kvinnor 2001.

^b IF Metalls förändring sedan 2001 räknas från en sammanslagning av båda förbundens antal kvinnor 2001

Tabell 16 beskriver kvinnors representation i förbundsråden. Precis som Figur 9 visade har utvecklingen varit positiv, det gäller alla förbund som har jämförbara siffror förutom Byggnads. Det är däremot en stor spridning mellan förbunden och särskilt Musikerna och Målarna sticker ut. Tabellen visar att Målarnas ökade andel kvinnliga medlemmar inte återspeglas i förbundsrådet. Musikerna har däremot en extrem överrepresentation av kvinnor. Det förklaras delvis av att rådet endast består av 12 ombud, vilket innebär att varje enskild individ får en stor effekt. Vidare visar tabellen en kvinnlig överrepresentation i SEKO och Elektrikerna, medan Fastighets, GS och Pappers har en låg andel kvinnor i förhållande till sin medlemskår.

Förbundsstyrelsen

Det tredje högst beslutande organet i förbunden är styrelsen. Det är den som leder och verkställer det löpande arbetet i förbunden har den starkaste formella makten. Genom den positionen medföljer ett inflytande över verksamheten som ger förtroende och kontaktnät, vilket ger ett styrande organ som en styrelse en betydande informell makt (jmf. Gaventa 1980; Lukes 2008). Därför är det särskilt viktigt att studera både förbundsstyrelsens totala sammansättning, men också hur makten är fördelad inom styrelsen.

Tabell 17 Andel kvinnliga förbundsstyrelseledamöter*Ordinarie ledamöter, per förbund*

	Andel kvinnliga ledamöter			Andel kvinnliga medlemmar	Index 2012	
	2001	2012	Utveckling			
Byggnads	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	
Elektrikerna	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	
Fastighets	28,6%	33,3%	4,7%	49,9%	66,8%	
GS	Grafiska	33,3%	15,4%	-4,6% ^a	19,4%	79,3%
	Skogs- & Trä	7,7%				
Handels	58,3%	40,0%	-18,3%	67,2%	59,5%	
HRF	73,3%	81,8%	8,5%	65,3%	125,4%	
IF Metall	Industrifacket	30,8%	29,4%	8,0% ^b	22,3%	131,6%
	Metall	13,3%				
Kommunal	69,2%	72,2%	3,0%	79,9%	90,4%	
Livs	18,2%	45,5%	27,3%	39,2%	116,0%	
Musikerna	16,7%	44,4%	27,7%	17,6%	253,0%	
Målarna	0,0%	0,0%	0,0%	8,6%	0,0%	
Pappers	22,2%	11,1%	-11,1%	16,1%	68,8%	
SEKO	23,1%	20,0%	-3,1%	28,8%	69,4%	
Transport	9,1%	15,4%	6,3%	15,6%	98,9%	

^a Förändringen räknas utifrån en sammanräknad andel kvinnor i båda förbundens styrelser 2001 (20,0 %).

^b Förändringen räknas utifrån en sammanräknad andel kvinnor i båda förbundens styrelser 2001 (21,4 %).

Arbetet med att uppnå en jämställd representation har gått långsammare i styrelserna än i övriga studerade organ, det visade Figur 9 och bilden bekräftas av tabell 17. Byggnads, Elektrikerna och Målarna saknar helt kvinnor i sina förbundsstyrelser. GS, Handels, Pappers och SEKO har en försämrad representation idag jämfört med 2001. Medan Livs och Musikerna har haft en kraftig ökning av andelen kvinnor i styrelsen.

Tabell 18 Förbundsstyrelsens index och könsfördelning i medlemskåren

	Kvinnodominerade	Jämn fördelning	Mansdominerade
Kvinnlig överrepresentation Index 110 >	HRF		IF Metall Livs Musikerna
Jämn representation Index 90 - 110	Kommunal		Transport
Manlig överrepresentation Index < 90	Handels	Fastighets	Byggnads Elektrikerna GS Målarna Pappers SEKO

I Tabell 18 sorteras förbunden utifrån indexresultat och det dominerande könet i medlemskåren. För att anses ha en jämn representation ska förbunden ha ett index mellan 90 – 110. Om ett förbund har 5 ordinarie kvinnor och 6 ordinarie män i styrelsen samt 50 procent av vardera kön i medlemskåren uppnås ett index på 90, och anses därmed ha en jämn fördelning av de beslutsfattande positionerna. Tabellen visar att fyra förbund har en överrepresentation kvinnor, av dessa har tre en mansdominerad medlemskår. Två förbund har en jämn representation samt åtta förbund har en manlig överrepresentation.

Vidare, Tabell 18 visar också att både kvinno- och mansdominerade förbund fördelas i samtliga tre kategorier. Det skiljer sig från tidigare studier där kvinnodominerade förbund konsekvent haft svårare att uppnå en jämställd representation (Lindblad/LO 2002; Hansen 2013; Nergaard *et al.* 2013).

Några förbunds resultat bör diskuteras specifikt. IF Metall har en målsättning som är högre än en könsrepresentation i paritet med köns andel av medlemskåren (30 procent istället för 22 procent). Målsättningen uppnås inte helt men de uppnår ett index över 110. Detsamma gäller Livs som också har ett specifikt representationsmål.

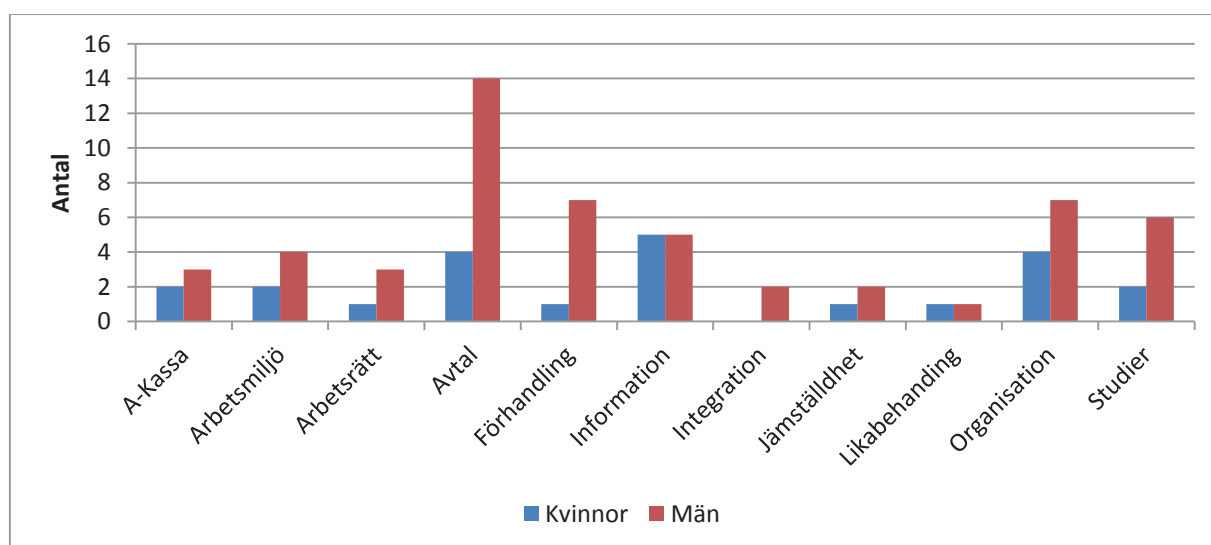
Livs interna arbete tycks ha effekt och deras egna studier visar att det är i förbundsstyrelsen som målsättningen har uppnåtts, medan det varit svårare till andra organ (Livs 2013, 11). Vidare, Handels har en negativ utveckling även i förbundsstyrelsen. Andelen kvinnliga styrelseledamöter har minskat med 18,5 procentenheter sedan 2001 och index har sjunkit med 23,7 procentenheter.

Det är ett oroväckande tecken både för Handels men också för LO i stort. Genom uppdelningen av kvinnor och män i olika fackförbund där LOs kvinnliga medlemmar tillhör ett färre antal förbund innebär ett minskat antal kvinnor i de kvinnodominerade förbundens topp också en minskning av potentiella kvinnliga kandidater till centralorganisationens förtroendeuppdrag, då dessa ofta kräver en stark bas i och erfarenhet från sitt förbund (jmf. LO-dk 2007, 15).

Ansvarsfördelningen i förbundsstyrelserna

Det totala antalet kvinnor och män är inte det enda som beskriver om ett förbund är jämställt. Tvärtom ger det enbart en bild av de kvantitativa förutsättningarna för jämställdhet. För att komma närmare en bedömning av vilken reell tillgång till makt och inflytande respektive kön har studeras fördelningen av olika ansvarsområden.

Figur 10 Fördelningen av ansvarsuppgifter i förbundsstyrelserna



Diagrammet bygger på inrapporterade uppgifter. Alla förbund har inte bestämda ansvarsområden, eller ansvarsområden som passar de förbestämda alternativen. Saknas görs HRF, Musikerna, Målarna och Transport.

I Figur 10 presenteras antalet ansvariga män respektive kvinnor bland 11 tänkbara ansvarsområden. Områdena finns inte i alla förbund och alla förbund har inte tydligt utsedda ansvar inom sin förbundsstyrelse. På grund av den begränsade svarsfrekvensen är det svårt att dra generella slutsatser i de flesta fall. Men vad gäller avtals- och förhandlingsfrågor återges samma trender som för LOs avtalsråd. Den bilden stärks ytterligare av att 6 av 8 särskilt valda avtalssekreterare är män. Frågor om kollektivavtal och avtalsrörelser är alltså även på förbunds nivå mycket mansdominerade områden.

Förbundsledningens sammansättning

Förbundsstyrelsen beskrevs ovan som det organ med mest makt i förbunden då de beslutar och verkställer den löpande verksamheten. Det perspektivet kan ifrågasättas. Å ena sidan bygger LO på tanken om folkrörelseorganisering, det är facket medlemmar genom klubbar på arbetsplatserna som är den yttersta maktbasen och som verkställer verksamheten. Å andra sidan är makten inom förbundsstyrelserna formellt såväl som informellt ojämnt fördelad, en ordförande eller avtalssekreterare kan antas ha större inflytande än en vanlig ledamot.

Fördelningen av makt beror till stor grad på hur en organisation är uppbyggd. Det handlar både om hur reglerna för valprocessen ser ut men också vilka oskrivna regler och normer som finns inom organisationen (jmf. Freidenvall 2006, 258f.; Krook och Mackay 2011; Kenny 2013). Hansen (2013, 70 jmf. Amundsdotter 2009) menar att fackföreningsrörelsens kultur är maskulint präglad vilket innebär att ett maskulint ledarskap ofta ses som definitionen av ett bra ledarskap. Därmed är det viktigt att studera könsrepresentation i förbundens ledningar.

Tabell 19 Antal och andel kvinnor i förbundens ledning

Per förbund, (antal kvinnor/totalt antal), procent.

	Verkställande utskott ^a		Kongressvald ledning ^b	
Byggnads	(0 / 4)	0,0%	(0 / 4)	0,0%
Elektrikerna	(0 / 3)	0,0%	(0 / 4)	0,0%
Fastighets	(0 / 1)	0,0%	(0 / 2)	0,0%
GS	(0 / 3)	0,0%	(0 / 3)	0,0%
Handels	(1 / 3)	33,3%	(1 / 5)	20,0%
HRF	(3 / 3)	100,0%	(3 / 3)	100,0%
IF Metall	(2 / 7)	28,6%	(1 / 4)	25,0%
Kommunal	(2 / 4)	50,0%	(2 / 4)	50,0%
Livs	(1 / 3)	33,3%	(1 / 3)	33,3%
Musikerna	-	-	(1 / 3)	33,3%
Målarna	(0 / 3)	0,0%	(0 / 3)	0,0%
Pappers	(0 / 3)	0,0%	(0 / 3)	0,0%
SEKO	(1 / 5)	20,0%	(1 / 5)	20,0%
Transport	(0 / 3)	0,0%	(0 / 3)	0,0%
Totalt	(10 / 45)	22,2%	(10 / 49)	20,4%

^a Verkställande utskott definierades i enkäten som förbundsledning/VU. Informanterna ombads fylla i samtliga som är en del av förbundens ledning, såväl förtroendevalda som anställda. Statistiken avser ordinarie ledamöter.

^b Kongressvald ledning innebär av kongressen separat valda poster. Det har funnits möjlighet att redogöra för: ordförande, 1:e vice ordförande, 2:e vice ordförande, förbundssekreterare kassör och avtalssekreterare.

Förbunden har i enkäten markerat könsfördelningen både bland särskilt valda positioner såväl som könsfördelningen i förbundets VU (eller operativa förbundsledning). I Tabell 19 beskrivs antal och andel kvinnor i förbundens verkställande utskott och kongressvalda förbundsledningar.

Det är värt att notera att Kommunals ledning består av hälften kvinnor och hälften män och att Handels har en minoritet kvinnor i sin trots den tydliga kvinnodominansen i medlemskåren. HRF, IF Metall och Musikerna har en viss överrepresentation av kvinnor i den kongressvalda ledningen.

Enbart hälften av förbunden har kvinnor i sina förbundsledningar och sammanlagt är kvinnors underrepresentation i förbundsledningarna mycket kraftig. Endast 20,4 procent av de särskilt valda posterna innehåller kvinnor samtidigt som kvinnor utgör 46,4 procent av LOs medlemmar.

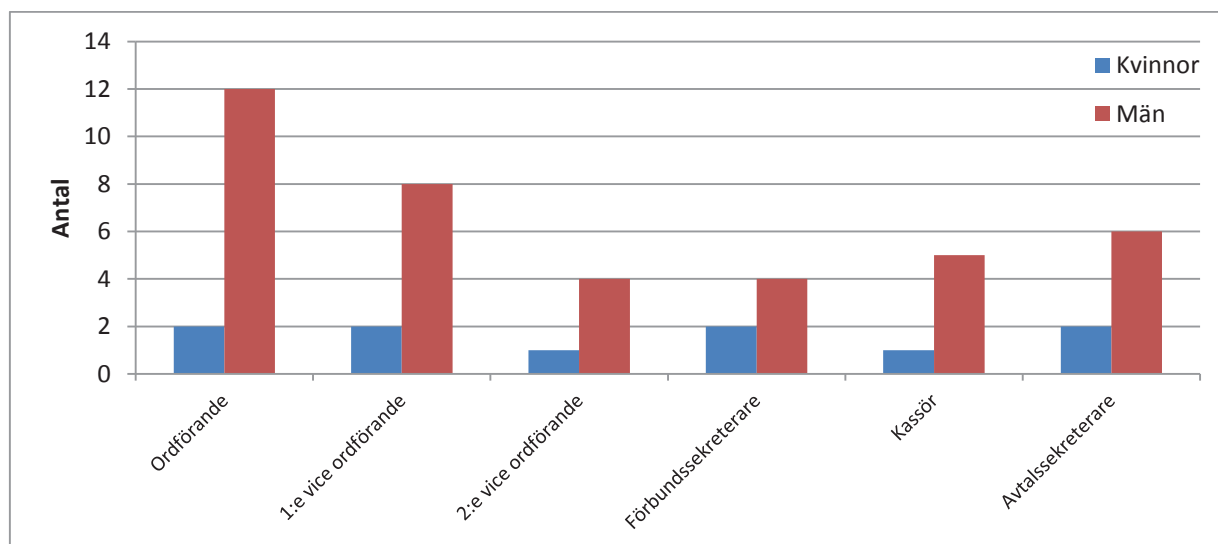
Tabell 20 Verkställande utskottets index och könsfördelning i medlemskåren

	Kvinnodominerade	Jämn fördelning	Mansdominerade
Kvinnlig överrepresentation Index 110 >	HRF (153,2)		IF Metall (127,8)
Jämn representation Index 90 - 110			Byggnads (0,0) Elektrikerna (0,0) GS (0,0)
Manlig överrepresentation Index < 90	Handels (49,6) Kommunal (62,6)	Fastighets (0,0)	Livs (85,0) Musikerna (0,0) Målarna (0,0) Pappers (0,0) SEKO (69,4) Transport (0,0)

I Tabell 20 sorteras förbunden utefter könsdominans i medlemskåren och andelen kvinnor i VU. Verkställande utskottet är en viktig maktbas då de ansvarar för den dagliga ledningen och styrningen av förbundens centrala verksamhet. Vilka som är ordinarie ledamöter i förbundens VU skiljer sig åt, i vissa fall finns både förtroendevalda och de högsta cheferna bland ordinarie ledamöter.

I alla utom två förbund, HRF och IF Metall, är män tydligt överrepresenterade. Särskilt intressant är att VU i två av tre kvinnodominerade förbund har en överrepresentation av män, den trenden är dessutom starkare i den kongressvalda ledningen. Till skillnad från trenden bland mansdominerade förbund där kvinnor hade svårt att nå ledningen tycks män i kvinnodominerade förbund ha lättare att nå förtroendevalda ledarpositioner. Det i sin tur förklarar delar av underrepresentationen i flera av LOs tvärfackliga organ eftersom förbunden främst representeras av sin förtroendevalda ledning.

Figur 11 Antal kvinnor och män per särskild vald post



Alla förbund har inte alla poster. Rapporten från 2002 presenterade statistik för ordförande (Kv 3 - M 12), förbundssekreterare (Kv 4 - M 11), kassör (Kv 1 - M 15), avtalssekreterare (Kv 1 - M 10).

I Figur 11 presenteras också könsfördelningen för olika kongressvalda uppdrag. Här synliggörs den starka manliga dominansen i LO-förbundens ledningar. Inte vid någon post återfinns lika många kvinnor som kvinnodominerade förbund. Figuren visar att det finns färre kvinnor (10 st.) i LOs förbundsledningar än vad det finns förbund i LO (14 st.).

Tabell 21 Representation bland anställda chefer

	Kvinnor	Män	Andel kvinnliga chefer
Byggnads	1	16	5,9%
Elektrikerna	5	4	55,6%
Fastighets	-	-	-
GS	2	3	40,0%
Handels	23	12	65,7%
HRF	9	6	60,0%
IF Metall	6	8	42,9%
Kommunal	15	9	62,5%
Livs	3	0	100,0%
Musikerna	1	0	100,0%
Målarna	-	-	-
Pappers	-	-	-
SEKO	3	9	25,0%
Transport	-	-	-
Totalt	68	67	50,4%

Chefsposter har i enkäten exemplifierats som förbunds-, kansli-, ekonomichef olika typer av enhetschefer och verksamhetschefer på förbundskontoren samt i de fall det existerar, högsta funktionär i avdelningarna.

Tabell 21 visar däremot att kvinnor är överrepresenterade på chefsposter i flertalet av förbunden. Inte minst har kvinnor inom de mansdominerade förbunden tagit en stor plats bland de anställda ledarna. Det finns därmed två skilda trender när det kommer till könsfördelningen bland förbundens ledare. Å ena sidan tycks fackligt ledarskap i mångt och mycket förkroppsligas av män, endast 20 procent av de särskilt valda posterna innehas av kvinnor. Å andra sidan är den sammantagna representationen bland anställda chefer jämnt fördelad mellan könen. Detta kan tyckas vara motsägelsefullt, men trenderna kan också förklara varandra.

Kvinnors överrepresentation på chefspositioner i de mansdominerade förbunden kan tyda på att de som tar sig fram i den maskulint dominerade kulturen snabbt rekryteras till uppdrag vilket då kan innebära att de anställs innan de hinner kandidera till nationella förtroendeuppdrag. Det kan också bero på att förbundsledningarna själva styr tillsättningen av chefer vilket gör det möjligt att på ett mer direkt sätt ta hänsyn till en jämställd fördelning av könen än genom direktiv i en valprocess. En tredje förklaring kan vara att en stor del av cheferna är administrativa poster där rekryteringen inte enbart sker bland de egna medlemmarna, utan andra meriter prioriteras såsom adekvat utbildning. Chefspositionernas inflytande ser dessutom olika ut i de olika förbunden och beroende på vilket typ av ansvar som positionen innebär.

Oavsett förklaring till skillnaden mellan anställda och förtroendevalda ledare innebär underskottet av kvinnor i förbundsledningarna att glastaket till de mest inflytelserika posterna är intakt och att makten över agendan huvudsakligen ligger i mäns händer. Förbundens ledningar är därmed ett av dem områden med längst kvar till en jämställd representation.

Förbundens förhandlingsdelegationer

När förbunden ska ta fram prioriteringar till avtalsrörelsen och förhandla kollektivavtal används olika förhandlingsdelegationer som består av medlemmar inom det eller de avtal som berörs. I delegationerna finns en stor påverkansmöjlighet vad gäller fackförbundens kärnverksamhet. Varje förbund har olika många och olika stora förhandlingsdelegationer, totalt sett förhandlar LO-förbunden fram runt 250 avtal.

Tabell 22 Andel kvinnor i förbundens förhandlingsdelegationer 1977 - 2012

	1977	1983	1988	1995	2001	2012/13	Förändring 01-12	
Byggnads	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Elektrikerna	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	
Fastighets	17,2%	27,3%	36,0%	23,5%	36,8%	37,5%	0,7%	
GS	Grafiska	5,9%	3,3%	5,3%	10,9%	11,1%	21,4%	12,5% ^a
	Skogs- trä					13,8%		
Handels	47,1%	49,7%	58,1%	54,2%	65,1%	60,7%	-4,4%	
HRF	0,0%	56,0%	33,0%	54,2%	47,6%	45,8%	-1,8%	
IF Metall	Industrifacket			24,5%	22,5%	21,1%	5,7% ^b	
	Metall	0,0%	1,8%	0,0%	2,7%			7,2%
Kommunal	45,3%	32,3%	45,0%	56,4%	54,8%	53,3%	-1,5%	
Livs	9,7%	11,7%	20,0%	20,2%		22,0%	1,8% ^c	
Musikerna		6,7%	38,5%	23,1%				
Målarna	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Pappers	0,0%	11,1%	11,1%	11,1%	16,7%	10,0%	-6,7%	
SEKO	13,0%	9,4%	4,3%	19,7%	15,8%	30,0% ^d	14,2%	
Transport	13,2%		12,2%	11,0%	13,1%	30,0% ^e	16,9%	
Totalt	11,6%	16,1%	18,8%	20,4%	24,0%			

^a Avser förändring för Grafiska och Skogs- & träfacket sammanlagda nivå 2001 (8,9 %) och GS nivå för 2012.

^b Avser förändring för Industrifacket och Metalls sammanlagda nivå 2001 (15,4 %) och IF Metalls nivå 2012.

^c Visar förändring mellan 1995 och 2012.

^d SEKO har inte kunnat återge en exakt siffra för 2012. Andelen kvinnor uppskattas till ca. 30%.

^e Transports andel är uträknad direkt av deras informant och i rapportens underlag saknas antal män och kvinnor. Statistiken för vardera år visar andelen kvinnor i den förhandlingsdelegation som senast var utsedd.

Utvecklingen i förhandlingsdelegationerna beskrivs i Tabell 22. Tabellen visar att andelen kvinnor i delegationerna både historiskt och idag har varit väsentligt lägre än andelen kvinnliga medlemmar. GS och IF Metall, de förbund som senast genomgått större organisationsförändringar, visar däremot en positiv trend. Störst ökning har dock skett i Transport och SEKO. Vad gäller dessa förbund har man dock inte kunnat ta fram exakt antal kvinnor och män utan gjort en uppskattning. Tabellen visar också att samtliga kvinnodominerade förbund har haft en negativ utveckling sedan förra mätningen.

Tabell 23 Förhandlingsdelegationens index och könsfördelning i medlemskåren

	Kvinnodominerade	Jämn fördelning	Mansdominerade
Kvinnlig överrepresentation Index 110 >			Transport (192,8)
Jämn representation Index 90 - 110	Handels (90,2)		GS (110,0) IF Metall (94,2) SEKO (104,1) ^a
Manlig överrepresentation Index < 90	HRF (70,2) Kommunal (66,7)	Fastighets (75,2)	Byggnads (0,0) Elektrikerna (0,0) Livs (56,1) Målarna (0,0) Pappers (62,0)

^a SEKO har inte kunnat återge en exakt siffra för 2012. Andelen kvinnor uppskattas till 30 % av ca 150 delegater. Statistiken för vardera år visar andelen kvinnor i den förhandlingsdelegation som senast var utsedd

När förbundens index studeras stärks bilden av att avtals- och förhandlingsfrågor är manliga arenor. Åtta förbund har en manlig överrepresentation i sina förhandlingsdelegationer, det inkluderar två av tre kvinnodominerade förbund. Däremot uppnår GS, IF Metall och SEKO en jämn representation, tre förbund med en stor minoritet kvinnliga medlemmar.

Att avtalsfrågor är särskilt mansdominerade är ändå otvivelaktigt. Av de förbund som hade en överrepresentation av kvinnor vid kongress, förbundsråd och styrelse, har alla utom Transport en underrepresentation i förhandlingsdelegationen.

Valberedning

Slutligen studeras förbundens valberedningar för beredning av kongressval. Forskningen har pekat ut valprocesserna som en av de centrala nycklarna för att uppnå en jämställd representation. Om valprocessen har tydliga och explicita riktlinjer kring vilken form av representation som förväntas stärks möjligheten att förändra en strukturellt skev representation.

Valberedningarnas sammansättning har också utpekats som viktig. En blandad valberedning som har en stark position i processen ökar chanserna till en jämställd representation (Freidenvall 2006; Kenny 2013).

Tabell 24 Representation i förbundens valberedningar

	Kvinnor	Män	Andel kvinnor	Index
Byggnads	0	11	0,0%	0,0%
Elektrikerna	0	4	0,0%	0,0%
Fastighets	3	2	60,0%	120,3%
GS	1	6	14,3%	73,6%
Handels	6	5	54,5%	81,1%
HRF	3	2	60,0%	91,9%
IF Metall	3	6	33,3%	149,1%
Kommunal	7	2	77,8%	97,4%
Livs	2	3	40,0%	102,0%
Musikerna	1	2	33,3%	189,4%
Målarna	0	3	0,0%	0,0%
Pappers	0	7	0,0%	0,0%
SEKO	4	5	44,4%	154,2%
Transport	1	5	16,7%	107,1%
Totalt	31	63	33,0%	67,0%

Om en blandad valberedning ger en ökad representation av underordnade grupper är resultatet i tabell 24 positivt. Tre förbund har en överrepresentation av kvinnor och fyra förbund har en jämställd representation. Fyra förbund har däremot inga kvinnor alls. Tyvärr finns ingen sammanställd statistik för valberedningarna över tid och därmed kan inte representationen sättas i en historisk kontext.

Statistiken för 2012 visar däremot att valberedningarna är den av de förbundsorgan som har den jämnaste representationen. Precis som för LOs valberedning, som också uppvisade en god representativitet, bör man även här fundera över vilken makt valberedningarna i respektive förbund har. Bjarnegård och Kenny (2013) påtalar att även om det finns enskilda faktorer, som valprocessens formella struktur, som kan bidra till en mer jämställd sammansättning på beslutsfattande poster, så är det sällan tillräckligt i sig självt. Tvärtom krävs en fungerande institutionell kontext för att jämställda valberedningar ska leda till fler valda kvinnor.

Könsdominansens utslag

För att förstå hur den könssegregerade arbetsmarknaden påverkar representationen inom LO-förbunden studeras här två olika grupper av förbund. Dels de sju förbund med en stor minoritet kvinnliga medlemmar,⁹ dels de tre kvinnodominerade förbunden.

Tabell 25 Representationsindex för förbund med stor minoritet kvinnor

	Andel kvinnliga medlemmar	Kongress	Förbundsråd	Förbundsstyrelse	VU	Förhandlingsdelegationer
GS	19,4%	132,0	58,6	79,3	0,0	110,0
IF Metall	22,3%	132,1	82,2	131,6	127,8	94,2
Livs	39,2%	88,9	82,5	116,0	85,0	56,1
Musikerna	17,6%	-	378,8	253,0	0,0	-
Pappers	16,1%	70,7	43,5	68,8	0,0	62,0
SEKO	28,8%	95,4	128,8	69,4	69,4	104,1
Transport	16,6%	137,5	71,4	98,9	0,0	192,8

Index: < 90: Manlig överrepresentation. 90 – 110: Jämn könsfördelning. 110 <: Kvinnlig överrepresentation. För specifika kommentarer, se ordinarie tabell för respektive variabel.

Tabell 25 ger ett par intressanta resultat. För det första, det är bland förbunden med en stor minoritet kvinnliga medlemmar som kvinnors representation i förhållande till kvinnors andel av medlemskåren är relativt hög. Alla förbund, utom Pappers vars resultat är genomgående svagt, har i något av de studerade organen en kvinnlig överrepresentation.

För det andra, tabellen bekräftar bilden av stora skillnader mellan olika positioner. Fyra förbund har en överrepresentation kvinnor i styrelsen och ett förbund har en jämn representation. Samtidigt har alla utom ett förbund en manlig överrepresentation i det verkställande utskottet och fyra av förbunden är helt utan kvinnor i VU. De höga siffrorna i förbundens förhandlingsdelegationer är däremot oväntade, här är trenden motsatt mot vad tidigare diskuterades.

För det tredje, tabellen återger ett särskilt positivt exempel – IF Metall. Förbundets interna mål om 30 procent kvinnor bland förbundens förtroendevalda får ett tydligt utslag. I likhet med flera av de LO-distrikt som haft en positiv utveckling har IF Metall genomgått en sammanslagning sedan förra rapporten. Det kan ha inneburit en möjlighet att bryta invanda mönster och det var strax efter sammanslagningen målet om 30 procent antogs. Målsättningen i sig ska dock inte tas som en garant för att lyckas uppnå en bättre representativitet (jmf. Bjarnegård och Kenny 2013).

Den typ av mål som IF Metall har kallas mjuk kvotering (soft quotas). Där syftet är att genom formella direktiv eller oskrivna regler förändra informella beteenden, men utan användning av sanktioner. Det är också ett sätt att undvika lagstiftning eller stadgereglering och istället lägga ansvaret på den utpekade organisationen att själv lösa problemet (jmf. Dahlerup och Freidenvall 2008). För att detta ska lyckas krävs dock rätt institutionella miljö, med andra ord, organisationen i fråga måste aktivt arbeta med synliggörande och förändrande av det tidigare beteendet som ledde fram till en underrepresentation. Annars riskerar resultatet bli i likhet med LOs representationsmål, en formulering utan verklig förändringskraft.

⁹ Till denna grupp inkluderas de förbund som har en medlemskår med 15 – 40 % kvinnor. GS, IF Metall, Musikerna, Livs, Pappers, SEKO, Transport.

Målsättningar likt IF Metalls, grundar sig i tanken om att det krävs en ”kritisk massa” för att representationen ska få utslag. Vilket innebär att det behövs en viss andel kvinnor för att det ska vara möjligt att driva utvecklingen åt ett kvinnovänligt håll. Teorin har dock kritiserats för att förenkla förändringsprocesser. Snarare menar Dahlerup (1988; 2006) att det är aktörernas handlande och inte antalet kvinnor som avgör. Oavsett bör målsättningen ses som ett sätt att bygga upp en långsiktigt stabil nivå av kvinnor som möjliggör förändring av verksamheten, även om den kritiska massan per automatik inte leder till förändringar.

I tabell 25 beskrevs att det tas positiva steg bland förbunden med en stor minoritet kvinnor och i figur 9 beskrevs en generell positiv utveckling för kvinnors representation bland förbunden. Eftersom kvinnliga arbetare är organiserade i betydligt färre förbund än manliga arbetare påverkar en eventuell underrepresentation av kvinnor i dessa förbund också andelen kvinnor inom LO på central nivå. Därför är det av särskilt vikt för LO i stort att belysa situationen i Handels, HRF och Kommunal.

Tabell 26 Representationsindex för kvinnodominerade förbund

	Andel kvinnliga medlemmar	Kongress	Förbundsråd	Förbundsstyrelse	VU	Förhandlingsdelegationer
Handels	67,2%	88,4	102,3	59,5	49,6	90,2
HRF	63,3%	102,1	-	125,4	153,2	70,2
Kommunal	79,9%	83,2	83,2	90,4	62,6	66,7

Index: < 90: Manlig överrepresentation. 90 – 110: Jämn könsfördelning. 110 <: Kvinnlig överrepresentation. För specifika kommentarer, se ordinarie tabell för respektive variabel.

Tabell 26 visar att kvinnor är systematiskt underrepresenterade i två av de kvinnodominerade förbunden. Endast HRF har överlag en god kvinnorepresentation, i två fall även en kraftig överrepresentation. Undantaget är förhandlingsdelegationen där män är kraftigt överrepresenterade.

I Handels är situationen den motsatta. Andelen kvinnor i Handels förbundsstyrelse och VU ger ett mycket lågt index medan det ser bättre ut i förhandlingsdelegation, kongress och förbundsråd.

Också Kommunal som är det mest kvinnodominerade förbundet och tillika LOs största förbund har flera organ med en kvinnlig underrepresentation. Män har en större plats än sin andel av medlemskåren i samtliga organ. I likhet med Handels är det i förbundsledningen som mäns överrepresentation är som störst. Det här bekräftar den bild som getts i tidigare rapporter såväl som i studier av norska och danska LO (Lindblad 2002; Hansen 2005; LO-dk 2007; Bråten och Nergaard 2008; Hansen 2013; Nergaard *et al.* 2013).

Sammanfattande slutsatser

Kapitel 7 har studerat könsfördelningen av beslutsfattande positioner på nationell nivå inom LOs 14 medlemsförbund. Kapitlet pekar på både positiva och mer problematiska resultat. Med hjälp av ett representationsindex som sätter andelen valda kvinnor i relation till andelen kvinnor i medlemskåren har förbundens resultat analyserats och LOs målsättning om jämställd representation utvärderats. Sammantaget kan resultatet sammanfattas med att desto viktigare positioner, desto större sannolikhet att de innehas av män. Nedan utvecklas tre övergripande slutsatser.

Stor skillnad mellan olika positioner

Arbetet med att nå en jämställd representation i respektive förbund har kommit olika långt beroende på vilket typ av uppdrag som studeras. Kartläggningen visar att uppdrag med fler platser, hög offentlighet och formalitet ofta har en jämnare representation än när positioner studeras i detalj, utifrån ansvarsområde och reellt inflytande. Det innebär att representationen överlag är bättre bland kongressombud eller förbundsstyrelsen som enhet än när exempelvis vem som innehar vilken position i förbundsstyrelsen studeras.

I likhet med kartläggningen av LO framträder avtalsfrågor och förhandlingsfrågor som extra manligt dominerade. Det mest alarmerande är dock resultatet för förbundens ledningar. 7 av 14 förbund saknade helt kvinnor i sina kongressvalda ledningar under 2012 och totalt sett innehades enbart 20,4 procent av de särskilt valda positionerna av kvinnor medan andelen kvinnor bland kongressombuden eller i valberedningarna var betydligt högre.

Det här indikerar att det finns maktstrukturer – glastak – som fortsatt befäster vissa områden som manliga sfärer. En sådan slutsats bygger till del på den nuvarande representationsnivån, men också på att utvecklingen inom områden som förbundsledningarna och avtalsfrågor varit svag under en lång tid.

Positiv utveckling i förbund med stor minoritet kvinnor

Det är särskilt intressant att diskutera de sju förbund som har en stor minoritet kvinnliga medlemmar. Dels för att de historiskt haft en låg andel kvinnliga förtroendevalda samtidigt som de har ett tillräckligt medlemsunderlag för att skapa en reell förändring både i sitt eget förbund och LO som helhet. Dels för att det är bland dessa förbund de mest positiva förändringarna återfinns. I kapitlets sista del beskrevs att dessa förbund – GS, IF Metall, Livs, Musikerna, Pappers, SEKO, Transport – står för en lovande utveckling, men att de positiva resultaten inte är entydiga. Resultaten visar att kvinnor tar sig in i allt fler organ samtidigt som männen fortsatt behåller de mest inflytelserika positionerna såsom förbundsledningarna.

Lättare för män i minoritet än kvinnor i minoritet

Den könssegregerade arbetsmarknadens konsekvenser på könsrepresentationen är olika beroende på om förbunden är kvinnodominerade eller mansdominerade. Ovan beskrevs att kvinnors representation i de förbund med en stor minoritet kvinnliga medlemmar har ökat, men den når likväl inte upp till en paritet av medlemskåren. Situationen är en annan i de kvinnodominerade förbunden där män i flera fall är överrepresenterade.

Trenden sammanfattas med att män har lättare att ta plats i kvinnodominerade förbund än vad kvinnor har att ta plats i mansdominerade förbund. Trenden förstärks dessutom desto mer inflytelserikt organ som studeras, i Kommunal och Handels ledning är mäns överrepresentation som starkast. Detta är en slutsats som bekräftar genusystemets andra logik om den manliga normens överordning. Även i kvinnligt kodade sfärer är det accepterat med manliga ledare.

8. Facklig verksamhet på regional och lokal nivå

Fackets uppgift är att organisera och företräda anställda på en arbetsplats. Det innebär att den största delen av alla fackliga uppdrag, möten och ansvar äger rum nära medlemmarna. Sättet att organisera den fackliga verksamheten skiljer sig dock mellan medlemsförbunden eftersom varje förbund formar sin verksamhet utifrån sina förutsättningar. I regel finns dock någon form av regional uppdelning, ofta kallat avdelningar. En del av förbunden har också klubbar och/eller sektioner som antingen är knutna till en geografisk plats, till exempel en kommun, eller en arbetsplats. Här samlas medlemmar för att driva den lokala fackliga verksamheten.

Skillnaderna mellan förbundens organisation och verksamhet på regional och lokal nivå kan ha flera orsaker. Det kan dels vara en fråga om förbundens medlemsstorlek och dels vilken typ av arbetsmarknad de organiserar. Även organisationens ålder kan ha betydelse, eftersom organisationsstrukturerna ofta bär märken efter den tid då organisationen etablerades.

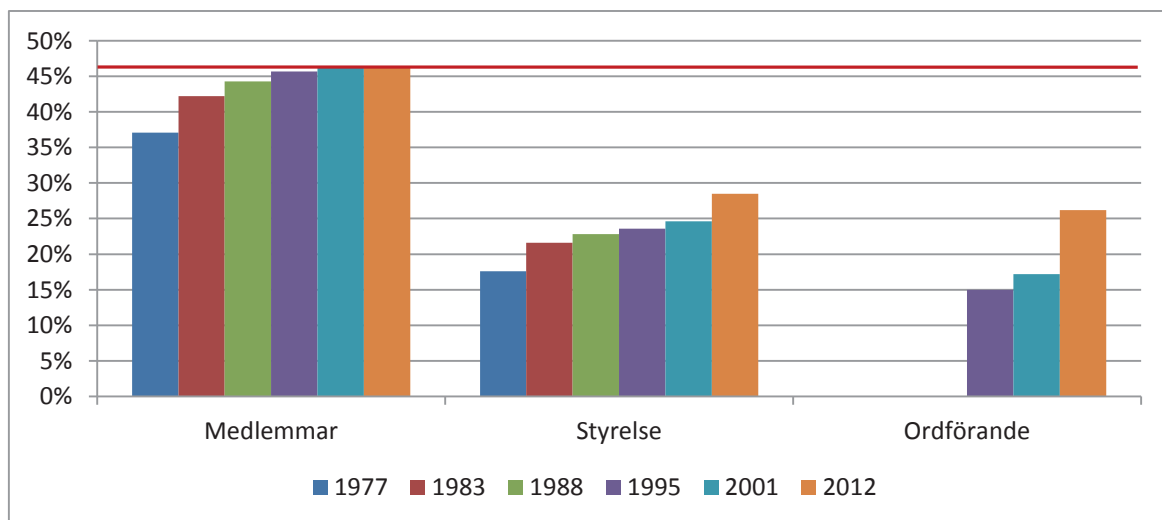
Dessa olikheter begränsar jämförelsemöjligheterna mellan förbunden eftersom de uppdrag som analyseras skiljer sig i funktion, inflytande och status. Statistiken för regional och lokal nivå håller därtill inte samma kvalitet som på nationell nivå eftersom förbunden har olika insamlingssystem och samlar in olika typer av information från sina respektive nivåer.

Trots det är det viktigt att studera könsrepresentationen i förbundens lokala och regionala delar. Det är på dessa nivåer som den medlemsnära verksamheten sker. Ojämställdhet på dessa organisationsnivåer får också negativa konsekvenser för förbunden nationellt. Utöver könsrepresentationen på lokal och regional nivå analyseras också andra undersökningar om det fackliga förtroendeuppdraget och det fackliga engagemanget.

Regional nivå

Statistiken för den regionala nivån innehåller 347 avdelningar och 2292 ordinarie styrelseposter. Antalet avdelningar skiljer sig kraftigt åt mellan förbunden, flest har Fastighets med 114 stycken och minst har Livs med 5 stycken, de flesta förbund har mellan 10 och 30 avdelningar. Regionnivån fungerar på olika sätt i olika förbund men i de flesta förbunden är huvuduppgiften att stötta medlemmar och klubbar i deras fackliga frågor och verksamhet.

Figur 12 Andel kvinnor i förbundens avdelningar, 1977 - 2012



Pappers statistik för 2012 inkluderar ett par avdelningar för år 2011. GS statistik för 1995 avser 1992.

I rapporten från 2002 konstaterades att representativiteten i samtliga utom två förbund låg betydligt under den nationella nivån. Utvecklingen från tidigare mätningar var därtill svag (Lindblad/LO 2002, 17f.). Även 2012 års statistik visar på en låg andel kvinnor i avdelningsstyrelserna. Figur 12 visar dock att kvinnors representation har ökat med 3,9 procentenheter sedan 2001 och ligger nu på 28,5 procent, det är 1 procent lägre än andelen kvinnor i förbundsstyrelserna men 18 procentenheter lägre än andelen kvinnliga medlemmar. Om Fastighets, som har betydligt fler avdelningar än övriga förbund, exkluderas så blir resultatet 1 procentenhet lägre. När det gäller andelen kvinnliga avdelningsordförande har det skett en ökning, men fortsatt är den totala nivån låg, endast 26,4 procent.

Förbundens regionala nivå

Tabell 27 Andel kvinnor i förbundens avdelningsstyrelser 1977 - 2012

	1977	1983	1988	1995	2001	2012	Index 2012	
Byggnads	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Elektrikerna	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	
Fastighets	24,3%	28,4%	15,0%	29,1%	41,2%	37,7%	75,6%	
GS	Grafiska	13,3%	18,9%	21,4%	22,9% ^a	26,8%	17,6%	91,0%
	Skogs & trä	-	-	-	-	8,7%		
Handels	46,5%	55,5%	60,8%	62,7%	62,0%	62,9% ^b	93,5%	
HRF	68,8%	67,1%	72,3%	62,2%	64,5%	57,6%	88,3%	
IF Metall	Industrifacket	-	-	-	28,5%	29,1%	24,3%	108,8%
	Metall	4,2%	-	-	8,6%	13,2%		
Kommunal	33,5%	40,8%	46,5%	52,7%	61,7%	62,9%	78,7%	
Livs	8,0%	17,3%	18,7%	24,9%	26,6%	33,3%	85,0%	
Musikerna	-	18,8%	22,8%	15,2%	7,1%	35,0%	198,9%	
Målarna	0,0%	0,0%	1,3%	2,7%	1,2%	6,1%	70,8%	
Pappers	7,3%	10,3%	9,3%	7,8%	13,1%	15,1% ^c	93,4%	
SEKO	-	15,5%	19,0%	24,6%	19,0%	28,3%	98,1%	
Transport	12,5%	7,6%	9,4%	12,7%	17,0%	20,1%	129,1%	
Totalt	17,6%	21,6%	22,8%	23,6%	24,6%	28,5%	61,4%	

^a Grafiskas statistik för 1995 avser 1992

^b Handels statistik för avdelningsstyrelser 2012 är insamlad via förbundets hemsida (2013-04-02).

^c Pappers statistik för 2012 innehåller delvis siffror från 2011.

Tabell 28 Avdelningsstyrelsens index och könsdominans i medlemskåren

	Kvinnodominerade	Jämn fördelning	Mansdominerade
Kvinnlig överrepresentation Index 110 >			Musikerna Transport
Jämn representation Index 90 - 110	Handels		GS IF Metall Pappers SEKO
Manlig överrepresentation Index < 90	HRF Kommunal	Fastighets	Byggnads Elektrikerna Livs Målarna

Tabell 27 visar en annan bild av utvecklingen. Åtta av förbunden har sedan 2001 sett en positiv utveckling av kvinnors representation i avdelningsstyrelserna. Störst utveckling har skett i Musikerna och SEKO medan HRF och Elektrikerna har haft den mest negativa trenden. Tabell 28 visar vidare att två förbund har en överrepresentation av kvinnor och att fem förbund har en representation inom indexspannet för jämn representation.

Detta är positivt eftersom avdelningsstyrelsen (eller motsvarande) är ett naturligt steg på väg mot uppdrag på central nivå. En orsak till att den sammanlagda representationen för avdelningsstyrelserna ändå inte är högre än ett index på 61,4 (28,5 procent kvinnor) kan delvis förklaras med att två av de kvinnodominerade förbunden, Kommunal och HRF har ett överskott av män. Eftersom Kommunal är LOs största förbund påverkas en underrepresentation av kvinnor hos dem den sammanlagda bilden extra mycket.

Särskilda poster

Hansen (2013) menar att det inte enbart är kvantiteten som är central utan också vilken typ av post kvinnor innehar i en mansdominerad organisation. Med en jämn representation på centrala platser kan organisationens kultur påverkas och därmed den norm som i dagsläget föreställer fackliga ledare som i första hand män (jmf. Dahlerup 2006; Ledwith 2013). Det innebär såldes att även om avdelningarna har en låg andel förtroendevalda kvinnor totalt sett kan miljön ändå förändras om nyckelpositionerna blir mer jämnt fördelade.

Tabell 29 Andel kvinnor på särskilt valda poster i avdelningsstyrelsen

	Ordförande		Sekreterare		Kassör		Kvinnliga medlemmar
	2001	2012	2001	2012	2001	2012	
Byggnads	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Elektrikerna	0,0%	0,0%	11,1%		0,0%		1,3%
Fastighets	38,5%	33,3%	15,4%	54,5%	15,4%		49,9%
GS	Grafiska	15,4%	0,0%	28,6%	28,6%	23,1%	19,4%
	Skogs- & trä	0,0%		17,6%		0,0%	
Handels	65,5%	73,7%					67,2%
HRF	75,0%	75,0%	85,0%	66,7%	30,0%	50,0%	65,3%
IF Metall	Industrifacket	22,7%	15,8%	45,5%	34,4%	9,1%	22,3%
	Metall	4,4%		20,4%		9,0%	
Kommunal	60,9%	91,7%	-	33,3%	21,7%	23,1%	79,9%
Livs	26,3%		35,3%		11,1%		39,2%
Musikerna	0,0%	42,9%	0,0%		42,9%		17,6%
Målarna	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	8,6%
Pappers	0,0%	10,3%	27,3%	29,4%	11,8%	9,4%	16,1%
SEKO	12,1%	10,0%	26,9%	20,0%	19,4%	20,0%	28,8%
Transport	16,7%	20,0%	-	32,0%	10,0%	20,0%	15,6%

Alla förbund har inte redovisat fördelning av särskilda poster och vissa har inte direktvalda sekreterare, kassörer.

I Tabell 29 beskrivs andelen kvinnliga avdelningsordföranden, sekreterare och kassörer per förbund. Bland ordförandena har samtliga 14 förbund förutom Transport en manlig överrepresentation, utvecklingen går dock åt rätt håll. Sämst representativitet är det bland kassörer, Kommunal har bland annat 56,8 procentenheter färre kvinnliga kassörer än kvinnliga medlemmar. Tabellen visar också att GS helt saknar kvinnliga ordföranden och även IF Metall har få kvinnliga ordförande.

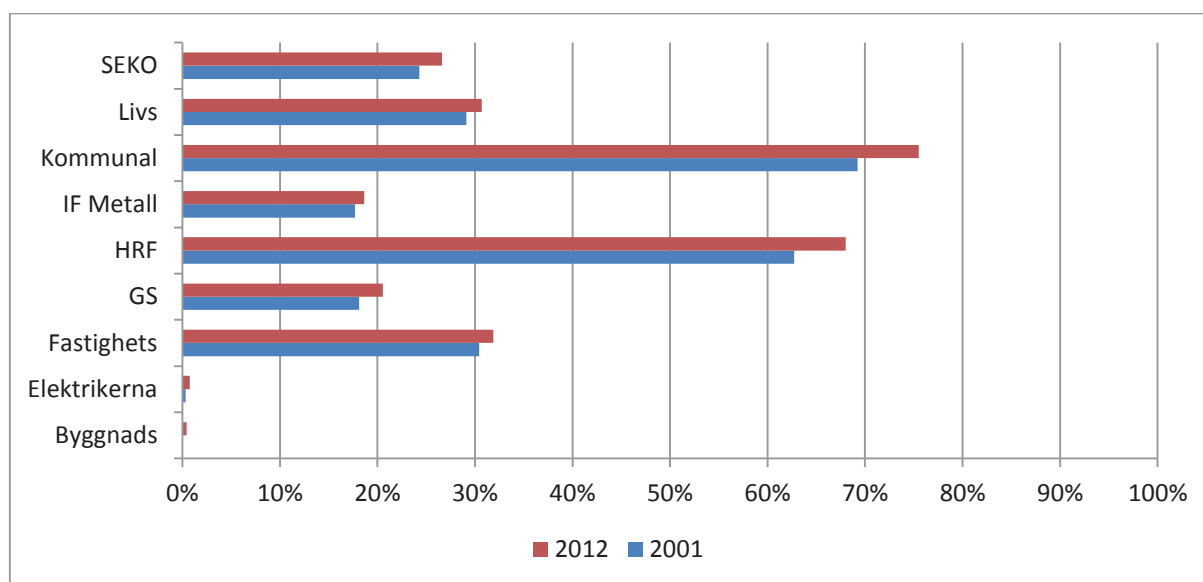
Avdelningsordföranden och kassörer har i många fall ett betydande inflytande. Kassörerna är i flera förbund även förstaombudsmän och leder därmed den dagliga operativa verksamheten. Det är också dessa poster som har en regelbunden kontakt med och därmed påverkansmöjlighet på förbundet nationellt. Att andelen kvinnliga kassörer i de två största förbunden är så få är därför oroande, både vad gäller möjlighet till inflytande men också för att i ett senare läge bli aktuell för centrala poster.

Lokal nivå

Nivån närmast medlemmarna är de geografiska, arbetsplatsanknutna eller branschanknutna klubbarna. Alla förbund använder sig dock inte av den här nivån, det gäller Musikerna, Målarna och Pappers. Därtill har inte Handels och Transport haft möjlighet att rapportera in någon statistik. Detta gör att en sammanlagd jämförelse inte är görbar. Den lokala nivån bör dock inte utelämnas helt.

Precis som Lindblad/LO (2002, 18) skriver så är den lokala nivån basen för det fackliga engagemanget och det är här merparten börjar sina fackliga karriärer. I flera förbund är klubbarna ombudsgrundande till avdelningarnas årsmöten/representantskap och förbundens kongresser. Dessutom är det härifrån ombudsmän ofta hämtas, en position som av tradition är viktig i de fackliga organisationerna. Därmed påverkar könsfördelningen på lokal nivå på sikt även könsfördelningen i förbunden och LO i sin helhet.

Figur 13 Andel kvinnor i förbundens klubbstyrelser 2001 och 2012



GS statistik för 2001 visar en hopslagning av Grafiska (25,7 %) och Skogs- och träfacket (14,0 %).

IF Metalls statistik för 2001 visar en hopslagning av Industrifacket (30,6%) och Metallarbetarförbundet (16,0%). Musikerna, Målarna och Pappers har inte någon klubbnivå. För Handels och Transport saknas statistik.

Andelen kvinnor i fackklubbarnas styrelser minskade med 5,9 procentenheter mellan 1995 och 2001. I rapporten 2002 förklarades det delvis av att antalet styrelseplatser hade blivit färre genom minskning av styrelsernas storlek samt sammanslagningar av förbund (Lindblad/LO 2002, 19).

Figur 13 antyder att den negativa trenden har brutits. I samtliga förbund som rapporterat in representationen för klubbstyrelserna har andelen kvinnor ökat. Störst ökning sker i två av de kvinnodominerade förbunden, Kommunal och HRF.

Den positiva utvecklingen mellan 2001 och 2012 har skett trots att antalet styrelseplatser har minskat radikalt i flera förbund. I de två största förbunden har antalet platser mer än halverats samtidigt som kvinnoandelen bland styrelseledamöterna har ökat. Med tanke på utvecklingen tycks minskningen av styrelsestorleken, förbundssammanslagningar eller andra organisatoriska förändringar inte fått någon direkt negativ effekt på kvinnors representation.

Tabell 30 Andel kvinnliga ordförande, sekreterare och kassörer i klubbstyrelser

	2001			2012		
	Ordförande	Sekreterare	Kassör	Ordförande	Sekreterare	Kassör
Elektrikerna	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	1,7%	1,4%
Fastighets	37,2%	48,8%	30,0%	26,7%	45,9%	29,9%
GS	Grafiska	18,8%	42,4%	13,3%	31,5%	25,3%
	Skogs- & trä	10,7%	25,3%			
IF Metall	Industrifacket	22,6%	47,5%	13,3%	25,2%	20,5%
	Metall	8,9%	26,2%			
Kommunal	66,0%	81,3%	N/A	78,2%	86,7%	N/A
Livs	21,0%	42,7%	29,8%	21,4%	41,9%	28,3%
SEKO	12,4%	33,5%	27,5%	20,6%	38,1%	34,7%

Musikerna, Målarna, Pappers saknar klubbnivå. För Byggnads, Handels, HRF, Transport saknas statistik.

När det kommer till särskilt valda poster är utvecklingen inte riktigt lika entydig. Bland de sju förbund som redovisade statistik för 2012 har fyra förbund ökat andelen kvinnliga klubbordföranden och ett har minskat. GS och IF Metall, har genomgått sammanslagningar vilket gör det svårare att jämföra med tidigare resultat. Bland sekreterarna har endast Kommunal och SEKO sett en ökning. På den mansdominerade kassörspositionen är det enbart Elektrikerna och SEKO som ökar andelen kvinnliga klubbkassörer.

Det fackliga förtroendeuppdraget

Ett annat sätt att studera fördelningen av beslutsfattande positioner är att använda sig av rapportserien *Röster om facket och jobben*. Statistiken bygger på 7100 intervjuer gjorda av statistiska centralbyrån (SCB) med anställda i alla branscher. Utöver det har tilläggsintervjuer gjorts med mellan 200 och 500 medlemmar i respektive Byggnads, Handels, Livs och Målarna (Larsson/LO 2011:1, 6). Nedan analyseras andelen med fackliga uppdrag, vilket typ av uppdrag respondenten innehar samt hur många som deltagit på ett fackligt möte.

Så många har ett fackligt förtroendeuppdrag 2011

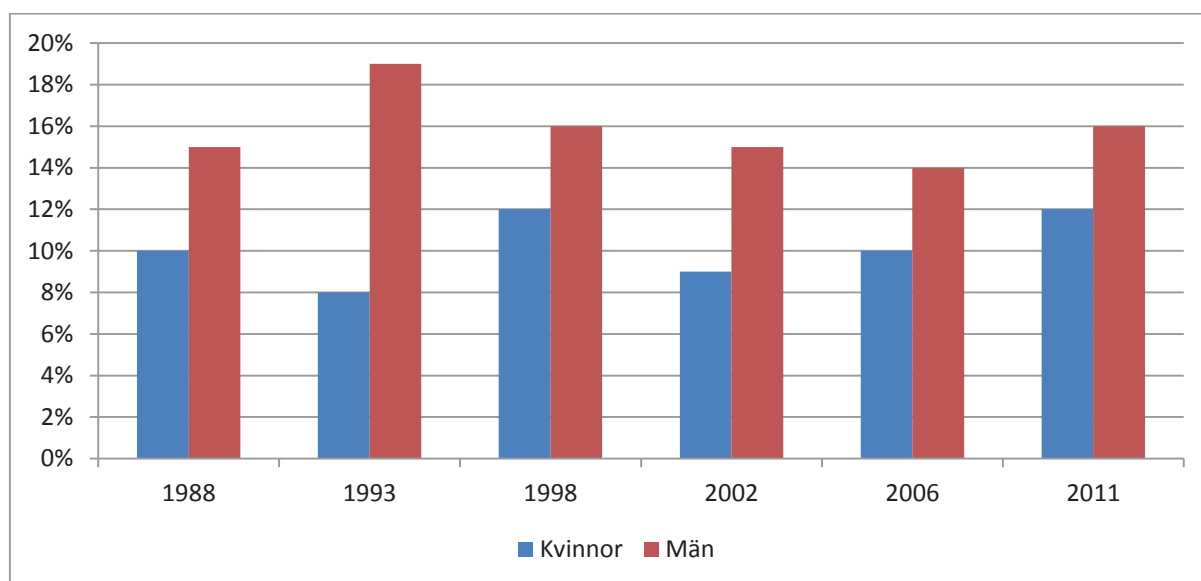
År 2011 fanns det 325 800 fackligt förtroendevalda i Sverige, 158 200 av dessa var medlemmar i ett LO-förbund. Totalt 13 procent av arbetskraften hade ett förtroendeuppdrag, 11 procent av den kvinnliga och 14 procent av den manliga arbetskraften.

Tabell 31 Antal och andel med fackligt förtroendeuppdrag 2011, LO, TCO, Saco

	Antal kvinnor	Procent kvinnor	Antal män	Procent män
LO	61 300	12%	96 900	16%
TCO	74 100	12%	44 600	13%
Saco	20 900	8%	21 200	11%
Totalt	156 200	11%	169 600	14%

Källa: Larsson/LO 2011:3, 10

Andelen av vardera kön med ett fackligt förtroendeuppdrag skiljer sig mer inom LO än inom TCO och Saco visar Tabell 31. Det kan delvis förklaras av att antalet kvinnodominerade förbund är betydligt färre än mansdominerade i LO (se Tabell 5) vilket ger färre uppdrag som ”förmodas” innehas av kvinnor. Dessa förutsättningar kan däremot inte förklara allt.

Figur 14 Andel LO-medlemmar med fackligt förtroendeuppdrag 1988 - 2011

Källa: Larsson/LO 2011:3, 10

Utvecklingen bland LO-medlemmar har mellan 1988 och 2011 stått förhållandevis stilla, differensen mellan könen har endast minskat med en procentenhet. Samtidigt har det skett stora institutionella förändringar, LO har krympt från 24 till 14 förbund. Främst har antalet mansdominerade förbund försvunnit vilket bör innebära att även bland män har konkurrensen om förtroendeuppdrag teoretiskt sett ökat. Statistiken visar därmed att det krävs andra förklaringsfaktorer för att förstå varför det är färre av de kvinnliga medlemmarna än de manliga som har fackliga förtroendeuppdrag.

Kvinnor är arbetsplatsombud – män styrelseledamöter

I tidigare kapitel har frågan om könssegregering i typ av ansvarsområden diskuterats. Kartläggningen har visat att det inte finns en entydig uppdelning i ”manliga” och ”kvinnliga” ansvarsområden inom LO, med undantag för avtalsfrågor som är kraftigt manligt dominerade.

Tabell 32 Typ av fackligt uppdrag 2011

Procent, per kön och centralorganisation

		Styrelse- ledamot	Val- beredning	Skydds- ombud	Arbetsplats- ombud ^a	Sakfråge- ansvarig ^b	Revisor	Annat
LO	Kvinnor	22%	2%	43%	47%	3%	1%	15%
	Män	29%	6%	45%	19%	2%	4%	13%
TCO	Kvinnor	38%	4%	21%	32%	0%	4%	8%
	Män	36%	8%	26%	25%	3%	5%	6%
Saco	Kvinnor	36%	6%	25%	26%	4%	3%	3%
	Män	44%	3%	16%	38%	3%	0%	9%

^a Fullständig svarskategori löd Kontakt- eller arbetsplatsombud.

^b Innehåller t.ex. studieansvar, jämställdhetsansvar, ungdomsansvar, arbetsmiljöansvar etc.

En respondent kan ha fler än ett uppdrag vilket medför att antalet procent kan överstiga 100. Källa: Larsson/LO 2011:3, 16.

I Tabell 32 beskrivs vilka typer av fackliga uppdrag respondenterna har. I LO är det 7 procentenheter fler män än kvinnor som sitter i styrelser. Å andra sidan är det 18 procentenheter fler kvinnor än män som är arbetsplatsombud. I TCO är det vanligare att kvinnor sitter i styrelser än män. Orsakerna till de skilda mönstren kan vara flera. Först och främst avgör fackförbundens olika strukturer, behov och prioriteringar vilka typer av uppdrag som finns. Till exempel har LO betydligt fler skyddsombud än TCO och Saco.

Andra skillnader kan däremot antas bero på kön. Skillnaden i andel med styrelseplatser i LO är en sådan. LO har en högre andel förtroendevalda män på alla nivåer samtidigt som bilden av LO som organisation ofta kopplas samman med maskulinitet (jmf. Lorentzi 2013; Thorasdotter 2013). Något som inte på samma sätt sker med TCO och Saco.

Stor skillnad i deltagande

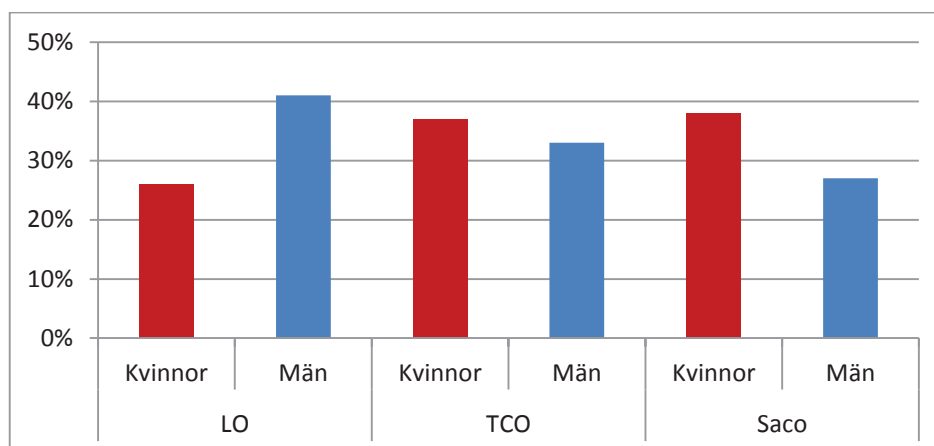
En rimlig förutsättning för en jämställd representation är att könen deltar ungefär lika mycket i den fackliga verksamheten så att ”utbudet” av män och kvinnor som vill engagera sig blir likvärdigt. Därmed diskvalificeras argument om att det saknas kandidater av endera könet som vill kandidera till uppdrag (jmf. Norris och Lovenduski 1995; Kenny 2013).

Forskningsstudien *Svenskarnas engagemang är större än någonsin* (Swedberg *et al.* 2010) beskriver att fler män än kvinnor engagerar sig ideellt på sin fritid. Under 2009 hade 58 procent av männen och 43 procent av kvinnorna utfört någon form av frivilligt arbete. Det innebär i reella tal att ungefär 400 000 fler män än kvinnor har varit engagerade i föreningslivet under 2009 (Swedberg *et al.* 2010, 13f.). Studien visar vidare att 4 procent av kvinnorna och 3 procent av männen i åldern 16 – 74 år har arbetat ideellt inom en fackförening under 2009 (Swedberg *et al.* 2010, 19).

Skillnaden i ideellt engagemang är både en fråga om kön men också ålder och klass. Störst är engagemanget bland män i åldern 30 – 44 år (64 procent). Det är också fler av TCO (58,2 procent) och Sacos (64,1 procent) medlemmar än LOs medlemmar (45,8 procent) som under 2009 utförde någon typ av frivilligarbete (Swedberg *et al.* 2010). Rapporten *Röster om facket och jobben* bekräftar att det finns tydliga skillnader mellan könen i fråga om fackligt deltagande bland medlemmarna.

Figur 15 Har deltagit på ett fackligt möte under 2011

Procent av fackligt anslutna, per kön och centralorganisation



Statistiken avser minst ett möte under senaste året vid intervjutillfället. Källa Larsson/LO 2011:3, 39

Figur 15 visar hur många av LO, TCO och Sacos medlemmar som deltog på ett fackligt möte under 2011. Statistiken är mycket intressant med tanke på skillnaderna mellan organisationerna såväl som könen. Högst deltagande återfinns bland LO-männen (41 procent) och lägst bland LO-kvinnorna (26 procent). Det skiljer därmed hela 15 procentenheter mellan LOs kvinnor och män, vilket stärker bilden från Tabell 31. Däremot går Kvinnorna i TCO och Saco oftare på möten än sina manliga kollegor, till skillnad från situationen i LO. De olika förutsättningarna för män respektive kvinnor kan därför inte ensamt förklara anledningen till kvinnor inom LO-förbundens lägre fackliga deltagande.

Förbundens och arbetsmarknadens organisationsform samt frekvensen av fackmöten på arbetsplatserna kan vara en orsak till skillnaderna. Det räcker däremot inte som förklaring. En tydligt könad klassmarkör kan vara bidragande till varför kvinnor i lägre grad går på fackliga möten än män inom LO.

För det första är LO-kvinnornas arbetsplatser mindre och mer flexibla, arbetstiden ligger i högre grad utanför kontorstid och anställningsformerna är osäkrare. Detta är faktorer som alla bör påverka det fackliga engagemanget negativt. För det andra är ansvaret för det reproduktiva arbetet, hem och omsorg, än mer ojämnt fördelat inom arbetarklassen än inom tjänstemannagrupper. En sådan förklaringsmöjlighet stärks också av att kvinnor i högre grad än män uppger tidsbrist som huvudskälet till att de inte kan tänka sig ta ett fackligt uppdrag (Larsson/LO 2011:3, 23).

Sammanfattande slutsatser

I kapitlet beskrivs, med hjälp av siffror över det fackliga engagemanget, en mer djupgående bild av den ojämslida representationen inom LO. Kapitlet visar på olika trender. Å ena sidan finns en positiv utveckling för kvinnor representation på regional och lokal nivå. Å andra sidan pekar andra studier på stora klyftor i vem som är fackligt engagerad.

Positiv utveckling i avdelningsstyrelserna – men nyckelpersoner är män

Ett av rapportens mest positiva resultat är utvecklingen på avdelningsnivå. I tabell 27 och 28 beskrivs att hela fem förbund har en jämn fördelning mellan könen och två förbund, två förbund hade en överrepresentation av kvinnor medan övriga hade en manlig dominans. I likhet med diskussionen i föregående kapitel är det förbund med en stor minoritet kvinnliga medlemmar som idag närmar sig en jämställd representation. Av de sju förbunden hade fem en positiv utveckling av andelen kvinnor i avdelningsstyrelserna mellan 2001 och 2012. De övriga två förbunden, IF Metall och GS har under perioden genomgått sammanslagningar och kan därför inte jämföras på samma sätt.

Detta innebär att det idag finns en jämnare fördelning bland förtroendevalda på nivån under förbundens styrelser vilket innebär att möjligheten till positiv utveckling på förbunds nivå bör vara god. Samtidigt visar resultatet att två av de kvinnodominerade förbunden har ett underskott av vilket dämpar den totala utvecklingen på regional nivå.

Även om utvecklingen för avdelningsstyrelserna i sin helhet är positiv, och fler kvinnor tar plats på regional nivå kvarstår ändå en strukturell underrepresentation när det kommer till posterna med mest inflytande och makt. Bland ordförande och bland kassörer, som dessutom ofta är förstaombudsmän och därmed anställda, behåller männen makten. Det är problematiskt.

Endast 25 av 178 inrapporterade kassörer är kvinnor, det innebär 14 procent. Bland ordföranden ser det något bättre ut, där är 26,2 procent kvinnor. Det leder fram till en tvådelad slutsats. För det första att män behåller makten till centrala poster även på regional nivå och glastaket är därmed intakt. För det andra att män innehar de poster som ofta är arvoderade eller avlönade. Orsakerna till detta bör studeras vidare.

Både klass och kön påverkar det fackliga engagemanget

Kapitlet visar också att det finns stora klass- och könsskillnader i vem som är fackligt engagerad. Detta är ett resultat som är mycket viktigt att lyfta fram för att fördjupa förståelsen av varför kvinnor är underrepresenterade på beslutandeposter.

Klass påverkar så till vida att det är större andel inom tjänstemannafacken som är ideellt engagerade än vad det är inom LO-kollektivet, kön påverkar genom att det inom LO-kollektivet funnits en konstant skillnad mellan kvinnor och mäns engagemang sedan början av 90-talet. Men framförallt visar kapitlet på att sambandet mellan klass och kön ger olika resultat beroende på vilken klass som studeras. Kvinnor inom tjänstemannayrken är oftare fackligt engagerade än män inom sina yrken medan relationen inom LO är den omvända.

Det här föranleder frågor om hur förutsättningarna för kvinnor och män att engagera sig fackligt skiljer sig åt mellan arbetar- och tjänstemannayrken. I kapitel 3 beskrevs stora skillnader i arbetsmiljö och arbetstrygghet mellan män och kvinnor inom LOs avtalsområden. Dessutom belystes att kvinnor har ett större ansvar för det reproduktiva arbetet än män och att skillnaderna är extra tydliga mellan arbetarmän och arbetarkvinnor. Det indikerar att förutsättningarna för kvinnor i LO-yrken är annorlunda än för deras manliga kollegor men också i förhållande till kvinnor inom TCO och Saco.

Samtidigt visar Gellerstedt (2013) att även kvinnor i tjänstemannayrken har sämre arbetsmiljöförhållanden än männen inom tjänstemannagrupper. Betydelsen av hur det fackliga arbetet organiseras och vilka konsekvenser det får för personer med skilda livssituationer måste belysas vidare. Vilka har rätt till facklig tid och vilka tar ut den? När och var arrangeras fackliga möten? Förväntas det av dig att lägga ner mycket av din fritid på det fackliga engagemanget?

För att ytterligare stärka analysen av det fackliga engagemanget på lokal och regional nivå vore det därtill önskvärt om förbunden regelbundet följde upp och analyserade sin representation på dessa nivåer. I ett sådant arbete bör också skillnader mellan olika branscher inom förbunden studeras. Det skulle ge kartläggningen en ytterligare dimension där arbetslivets förutsättningar kan studeras som tänkbar orsak till skillnader i engagemang. Ett exempel på detta diskuteras i kapitel 9.

9. Strategier för jämställdhet – analys av förbundens arbetsmetoder

Förbundens och LOs representationsarbete kan inte förstås fullt ut om det inte också ses som en av flera delar i fackets jämställdhetsarbete. Därför belyser detta kapitel förbundens och LOs val av strategier och metoder för ökad jämställdhet. Först presenteras och problematiseras olika typer av strategier. Därefter studeras förbundens jämställdhetsarbete. Ambitionen är inte att ge en heltäckande analys av förbundens arbete utan kapitlet är en tentativ inledning på en diskussion kring fackföreningsrörelsens jämställdhetsarbete i stort.¹⁰

Organisationsstrukturen sätter ramar för jämställdhetsarbetet

Varje medlemsförbund är en egen organisation och som sådan formar de sina egna institutioner, både formella; likt stadgar, beslutsordning, nomineringsregler eller verksamhetsnivåer, och informella; som ledarskapskulturer, informella beslutsvägar, allmängiltiga sanningar eller lokala könskontrakt. Det innebär att ”rätt” beteende i ett förbund kan vara ”fel” i ett annat.

Dessa institutioner formas, omprövas och reproduceras utifrån förbundens grundläggande förutsättningar, såsom vilka branscher och arbetsplatser man organiserar, medlemskårens storlek, ålder och kön eller innehållet i organisationens kärnverksamhet (jmf. Abrahamsson 2004). Könsegregeringen inom LO har i rapporten påtalats som en central faktor för den ojämslida representationen. I kapitel 4 beskrevs att 76,2 procent av LOs kvinnor är fördelade över tre kvinnodominerade förbund medan 77,8 procent av LOs män är fördelade över 10 mansdominerade förbund.

Dessa bakomliggande faktorer påverkar hur förbunden fungerar och uppfattas och bör därför synliggöras. Skillnaderna i institutionella förutsättningar mellan förbunden gör att det inte är lämpligt att förespråka endast en modell av jämställdhetsarbete för alla förbund. Konkret innebär det att Kommunals sätt att arbeta med jämställdhet skiljer sig, och bör skilja sig, från Elektrikernas. Både skillnad i storlek såväl som bransch och könsdominans påverkar förmodligen vilka metoder som fungerar bäst.

Könsdominansen i de båda förbunden – och på de arbetsplatser de organiserar – formar troligen olika typer av kulturer och normer kring vad som är ett accepterat handlande, språk eller synsätt på politiska utmaningar. Det grundar sig inte i en särart mellan könen utan att de skilda förhållandena skapar olika erfarenheter och olika förutsättningar för kvinnor respektive män. Förbundens organisationsform är därför avgörande för vilken typ av strategi som lämpar sig bäst. Det är en insikt som måste tas med när förbundens arbetsmetoder studeras.

Metoder för jämställd organisation

Det finns en rad välkända strategier och metoder som används för att skapa en jämställd organisation. Metoderna inriktar sig på olika nivåer och olika sakfrågor och står därför inte emot varandra, däremot är vissa mer vanliga att kombinera än andra. Det svenska samhället har en relativt lång erfarenhet av ett aktivt jämställdhetsarbete. Sedan början av 1970-talet har statliga delegationer, myndigheter och ministrar ansvarat för att synliggöra behovet av evidensbaserade strategier för ökad jämställdhet (Sainsbury och Bergqvist 2009), vilket i sin

¹⁰ Diskussionen fortsätter till exempel i Karin Thorasdotter's bidrag ”Att göra feminism” i antologin *Den feministiska utmaningen – mot en jämställd arbetsmarknad* (2013).

tur spridit sig till civilsamhällets organisationer såsom fackföreningsrörelsen. Bland LOs 14 förbund förekommer idag en rad olika strategier och bemötande av jämställdhetsfrågor, nedan presenteras sex olika metoder som alla återfinns bland LO-förbunden.

Jämställdhetsintegrering

Under de senaste decennierna har den överordnade strategin i internationell och nationell politik såväl som i ideella organisationer och företag varit att integrera ett jämställdhets- eller likabehandlingsperspektiv. Jämställdhetsintegrering (jämtegrering, gender mainstreaming) bygger på principen att genus ska vara en aktiv och ”naturlig” del i forandet av all verksamhet (Sainsbury och Bergqvist 2009, 216f; Kantola 2010, 127). Eftersom alla mellanmännsliga relationer genomsyras av ojämslällda strukturer och normer kan inte en organisations jämställdhetsarbete reduceras till en sidoverksamhet. Jämställdhet – eller ojämslälldhet – skapas när ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer (re)produceras. Därmed behövs ett genusperspektiv på varje nytt policy, politik- eller organisationsförslag.

Integreringstrenden startade på allvar i Sverige genom införandet av den nya jämställdhetslagen 1994. Lagen formaliserade redan införda arbetssätt och rekommenderade att centrala regeringsdokument skulle anta specifika jämställdhetsmål. Efter valet samma år lovade den nya regeringen att alla stora policyförslag skulle ha ett genusperspektiv och för första gången fick Sverige en regering med lika många kvinnor som män (Bergqvist *et al.* 2007; Sainsbury och Bergqvist 2009; Tollin 2011). Avsikten med integreringsstrategierna var således att varje enskild del av en organisation skulle ta ansvar för sin jämställdhet. I början av 2000-talet visade det sig dock att jämställdhetsintegreringen i regeringskansliet hade begränsade effekter på den förda politiken (Ds 2001:64).

I kapitel 3 drogs en liknande slutsats av de första åren av jämställdhetsintegrering i LO. Kritiker menar att istället för att göra jämställdhet till en del av organisationens vardag leder strategin till nerskäring av resurser och osynliggörande av frågorna. Inställningen att jämställdhet är allas ansvar leder i realiteten till att det inte är någons ansvar (Squires 2007; Bergqvist och Sainsbury 2009; NOU 2011:18; Skjeie och Teigen 2012; NOU 2012:15).

Under 00-talet formaliserades integreringsarbetet inom regering och stat ytterligare, kritiken mot uteblivna resultat ledde till nya mätindikatorer och ett utredningsprojekt. Under perioden 2004 – 2010 satsade staten extra medel för att uppnå ett framgångsrikt integreringsarbete i offentlig förvaltning, vilket både Nyberg (2010) och Freidenvall (2011b) menar är ett bevis för en långsiktig och strukturerad politisk vilja.

Efter harmoniseringen av de olika diskrimineringsgrunderna i den nya diskrimineringslagen gick många myndigheter och organisationer över till att istället tala om ett likabehandlingsperspektiv (Borchorst *et al.* 2013). Under samma period blev integreringsstrategin allt mer använd utanför politiken. Fler organisationer och företag tog in experthjälp för att lära sig att integrera på ett fungerande sätt.

Trots det har kritiken mot strategin fortsatt att växa. Strategin kräver att såväl ledning, ansvarig personal och eventuella medlemmar besitter en grundkompetens och en aktiv vilja att förändra (Nyberg 2010, 48). Utan en tydlig ledning är tanken om att alla vill och kan ta ansvar för jämställdheten svåruppnåelig. Istället för att synliggöra strukturer och forma nya normer har strategin införlivats i ett kvantitativt mål- och resultatstyrningssystem som genom ett ensidigt fokus på kvantitativa resultat lett till marginalisering och anpassning av jämställdhetsarbetet (Wittbom 2009). Därmed ignoreras reella intressekonflikter och allmänt ointresse.

Forskningen pekar därför på att jämställdhetsintegrering bör kombineras med en strategi av synliggörande, där särskilda frågor eller ansvar tilldelas specifika resurser (Nyberg 2010; Freidenvall 2011b; Skjeie och Teigen 2012). Att definiera jämställdhetsintegrering som en egen metod har också ifrågasatts allt mer. Dahlerup och Freidenvall (2008, 15) beskriver det snarare som ett paraply av olika angreppssätt där den gemensamma nämnaren är att ett genusperspektiv införlivas i verksamheten. Som sådant har strategin också retoriskt kunnat nyttjas av vitt skilda aktörer som definierar jämställdhet på motstridiga sätt (Tollin 2011, 152ff.). Flera forskare menar också att strategin använts för att förflytta jämställdhetsdebatten från begrepp som förtryck och frigörelse till att istället tala om mänskliga rättigheter och ekonomisk effektivitet (Walby 2002; Squiers 2007; Dahlerup och Freidenvall 2008; Kantola 2010).

Jämställdhetsplaner och program

Jämställdhetsintegrering är följaktligen en samlade strategi som innehåller många tänkbara metoder för att uppnå jämställdhet. En sådan är handlingsplaner för ökad jämställdhet. För facket är användandet av jämställdhetsplaner på arbetsplatser en viktig metod för att säkra medlemmarnas rättigheter i arbetslivet. I diskrimineringslagen (2008:567) 3 kapitel §13 regleras att samtliga arbetsgivare var tredje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt av nödvändiga åtgärder på arbetsplatsen. Varje arbetsgivare ska också enligt kapitel 3, §11 också upprätta en särskild handlingsplan för jämställda löner som innehåller en redovisning av genomförd lönekartläggning. I den nya diskrimineringslagen minskade dock kraven, tidigare var arbetsgivare ålagda att genomföra lönekartläggning varje verksamhetsår (Freidenvall 2011b, 19f.).

Att påverka arbetsgivarens jämställdhetsplaner är ett bra sätt att förändra mäns och kvinnors olika förutsättningar i arbetslivet, som i förlängningen också kan tänkas påverka möjligheterna till fackligt engagemang. Men facket är också arbetsgivare och ska därmed ta fram egna planer.

I anslutning till den senaste Klass och Kön-rapporten (Lindblad/LO 2006) tog LO fram två handböcker, *Jämställdhet i det fackliga arbetet* (LO 2006a) och *Aktiva åtgärder - att göra en jämställdhetsplan* (LO 2006b). Dessa handböcker visar på ett bra sätt hur civilsamhället ofta hanterar jämställdhetsplaner som en del av ett större handlingsprogram för jämställdhet. Handlingsprogram eller policys för jämställdhet är en strategi som används för att skriva ner och synliggöra de åtaganden, mål och politiska ställningar som organisationen tar rörande jämställdhet.

Även denna strategi möter dock en del kritik, ofta från de mest engagerade, eftersom program och planer lätt hamnar i byrålådan och saknar förankring och styrning i både fackets och arbetsplatsens verksamhet (jmf. Thorasdotter 2013). Abrahamsson (2004, 289ff.) beskriver också svårigheterna i att implementera teoretiska idéer som bygger på en ökad jämställdhet. Hon menar att genom arbetsmarknadens horisontella och vertikala könssegregering är normerna om vad som är ”feminint” och ”maskulint” så starka att implementering av handlingsplaner, eller andra typer av organisationsförändringar som påverkar könsmonster, riskerar att möta ett starkt motstånd från såväl män som kvinnor eftersom dessa utmanar individernas kognitiva karta, de normer och strukturer som definierar vad som är ”normalt”. Nyberg (2010, 49f.) visar också arbetet med planer och handlingsprogram ofta saknar samma precision i genomförandet vilket leder till att aktörer inom verksamheten upplever dem som ett ”krystat måste” istället för något som styr verksamheten.

Utbildnings- och förändringsprojekt

Som strategi för att möjliggöra genomförande av handlingsplaner och jämställdhetsprogram är det populärt att arrangera olika utbildningsprojekt. Strategin är välkänd inom fackföreningsrörelsen. I kapitel 3 beskrevs att utbildning var den främsta strategin hos LO när debatten om den ojämsltda representationen aktualiserades under 80-talet.

Amundsdotter (2009) beskriver i sin avhandling ett forskningslett utbildningsprojekt för att synliggöra och förändra genus i en facklig organisation. Avsikten med att utbilda fram jämställdheten är att genom aktivt arbete bryta normer som formar det rådande genussystemet. Amundsdothers (2009) projekt lyckades tack vare att centrala personer i organisationen under lång tid både fick stärka sin kunskap och reflektera om sig själva och sin organisation. Samtidigt visar studien på uppenbara brister med projektformen generellt och utbildningsstrategin specifikt. Ribban för att få en varaktig effekt är hög. Projektets lyckade effekt kunde garanteras genom att fackförbundets ledning återkommande visade sitt stöd och intresse för projektet. Trots det uppstod motstånd, inte minst på mellanchefs- och regional ordförandenivå (Amundsdotter 2009, 188).

Det stämmer väl in på tidigare genusforskning rörande förändringsprocesser. Det är vanligt förekommande att etablerade aktörer både i företag och på politisk såväl som tjänstemannanivå i kommuner utgör ett aktivt eller passivt motstånd mot förändringar som syftar till att stärka jämställdheten (Pincus 2002; Abrahamsson 2004; Johansson 2013). När maktpositioner och normer utmanas blir motståndet mot förändringsarbetet starkare, därför krävs ett tydligt stöd från ledningen om dessa projekt ska fungera.

Amundsdotter (2009) påtalar också vikten av att ha anknytning mellan synen på ojämsltdhet som en konsekvens av strukturella maktförhållanden och behovet av att se jämställdhetsarbete som en förändringsprocess för att i grunden ändra de institutioner (normer) som formar de ojämsltda maktstrukturerna. I praktiken innebär detta att om ett utbildningsprojekt ska ge resultat bör det inte enbart ge ny kunskap utan också arbeta med att förverkliga den kunskapen som nya verktyg hos deltagarna.

Amundsdotter (2009, 216) har därför tagit fram en processmodell för ett lyckat förändringsarbete. Hennes modell bygger på tre steg, *framkallningsprocessen* där deltagarna får tillgång till ny kunskap om genus och maktordningar, *mobiliseringsprocessen* där deltagarna får reflektera och analysera sig själv och sin organisation samt sätta mål för ett transformerande jämställdhetsarbete, samt *förändringsprocessen* där deltagarna genomför ett gemensamt handlande utefter tydliga strategier för att uppnå en fördjupad förståelse för genus och jämställdhet i organisationen. Utbildningsprojekt är enligt Amundsdotter (2009), en möjlig väg till reell jämställdhet. Samtidigt är detta stora krav på ett enskilt fackförbund att själv klara av att genomföra. Därför bör valet av utbildningsprojekt som metod för ökad jämställdhet problematiseras.

För det första, finns det ett grundmurat stöd för att genomföra en hel process? För det andra, avsikten med ett projekt är att ha en tydlig start, tydligt syfte och mål samt ett konkret avslut. Vad händer efter detta avslut, hur säkras att projekten inte blir ett sidospår som endast har en kortsiktig effekt på organisationen? Återigen bör val av metod ske med vaksamhet för att få en balans mellan integrering i vardagen å ena sidan och särprägling och erkännande av jämställdhetsarbetet å andra sidan.

Separatism och nätverk

Separatism är en klassisk och omdiskuterad feministisk strategi. Eduards (2002) menar att det beror på att när kvinnor organiserar sig separatistiskt över givna gränser såsom ideologi, eller fackförbund, utmanas den rådande könsmaktsordningen. Avsikten med separatistisk organisering kan variera, när det sker inom en organisation och genom mandat från organisationen är meningen ofta att skapa stärkande miljöer för kvinnliga medlemmar. Både formella och informella kvinnliga nätverk med syftet att möjliggöra erfarenhetsutbyte är vanligt förekommande inom civilsamhället. Ibland sker också särorganisering i form av utbildningsprojekt med grundidén att kvinnliga medlemmar behöver få mer kunskap och handlingsförmåga för att ta plats. En sådan inställning är problematisk, även i de fall tillgången till kunskap och handlingsmöjligheter är olika mellan könen.

Genom att erbjuda specifika utbildningar med syftet att utbilda kvinnor till att *ta sin plats* förutsätter organisationen att kvinnor inte har samma kunskap som män och att det i slutändan också är kvinnors uppgift att förändra ojämställdheten och inte männens. För att möta detta har det inom civilsamhället under de senaste åren skapats fristående utbildningar och mentorskapsprogram med en starkare feministisk grund och utan koppling till specifika organisationsprojekt.¹¹

Det är dock inte den enda typen av separatism, det finns flera exempel på separatistiska projekt som haft till syfte att förändra politiken eller verksamheten. Waldemarson (2000, 104) beskriver bland annat att LOs kvinnoråd var den kraft som i början av 60-talet fick LO att stödja en kraftig utbyggnad av daghemsverksamheten. De lyckades även få LOs ledning att driva att huvudförsörjansansvaret inte längre skulle vara förbehållet männen. Genom kvinnorådet kunde LO-kvinnorna gemensamt möta motståndet från männen och därigenom samarbeta för att få till förändring (Waldemarson 2000).

Förutom de politiska partiernas kvinnoförbund är den mest välkända kvinnoseparatistiska rörelsen i svensk nutidshistoria nätverket *stödstrumporna*. I förspelet till ”varannan damernas” var det just hotet om en särorganisering av kvinnliga politiker och väljare som väckte rädsla hos inte minst Socialdemokraterna. Etablissemangets massiva motstånd mot ett kvinnoparti tvingade dem till en förflyttning i sakfrågan och därmed uppnådde separatismen sitt mål utan att egentligen använda de medel man hotade med (Eduards 2002; Törnqvist 2007).¹²

Representationsmål och kvotering

Vid sidan om separatism är kvotering den strategi som i samhällsdebatten mött störst motstånd. Kvotering innebär att genom olika typer av regleringar eller kravformuleringar specificera vilken typ av social representation (ex. kön, ålder eller bakgrund) som eftersträvas i en styrelse. Det vanligaste förekommande sättet är att i en lag, stadga, policy eller valförfordning skriva in, som exempel, att vardera kön ska utgöra minst 40 procent av ledamöterna. Kvotering är därmed en specificering av de demokratiska spelregler som styr en organisation (Dahlerup och Freidenvall 2008, 10). Kvotering är däremot ingen entydig företeelse utan kan se olika ut. Det kan rikta sig mot en hel grupp eller mot specifika individer, det kan inkludera flera grupper inom samma sociala representation (t.ex. män och kvinnor) eller enbart en av grupperna (t.ex. medlemmar under 25 år).

¹¹ Se till exempel *Maktsalongen* som riktar sig till unga kvinnor på ledande positioner i den civila sektorn.

¹² Stödstrumpornas strategi innebar också att inte offentliggöra vilka, förutom talespersonerna, eller hur många som ingick i nätverket. Det gjorde att de fick ett stort medialt genomslag samtidigt som partierna inte visste om deras egna medlemmar deltog i nätverkets arbete (Eduards 2002).

I debatten beskrivs oftast det sistnämnda, att kvotering enbart skulle gälla en specifik grupp. Så har fallet varit vid kvotering till utbildningsplatser där kvinnor fått förtur till tekniska högskoleutbildningar och män till veterinärutbildningen. På partiernas vallistor återfinns idag åtminstone två exempel på den första beskrivningen av kvotering; geografi och kön. Socialdemokraternas system ”varannan damernas” innebär i praktiken att två vallistor tas fram, en med enbart män och en med enbart kvinnor. Dessa flätas sedan samman till en lista, i det fallet blir därmed kvinnor och män precis lika inkvoterade.

Den här rapporten har handlat om att mäta uppfyllandegraden av LOs representationsmål. Vid ett par tillfällen har målet beskrivits som en typ av kvotering. Denna typ av kvotering är ofta benämnd som mjuk kvotering, vilket innebär att organisationen antingen har beslutat om en målsättning, tagit fram anvisningar eller på annat sätt uttryckt en specifik ambition om kvoter för könen. Det här stämmer väl in på LOs representationsmål som är en målsättning beslutad av LO-kongressen.

Samtidigt kan det inte likställas med en strikt definition av kvotering, vilket innebär att organisationen åtar sig att uppnå kvoterna, antingen genom krav i en lag (vanligt förekommande i länders vallagar) eller genom reglering i organisationens egen stadga (vanligt inom politiken och civilsamhället i Norden). Strikta könskvoteringar är vanligast inom politiken men återfinns också på andra områden som till exempel för bolagsstyrelser i Norge och Island, eller i flera stora svenska ideella organisationer.

En organisation som har flera organisatoriska likheter med LO och som använder sig av strikt kvotering är Riksidrottsförbundet (RF). I RFs stadga under direktiven för val av riksidrottsstyrelse (RS) (motsvarande LO-styrelsen) står det; ”RS [...] består av ordförande och tio övriga ledamöter, valda av RF-stämman. Antalet övriga ledamöter ska vara lika fördelat mellan könen”. Även i normalstadgarna för idrottsföreningar specificeras kön som en obligatorisk spelregel.

Kvotering återfinns i fackföreningar också utanför Sverige. I Nergaards *et al.* (2013) rapport om kvinnors representation i norska LO används en liknande definition av jämställd representation som i svenska LOs mål. I Argentina och Costa Rica finns det däremot lagstiftad könskvotering till fackens styrelser. I Argentina säger lagen att fackföreningarnas styrelser ska ha minst 30 procent kvinnor, medan lagen i Costa Rica kräver 50 procent av vardera kön i samtliga civila organisationers styrelser. Det finns ännu så länge få studier som analyserat lagarnas inverkan.

Erkännande och ideologisk bekännelse

Den sista strategin som beskrivs här benämns som ”ideologisk bekännelse” och kategoriseras som en erkännandestrategi. Det handlar om att signalera en värderingsposition, såsom jämställd representation, eller en ideologisk position, exempelvis feminism. I den feministiska debatten raljerar det ofta över framstående politiker eller organisationsföreträdare som kallar sig feminister eller som skriver in formuleringar om feminism. Kritiken bottnar i att dessa formuleringar är betydelselösa så länge de saknar en reell förankring i det vardagliga arbetet.

Det är i många fall en befogad kritik, samtidigt finns det såväl principiella som strategiska orsaker till varför formaliseringen inte ska underskattas. Principiellt är det viktigt att organisationer, likt LO, i sin värdegrund uttrycker att man bygger sin verksamhet på en feministisk grundsyn. Det innebär att perspektivet har etablerats i det fackliga tankegodset och kan därför ses som en delseger i arbetet för en jämställd organisation, oavsett om det ännu återspeglas i verksamheten eller inte.

Viktigast är det dock ur ett strategiskt perspektiv, i och med inskrivningen av feminism i LOs stadgar öppnas nya argument för kritiska aktörer inom organisationen. När en organisation uttrycker sitt stöd för en feministisk position rättfärdigas det interna ifrågasättandet av ojämställda förhållanden. Det ger också dessa aktörer legitimitet att i sitt fackliga arbete uttryckligen beskriva de utmaningar som man möts av med ett feministiskt perspektiv, vilket i sin tur kan föra diskussionen kring fackets utmaningar framåt.

Strategier och metoder i LO-förbunden

Det finns flera olika förklaringar till förbundens val av strategi för sitt jämställdhetsarbete. Tidigare beskrevs organisationsstrukturens betydelse, det kan också handla om vilken typ av jämställdhetsfråga som prioriteras främst eller hur förbundet förstår de ojämställda förutsättningarna mellan könen. Här presenteras en genomgång av vilka förbund som använder vilken strategi. Genomgången är inte heltäckande utan bygger på material som har gått att finna digitalt hos förbunden eller som förbunden har tillsänt utredningen under processens gång.

Förbundens stadgar och verksamhetsberättelser har studerats genom en kvantitativ innehållsanalys. I viss utsträckning ligger även LO-kansliets kunskap om, eller erfarenhet av, förbundens arbete till grund för analysen.

Tabell 33 Förbundens metoder för jämställdhet

Jämställdhets-integrering	Jämställdhets-program	Representations-mål/Kvotering ^a	Ideologisk position ^b	Utbildnings-projekt	Separatistiska nätverk
GS ^(MD)	GS ^(MD)	IF Metall ^(MD)	Byggnads	GS ^(MD)	Byggnads ^(MD)
Handels ^(KD)	IF Metall	Livs ^(MD)	Fastighets ^(JK)	IF Metall ^(MD)	Elektrikerna ^(MD)
IF Metall ^(MD)	Livs ^(MD)	SEKO ^(MD)	GS ^(MD)	Kommunal ^(KD)	Livs ^(MD)
Kommunal ^(KD)	SEKO ^(MD)		Handels ^(KD) c	Livs ^(MD)	
Livs ^(MD)			HRF ^(KD)		
SEKO ^(MD)			IF Metall ^(MD)		
			Kommunal ^(KD)		
			Livs ^(MD)		
			Målarna ^(MD)		
			Pappers ^(MD)		
			SEKO ^(MD)		
			Transport ^(MD)		

^a Samtliga förbund som listas här har någon typ av representationsmål, inget av dem använder sig av kvotering.

^b Ideologisk position definieras av en analys av förbundens stadgar, se Tabell 34.

^c I Handels stadgar benämns inte jämställdhet eller feminism, istället används begreppet ”likabehandling”. JK = jämn könsfördelning, KD =, kvinnligt dominerad medlemskår, MD = manligt dominerad medlemskår.

Tabell 33 beskriver vilka förbund som uttryckligen använder sig av strategier och metoder som diskuterades i kapitlets första del. Tabellen är inte fullständig eftersom förbunden själva inte definierat detta, utan kategoriseringen är gjort utifrån det ovan nämnda materialet. Trots det visar tabellen på intressanta resultat. Ett par förbund sticker ut genom att återkomma i merparten av kategorierna. Livs är det enda förbund som återfinns i samtliga kategorier. Vidare använder sig IF Metall och GS av fem och SEKO av fyra av de sex olika jämställdhetsstrategierna.

Resultatet ligger i linje med den slutsats som drogs i kapitel 7 där det konstaterades att det var dessa förbund som hade den bästa utvecklingen överlag vad gäller kvinnors representation. Alla dessa förbund har en medlemskår med en stor minoritet kvinnor.

Organisationer som har en mer könsblandad medlemskår löper större risk för öppna könskonflikter än i kraftigt enkönade organisationer. Därför är det inte oväntat att det är dessa förbund som i så stor utsträckning är tydliga med vilka metoder eller strategier som används för att stärka jämställdheten. Det är också hos dessa förbund det finns ett reellt underlag för att öka kvinnors inflytande i organisationen. Det gör det mer troligt att dessa organisationer formaliserar sina arbetsätt.

Stora förbund integrerar, manliga förbund har nätverk

Bland de förbund som tycks arbeta med jämställdhetsintegrering återfinns två olika typer. Dels de kvinnodominerade, Handels och Kommunal och dels de ovan nämnda förbunden GS, IF Metall, Livs och SEKO. Utöver könsfördelningen i medlemskåren finns en annan likhet mellan flera av förbunden, nämligen att Handels, Kommunal, IF Metall och SEKO är de största förbunden inom LO. Det är inte oväntat att det är i stora organisationer som jämställdhetsintegrering sker eftersom det ofta krävs större personella resurser för att genomföra en sådan satsning.

Det är däremot olika tydligt hur integreringen tar form. Kommunal, IF Metall, Livs och SEKO uttrycker explicit att ett genusperspektiv ska genomsyra all verksamhet medan GS och Handels verksamhetsberättelser är upplagda så att genus löpande tas i beaktning.

En tredje tendens som återfinns i tabellen är att det är i de kraftigt mansdominerade förbunden, Byggnads och Elektrikerna som separatistiska verksamheter lyfts fram. Även detta är naturligt utifrån förbundens organisations- och medlemsstruktur. Då andelen kvinnliga medlemmar är så begränsad är just organisering av förbundets kvinnor en nödvändig och förväntad strategi för att samla dem och möjliggöra ett första steg för påverkan.

Tre olika målsättningar för jämställd representation

LOs målsättning för jämställd representation från LO-kongressen 2000 är formulerad på ett sådant sätt att den kan anses gälla även förbunden. Utöver LOs egna mål har tre förbund valt att på olika sätt definiera en egen målsättning för kvinnors och mäns representation på inflytandeposter inom sin organisation. IF Metalls formulering lyder;

En minoritet bör uppgå till minst 30 procent för att reellt kunna göra sig hörd och få inflytande. För att nå målet om rättvis representation bör därför andelen kvinnliga förtroendevalda i förbundets beslutande organ vara minst 30 procent.

(IF Metall 2006, 6)

IF Metall har valt att sätta ett mål som ligger över andelen kvinnliga medlemmar. Argumentationen tar stöd i den akademiska debatten om substantiell representativitet¹³ och en ”kritisk massa”. Det är en diskussion som har förenklats till att det krävs en viss mängd av den underordnade gruppen för att uppnå förändring. Den tolkningen har dock ifrågasatts och forskningen menar idag att det är aktörernas handlingar, inte mängden kvinnor, som påverkar jämställdheten (Dahlerup 1988; 2006; Childs och Krook 2006; 2009). Det innebär inte att IF Metalls målsättning är missriktad, tvärtom är det ett strategiskt viktigt mål för att skapa förutsättningar och miljöer för kvinnor att utöva samma inflytande som manliga medlemmar. Rapportens empiriska kapitel har också visat att IF Metalls målsättning troligen haft effekt då utvecklingen har varit stark det senaste decenniet. Men det innebär inte att det nödvändigtvis lett till en förändring av den förda politiken.

¹³ Substantiell representation studerar om könen har lika möjlighet att påverka i praktiken. Se definition i kap 1.

År 2009 satte Livs kongress upp ett mål för att uppnå lika stor andel kvinnliga förtroendevalda som andel kvinnliga medlemmar, målet förlängdes 2013.

Målen för jämställdhetsarbetet fram till 2017 är [...] att öka andelen kvinnor bland de förtroendevalda med minst 4 procentenheter. (Livs 2013, 28)

År 2008 var underskottet på förtroendevalda kvinnor 6 procentenheter, 2012 hade det underskottet ökat till 8 procentenheter (Livs 2013, 9). Det visar att även om det finns målsättningar och genomförs riktade insatser så är det ingen garanti för positiva resultat.

Livs satsning är dock värd att lyfta fram. En rapport som lades fram till kongressen våren 2013 visade på ett systematiskt arbete där olika delar av representationen analyserades för sig, samtidigt som arbetet för en jämställd representation inte frikopplades från övrigt feministiskt arbete. Rapporten visar också på hur olika strategier kopplas till varandra. För att öka andelen förtroendevalda kvinnor har förbundet genomfört en ”tjejsatsning” som har inneburit en separatistisk utbildningsinsats riktad mot kvinnor. I satsningen har facket arbetat lokalt med riktad medlemsrekrytering mot kvinnor.

SEKO definierar inget representationsmål i sin nya jämställdhetsplan. Istället skrivs två olika punkter som syftar till att förbundet ska arbeta för en jämställd representation.

Kvinnor och män ska ha samma inflytande i samhället och i den fackliga organisationen på alla nivåer. (SEKO 2013, 31)

Sträva efter att medlemskårens sammansättning avspeglas när vi väljer företrädare inom förbundet och utbilda valberedningen. (SEKO 2013, 33)

SEKOs mål ligger härigenom nära LOs målsättning, men samtidigt bör vikt läggas vid val av ord. Den andra punkten i citatet ovan börjar med termen ”sträva efter” vilket är en svag definition i en målsättning som endast indikerar att det är positivt om organisationen arbetar med representationen och inte att det är ett tvång eller något som måste ske.

I SEKOs jämställdhetsplan finns en genomgång av den nuvarande representationen där statistiken bryts ner på enskilda branscher inom förbundet (SEKO 2013, 10f.). Genom ett sådant förfarande synliggörs en tydlig könssegregering även inom förbundet. Men det möjliggör också upptäckter av positiva exempel såväl som särskilt problematiska områden. I den nämnda analysen visade det sig att den trend som återfinns i LO i stort även återfinns i SEKO. Kvinnor är underrepresenterade i förhållande till sin del av medlemskåren i sju av nio branscher och underrepresentationen är som störst i de branscher där kvinnor är som flest (SEKO 2013, 11).

Få förbund har skrivit in feminismen

I Tabell 33 redogjordes också för vilka förbund som använt sig av *erkännande* som strategi och uttryckt en ideologisk position rörande jämställdhet i sina stadgar. Med en kvantitativ innehållsanalys har samtliga förbunds stadgar studerats. Analysen är gjord genom att söka efter sex centrala begrepp; feminism (femini*), jämställdhet (jämst*), kön, kvinnor (kvinn*), män och likabehandling (likabehand*). Varje träff har sedan kontrollerats genom att läsa det stycke träffen anger.

Tabell 34 Kvantitativ innehållsanalys av förbundens stadgar

	Antagna	Kvinnor	Män	Kön	Jämställdhet	Feminism	Likabehandling
Byggnads	2010	1	1	0	1	0	0
Elektrikerna	2010	0	0	0	0	0	0
Fastighets	2011	0	0	0	1	0	0
GS	2011	0	0	0	1	0	0
Handels	2012	0	0	0	0 ^b	1	1
HRF	2012	0	0	0	1	0	0
IF Metall	2011	0	0	0	1	0	0
Kommunal	2013	1	1	0	1	0	0
Livs	2013	0	0	0	0	1	0
Musikerna	2010	0	0	0	0	0	0
Målarna	2012	0	0	0	1	0	0
Pappers	2011	1	1	0	1	0	0
SEKO	2013 ^a	1	1	0	6	0	0
Transport	2012	1	1	0	2	0	0
Sammanlagt		5	5	0	16	1	1

^a Förbundsstyrelsens proposition om förslag till ny stadga har analyserats, den är ännu ej kongressbehandlad.

^b I Handels stadgar 2012- finns inte ordet jämställdhet med, däremot under ”syfte och mål” i förvaltningsberättelsen för 2012. Enligt kongressbeslut 2011 ersattes bl.a. jämställdhet med likabehandling.

I Tabell 34 redovisas den kvantitativa innehållsanalysen. Jämställdhet är det begrepp som sammantaget har högst frekvens i förbundens stadgar. Ordet används totalt 16 gånger fördelat över tio förbund. I majoriteten av dessa fall återfinns ordet i förbundens portalparagrafer¹⁴. Det gäller även de två ord som är näst mest förekommande – män och kvinnor. Fyra förbund sticker ut i tabellen. Det är dels Elektrikerna och Musikerna som inte på något ställe i sina stadgar positionerar sig i förhållande till feminism, jämställdhet eller kön.

Vidare är det Handels som vid sin kongress 2011 ändrade sin portalparagraf från att rada upp de maktordningar som skapar ojämlikhet (klass, kön, etnicitet, sexuell läggning) och skriver istället att förbundet ska verka för jämlikhet och likabehandling. Därmed för Handels in ett nytt begrepp i LO – likabehandling – som sedan den nya diskrimineringslagen blivit allt vanligare som samlingsbegrepp för olika diskrimineringsgrunder.

Användningen av likabehandling som begrepp istället för klass, kön och etnicitet har inte stått helt fritt från kritik. Bland annat menas att ojämlika villkor blir en fråga om individuell diskriminering istället för samhälleliga maktstrukturer (jmf. Wottle och Blomberg 2011).

Det fjärde förbundet som sticker ut är Livs vilket är det enda förbundet som i sin stadga definierar sig som en feministisk organisation. Handels har däremot ett kongressbeslut som beskriver deras ideologi som ”demokratisk och feministisk socialism”, beslutet är dock inte infört i förbundets stadga. Att det är så få som i sin stadga definierar sig som feminister är intressant eftersom förbunden gemensamt beslutat att LO som centralorganisation vilar på en feministisk grundsyn.

Det här innebär således att förbunden valt att driva LO längre än den egna positionen. Frågan är då om detta kommer korrigeras allteftersom förbunden har egna kongresser eller om det kommer förekomma en diskrepans mellan förbunden och centralorganisationens ideologiska positionering.

¹⁴ Paragrafer eller moment som definierar förbundens uppgift och/eller syfte.

Jämställdhet som policy- och politiskt område

Undersökningen av förbundens jämställdhetsarbete har fokuserat på det interna arbetet, med andra ord hur förbunden ska uppnå en jämställd organisation. Det är däremot inte fackens hela jämställdhetsarbete. I verksamhetsberättelserna beskrivs bland annat hur förbunden förhållit sig till ett jämställdhetsperspektiv i förandet av krav i avtalsrörelsen. Flera förbund lyfter också i verksamhetsberättelser, jämställdhetsplaner och rapporter fram ett par centrala policyfrågor. Frågan om jämställda löner är den mest förekommande, utöver det har flera förbund genomfört egna kartläggningar av arbetsgivarnas uppfyllande av kravet på jämställdhetsplaner (jmf. Dalin och Engman/GS 2012). Ett par förbund lyfter också arbetslivs- och arbetsmiljöfrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

När det kommer till policy- och politikområden står dock ett förbund ut – Kommunal. Genom ett medvetet arbete på förbundets utredningsenhet har Kommunal lyckats integrera ett genusperspektiv i framtagandet av nya policys och ny politik på ett sätt som inte är synligt hos övriga förbund.

Sammanfattande slutsatser

Kapitlet har beskrivit och problematiserat en rad olika strategier och metoder för jämställdhetsarbete i en facklig organisation. Det har gjorts för att ge en bild av hur facket arbetar idag och vilka förtjänster såväl som svagheter dessa arbetssätt har. Vidare har de 14 LO-förbundens sätt att angripa jämställdhet på analyserats. Den här analysen är gjord utifrån ett begränsat material och kan inte sägas vara heltäckande, snarare så beskriver den vad som är möjligt att utläsa för utomstående.

Resultatet påvisar en stor skillnad mellan hur olika förbund arbetar med frågorna. Aktivast tycks de förbund som har en stor minoritet av kvinnliga medlemmar vara. Samtidigt innebär detta inte att de gör det ”bästa” jämställdhetsarbetet. Dessa förbund är de som rimligen bör ha störst krav på sig att genomföra ett välarbetat jämställdhetsarbete då könsbundna normer troligen är som tydligast där.

10. Jämställd representation – slutsatser och utvecklingsområden

LO har sedan flera decennier på olika sätt och med olika hög intensitet jobbat med att stärka kvinnors inflytande och makt i den egna organisationen. Till en början framställdes kvinnor som en särart, det talades om ”LO-kvinnorna” som en grupp skild från ”LO-medlemmarna”. Under 1990-talet skedde flera positionsförflyttningar och jämställdhetsarbetet institutionaliserades i organisationen. Under perioden skedde också stora förbättringar i kvinnors representation på beslutsfattande positioner, i LO såväl som i LO-förbunden. Under 2000-talet har den utvecklingen fortsatt.

LO fick vid millenniumskiftet sin första kvinnliga ordförande och den feministiska analysen inkluderades allt mer som en del av LOs ideologiska kompass. Trots det finns den manliga dominansen kvar inom LO. Män dominerar fortfarande på förtroendeposter och innehar de mest inflytelserika positionerna. Detta är det historiska sammanhanget för LOs arbete med en jämställd representation.

I detta avslutande kapitel sammanfattas rapportens huvudsakliga resultat och slutsatser för att ge en samlad bild av kvinnors och mäns inflytande och makt i LO. Dessutom beskrivs fyra särskilt viktiga utvecklingsområden för att skapa likvärdiga villkor för kvinnors och mäns inflytande och makt inom facket.

I stora drag går utvecklingen framåt

Under 2000-talet har kvinnors tillgång till poster i LOs och LO-förbundens beslutande organ på central, regional och lokal nivå stärkts. Kartläggningen visar att kvinnorepresentationen är som starkast i de högsta beslutande organen: LO-kongressen, LOs representantskap, förbundens kongresser och förbundsråd samt i LO-distriktens representantskap. Utvecklingen är också positiv i LO-distriktens, förbundens och avdelningarnas styrelser, men här finns det fortfarande ett tydligt underskott av kvinnor.

Att den positiva utvecklingen till stor del sker i kongresser och representantskap är inte oväntat. Tvärtom visar forskningen om politisk representation att det är i de stora och offentliga församlingarna, såsom parlament, som utvecklingen först når en relativt jämställd representation (jmf. Dahlerup och Leyenaar 2013). Det kan förklaras bland annat med hjälp av moderniseringsargument; en organisation eller stat anses inte vara modern om den inte styrs av både kvinnor och män. Det innebär inte att representationsarbete enbart genomförs av taktiska skäl. Däremot är det bärande argumentet att samhällsnormen idag kräver att både kvinnor och män har inflytande i demokratiska organ för att anses legitima.

Men männens makt är intakt

Trots den positiva utvecklingen visar kartläggningen att det på avgörande punkter är långt kvar till att kvinnor och män har tillgång till samma formella inflytande i fackföreningsrörelsen. I rapporten *Kvinnor och Män i LO* från 2002 slogs det fast att

[M]än väljs till förtroendeuppdrag i högre utsträckning än sin andel av medlemskåren i både kvinno- och mansdominerade förbund [och] kvinnor har mindre formell makt än män i nästan alla beslutande församlingar inom LO. (Lindblad/LO 2002, 23).

Det är slutsatser som har bäring även elva år senare. Rapportens resultat visar att ju färre platser och ju större inflytande ett organ har, desto starkare är mäns överrepresentation.

Det speglas inte minst inom LOs organisation. Såväl LOs ledning, styrelse och avtalsråd är kraftigt mansdominerade. Till en del kan mansdominansen förklaras av att många av LOs medlemsförbund domineras av endera könet. Men den förklaringen är inte tillräcklig.

På förbunds nivå finns överlag en positiv trend vad gäller styrelserna men den utvecklingen tycks i huvudsak ske på ledamotsplatser, inte i förbundens ledningar: där är den manliga dominansen fortfarande påtaglig. På regional nivå är den negativa trenden däremot vänd – men med problematiska undantag. I LO-distrikten återfinns en stor variation mellan distrikten: Mellersta Norrland har 55,6 procent kvinnor i distriktsstyrelsen, att jämföra med Stockholms län som endast har 11,1 procent. Endast tre av elva distrikt har idag en kvinnlig ordförande. Även i förbundens avdelningar är män överrepresenterade på inflytelserika poster, såsom ordföranden och kassörer.

Som en del av dessa mönster återfinns kartläggningens allvarligaste slutsats. Studien visar att de organ som ansvarar för avtals- och förhandlingsfrågor är kraftigt mansdominerade. Dessutom tycks utvecklingen över tid mer eller mindre ha stått still. Det innebär att LOs kvinnliga medlemmar är svagt representerade bland förbundens avtalssekreterare och avtalsansvariga såväl som i LOs avtalsråd. Och även om det skett en viss positiv utveckling är kvinnor underrepresenterade i 10 av 14 förbunds förhandlingsdelegationer.

Dessa parallella trender – å ena sidan en generellt positiv trend, å andra sidan en fortsatt manlig dominans – kan förklaras på två olika sätt. En förklaringsmodell kallas av Skjeie och Teigen (2005) för ”på-väg-metaforen”. I den förklaringsmodellen identifieras jämställdhet ofta som en del av ett modernistiskt samhällsprojekt där man kan förlita sig på att makten tids nog ska fördelas jämt mellan könen. Förklaringen används ofta av politiker och företrädare för organisationer. Enligt en sådan modell är utvecklingen inom LO och förbunden naturlig, förändringen sker steg för steg och rimligen uppnås en jämn representation i de formella organen innan det sker i mer informella organ. På-väg-metaforen har dock kritiserats för att den signalerar att jämställdhet tids nog kommer av sig självt (Dahlerup och Freidenvall 2008).

Den andra förklaringsmodellen menar att det handlar om makt. Representation handlar om inflytande över den egna organisationen. För att öka andelen kvinnor krävs att män ställs åt sidan. Därmed handlar det om maktfördelning. I kapitel 2 beskrevs genussystemet och den manliga normens överordnade logik. Kartläggningen visade på en generell förbättring av kvinnors representation inom stora och synliga organ medan särskilt inflytelserika positioner fortsatt är dominerade av män.

Det kan tolkas som ett uttryck för en avgränsad eller villkorad jämställdhet. Kvinnor tar en större del av beslutspositionerna, men frågan är om det samtidigt sker en reell maktförskjutning och normförändring så att bilden av ett maskulint fackligt ledarskap utmanas (jmf. Ledwith och Hansen 2013)? Trots allt är den manliga dominansen intakt när de mest centrala positionerna studeras. Det innebär inte att kvinnor inte kan ta plats i LO och förbundens ledningar eller avtalsråd, det vet vi sker. Det innebär däremot att dessa roller är maskulint kodade och bilden av en facklig ledare likställs ofta med en man vilket i sin tur gör det enklare att finna ”tänkbara kandidater” som just är män.

Sammanhanget spelar roll

Arbetet med att förbättra kvinnors tillgång till förtroendeposter och inflytande i fackföreningsrörelsen är beroende av en förståelse för de institutionella förutsättningarna. I rapporten har representationsarbetet återkommande ställts i relation till den könssegregering som återfinns mellan förbunden.

Kartläggningen visar på resultat som indikerar att det finns andra faktorer som också bör beaktas. En sådan är de stora skillnaderna i representationen i LO-distriktens styrelser där storstadsregionerna har en betydligt lägre andel kvinnliga styrelseledamöter än vad övriga distrikt har. Varför är det så? Frågan besvaras inte av rapporten men bör ställas.

I kapitel 8 beskrevs också stora skillnader mellan LO-kvinnors och LO-mäns fackliga engagemang samt hur de ser på sina möjligheter att vara fackligt engagerade. Att det skiljer 15 procentenheter mellan andelen kvinnor och andelen män som under 2011 deltog på minst ett fackligt möte är en oroande siffra. Om det är färre kvinnor som upplever att de hinner delta eller är intresserade av att delta i facklig verksamhet blir det också i slutändan svårare att finna kvinnor än män till fackliga uppdrag. Orsaken till skillnaderna uppges ofta ligga i uppfattad tidsbrist. Det här bekräftar att det finns skilda förutsättningar mellan könen i både arbetsliv och privatliv. Därför är ett jämställt arbetsliv och ett jämställt familjeliv troligen positivt för att stärka kvinnors fackliga engagemang.

Fyra utvecklingsområden för ökad jämställdhet

Rapporten har kartlagt och analyserat kvinnors och mäns representation i LO och förbundens alla nivåer. Kartläggningen har visat på komplexa och ibland motstridiga förhållanden. För att kvinnor och män inom LO och LO-förbunden ska ha lika möjligheter till makt och inflytande inom fackföreningsrörelsen krävs ett strategiskt, långsiktigt och kunskapsbaserat arbete. I denna avslutande del diskuteras fyra utvecklingsområden som är särskilt viktiga för att LO ska förbättra kvinnors representation specifikt, men även för att stärka det fackliga jämställdhetsarbetet generellt. Tanken är att den avslutande diskussionen ska bidra till ett fortsatt fruktbart förändringsarbete inom LO och LO-förbunden.

Rapporten visar att frågan om en jämställd fördelning av inflytelserika positioner inom LO inte kan reduceras till att enbart räkna antal eller andel kvinnor och män i styrelser och representantskap. Tvärtom måste hela arbetet sättas in i en större kontext där representationsfrågorna blir en del av LOs hela jämställdhetsarbete. De följande utvecklingsområdena är skisserade för att åstadkomma konkreta förändringar av de spelregler som formar förutsättningarna för en jämställd fördelning av poster och förtroendeuppdrag idag, men även de områden som berör jämställda villkor i LO och LO-förbunden i stort.

Utvecklingsområde 1: Forma ett strategiskt, långsiktigt och sammanhållet jämställdhetsarbete

LOs ambition har i nästan tjugo år varit att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all verksamhet för att frångå synen på jämställdhet som en sidovagn till övrig facklig verksamhet. Genus skapas överallt. I normer och strukturer på arbetsmarknaden, i familjen, på fritidsaktiviteter och i våra fackliga organisationer. Det reproduceras när beslut tas och prioriteringar görs. Också i praktiska handlingar under möten, genom hur möten organiseras och hur vi talar. En viktig uppgift är att synliggöra hur olika samhällsstrukturer samverkar och förstärker varandra. Ett lyckat arbete förutsätter att det facklig feministiska perspektivet integreras överallt i den egna verksamheten. Från LO-styrelsens diskussioner och underlag till det dagliga fackliga arbetet ute på arbetsplatser.

Ett viktigt steg kan vara att stärka ett strategiskt, långsiktigt och sammanhållet jämställdhetsarbete. Det handlar både om tydliga mål för det externa och politiska jämställdhetsarbetet, såsom arbetet för ”rätt till heltid”, ”individualiserad föräldraförsäkring” och ”jämställda löner”. Men det krävs också mål för hur organisatoriska processer runt politiska prioriteringar, inflytande och makt eller resursfördelning ska se ut.

Både erfarenhet och forskning visar att det är svårt att upprätthålla en genuin integrering av ett jämställdhetsperspektiv i verksamheter om det inte finns någon med ett övergripande samordningsansvarig i organisationen. (Ds 2001:64; Wittbom 2009; Nyberg 2010; Freidenvall 2011b; Skjeie och Teigen 2012) En facklig verksamhet där alla har lika tillgång till inflytande oavsett kön kräver en stark och samlad ledning av jämställdhetsarbetet, på såväl policy-, kommunikations- och organisationsnivå. Ett sådant ansvar skulle kunna förläggas inom en tjänst på exempelvis ledningskansliet.

Jämställdhetsintegrering går hand i hand med tydliggörande av ansvar. Det innebär att arbetet för en jämställd representation – och organisation – kräver systematisering och kunskapsbaserade mål. Ska den fackliga feminismen bli en del av LOs institutionella ryggrad krävs aktiva åtgärder såväl som reella befogenheter att arbeta för att så blir fallet. Det handlar om att skapa förutsättningar så att konkreta åtgärder kan fungera i längden.

Utvecklingsområde 2: Ta fram en policy för jämställd representation

Rapporten tar sin utgångspunkt i LOs nuvarande mål för jämställd representation: alla beslutfattande positioner eller andra positioner med inflytande inom facket ska fördelas så att könsens del av medlemskåren återspeglas. Målsättningen antogs av LO-kongressen 2000 och under de tolv verksamhetsår som förflutit sedan dess har målet ännu inte uppnåtts. Det finns inte heller några konsekvenser i de fall målsättningen inte eftersträvas. Frågan är hur väl dagens målsättning fyller sitt syfte. Det kan finnas anledning att utveckla en ny, mer ändamålsenlig målsättning, samt en policy för tillsättning av inflytelserika poster.

Utifrån dagens målsättning kan två frågor ställas. För det första, om dagens målsättning skulle uppnås skulle syftet om jämställd representation och lika förutsättningar till makt och inflytande då gälla?

Syftet med dagens målsättning är att ta hänsyn till medlemskårens form i varje enskilt fall. Det är en klok och viktig ingång men på sättet som det nu görs riskerar att försvaga arbetet med jämställd representation. Kartläggningen visar att när det idag tillsätts förtroendeposter inom LO är det enbart de kvinnligt dominerade förbunden som representeras av kvinnor medan de mansdominerade förbunden uteslutande representeras av män. Även om förbunden skulle följa dagens målsättning blir följderna ändå att representationen inom LO förblir ojämsställd. Rapporten visar dessutom att män har lättare att komma fram i kvinnodominerade förbund än vad kvinnor har i mansdominerade förbund vilket innebär att de kvinnodominerade förbunden inte alltid representeras av kvinnor.

Vidare, den nuvarande definitionen av jämställd representation kan leda till att kvinnor inom mansdominerade förbund förblir en liten minoritet bland de förtroendevalda eftersom målsättningar av den här typen tenderar att få formen av ett tak – en nöjdhetsnivå – istället för ett golv – en lägstanivå. Med en mer flexibel målsättning skulle arbetet för en mer jämställd fördelning av förtroendeposter kunna underlättas.

För förbund med en stor minoritet kvinnor skulle det vara rimligt att i likhet med IF Metall sätta ett mål med en högre andel kvinnor än vad som är fallet i medlemskåren, ett mål som skulle kunna justeras utifrån könsfördelningen inom respektive förbunds medlemskår.

Den andra frågan som bör ställas är vilken betydelse dagens målsättning har när den inte finns i några styrande dokument och är utan konsekvenser när den inte efterföljs? Det ideala vore att arbetet med att uppnå målsättningen skedde utan påtryckning, men det är inte en realistisk hållning.

Rapporten visar att det tolv år gamla representationsmålet inte uppnåtts och sällan eller aldrig utvärderats. En fortsatt målsättning om en jämställd representation inom LO och LO-förbunden skulle vinna på om formerna för tillsättningar reglerades tydligare. Ett fortsatt utvecklingsarbete skulle kunna vara att tillsammans med medlemsförbunden ta fram en policy för jämställd representation. Det är ett konkret sätt att formalisera nuvarande ambitioner. Ett sådant dokument bör definiera spelreglerna för tillsättningen av LO-positioner. Dels stadgedefinierade, som kongress- och representantskapsombud och dels icke stadgereglerade såsom förbundsgemensamma arbetsgrupper, råd och grupper. Det kan däremot inte reglera förbundens interna representation.

LO är en federation av fjorton förbund som tar ett kollektivt ansvar för LOs utveckling. En förändring av nuvarande målsättning måste därför utgå från den organisatoriska realiteten. Nya målsättningar bör manifesteras alla parter ansvar för en jämställd representation. Implementering av nya målsättningar kräver dock eftertanke. Det bör ske på ett sådant sätt att verksamheten inte påverkas negativt. Vissa poster och organ är mandatberoende, mandat som är knutet till en viss person som inte är utbytbar. Till exempel består LOs styrelse av förbundens ordförande och LOs avtalsråd av förbundens avtalsansvariga. Därför bör en utvecklad strategi för jämställd tillsättning av förtroendeposter ses som ett långsiktigt arbete för att möjliggöra en jämställd representation.

Utvecklingsområde 3: Stärk kunskapen om genus och makt bland fackliga företrädare

LO är en traditionsfylld och inflytelserik organisation. Att förändra normer som styr människors sätt att handla i en sådan miljö kräver en stark, beslutsam och kunnig ledning. Det kräver en gedigen kunskap om hur och varför normer och strukturer formar ojämställdhet och vilka konsekvenser det får. Förändringsvilliga ledare är en viktig förutsättning för att lyckas bedriva facklig feminism. Därför borde LOs och LO-förbundens ledande företrädare ges förutsättningar att agera som feministiska aktörer i den egna organisationen.

Det finns flera skäl till att rikta utbildningsinsatser till ledningen i första hand. Breda utbildningsinsatser är inte alltid eftersträvarvärda eftersom risken är att sådana blir sidoprojekt vid sidan om ”riktig” facklig verksamhet. Det fackliga feministiska perspektivet bör tvärtom vara en självklar del i den ordinarie fackliga utbildningen. En satsning på ledningen är däremot en specifik och avgränsad insats som kan ge direkta resultat. Dessa kan därefter spridas in i ordinarie utbildningsverksamhet.

Rapporten pekar på att en större kunskap om makt och genus i fackets ledning kan få en stor betydelse för rörelsen i stort. Den manliga dominansen är som starkast i de mest inflytelserika rummen. Homogena grupper har en större risk att utforma traditionella könsroller (Hansen 2013). Med ökad kunskap kan ledningen motarbeta sådana risker. Genom att ge ledande företrädare stärkta resurser i makt och genusfrågor ökar också förutsättningarna för ett lyckat integreringsarbete då en mer medveten ledning skänker prioritet såväl som legitimitet till jämställdhetsarbetet vilket i förlängningen kan forma miljöer som underlättar för en jämställd representation.

För det andra, det finns goda exempel där aktiva satsningar från ledningshåll i förbunden gett en positiv utveckling av kvinnors inflytande. För det tredje, forskningen påvisar att ledningens stöd för och kunskap om förändringsarbete är avgörande för att organisationen ska klara av att genomföra förändringar (Pincus 2002; Abrahamsson 2004; Amundsdotter 2009).

Utvecklingsområde 4: Genomför en genusanalys av avtalsrörelserna

En av kartläggningens tydligaste slutsatser är att kvinnor är markant underrepresenterade på avtals- och förhandlingsarenor, inom LO och bland förbunden. Den manliga dominansen har varit intakt sedan mätningarnas början. Avtals- och förhandlingsverksamheten tillhör förbundens kärnområden. När kvinnor är systematiskt underrepresenterade i kärnverksamheten kan man ifrågasätta om alla erfarenheter och perspektiv som krävs för att spegla medlemmarnas verklighet finns representerade. Kanske är dagens samlade kompetens för homogen? Därför är det särskilt viktigt att utveckla strategier för att minska den ojämsställda representationen på dessa positioner.

När de som förhandlar fram kollektivavtalen och bestämmer LOs samordning har liknande bakgrund och erfarenheter kan det ifrågasättas huruvida alla frågor, vid behov av svåra prioriteringar, behandlas likvärdigt. Om majoriteten av representanterna endast har erfarenheter från arbete där heltid är arbetstidsnormen, hur påverkar det gruppen när frågor om att bryta deltidsnormen diskuteras? Forskningen visar att det finns skillnader i vilka politiska områden som prioriteras när ansvariga grupper är mer jämställda i förhållande till liknande grupper som har antingen en kvinnlig eller manlig dominans (Bratton och Ray 2002; Gustavsson 2008; Svaleryd 2009).

Slutligen, LO har under de senaste tjugofem åren sett en kraftig utveckling av kvinnors representation på beslutsfattande och inflytelserika positioner. Samtidigt är organisationen långt ifrån jämställd. Varken när det kommer till den kvantitativa representationen, antal män respektive kvinnor. Eller den kvalitativa representationen tillgång till reellt inflytande och makt. Här har vi skissat på fyra utvecklingsområden som skulle kunna stärka LO som en feministisk organisation och göra att LO närmar sig en jämställd representation.

Referenslista

Litteratur och tryckt material

- Abrahamsson, Lena (2004), "Organisationsförändringar och det könssegregerade arbetet", i Åsa Löfström (red.) SOU 2004:43, *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Betänkande av utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden. Stockholm: Regeringskansliet.
- Acker, Joan (1992), "From Sex Roles to Gendered Institutions." *Contemporary Sociology*, 21 (5): 565-69.
- Amundsdotter, Eva (2009), *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Ph.D. diss. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Bergström, Janette och Åsa-Pia Järliden Bergström/LO (2013), *Makteliten – klyftorna består*. Enheten för Ekonomisk Politik, Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Bratton, Kathleen A. och Leonard P. Ray (2002), "Descriptive representation, policy outcomes, and municipal day-care coverage in Norway", *American Journal of Political Science*, 46 (2): 428–37.
- Bergman, Ann och Lars Ivarsson (2010), *Tillgänglighet för arbetsgivare, familj och kund – en utmaning för handeln som arbetsplats*. Karlstad University Studies 2010:27.
- Bergqvist, Christina, Tanja Olsson Blandy och Diane Sainsbury (2007), "Swedish State Feminism: Continuity and Change" i Joyce Outshoorn och Johanna Kantola (red.), *Changing State Feminism*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 224-45.
- Bjarnegård, Elin och Meryl Kenny (2013), "Gender, Institutions and Political Recruitment: A Research Agenda", blogpost på *Gender politics at Edinburgh*. <http://genderpoliticsatedinburgh.wordpress.com>, 2013-06-18.
- Borchorst, Anette, Lenita Freidenvall, Johanna Kantola, Liza Reisel och Mari Teigen (2013), "Institutionalizing Intersectionality in the Nordic Countries: Anti-discrimination and Equality in Denmark, Finland, Norway and Sweden" i Andrea Krizan, Hege skjeie och Judith Squires (red.) *Institutionalizing Intersectionality: The Changing Nature of European Equality Regimes*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 59-88.
- Bråten, Mona och Kristine Nergaard (2008), *Kvinner i fagbevegelsen 2008 – Representasjon i LO og forbundene*. FAFO-rapport.
- Chappell, Louise (2011), "Nested Newness and Institutional innovation," i Fiona Mackay Mona Lena Krook (red.) *Gender, politics and institutions: towards a feminist institutionalism*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 163-80.
- Childs, Sara och Mona Lena Krook (2006), "Should Feminists Give Up on Critical Mass? A Contingent Yes", *Politics & Gender*, 2 (4): 522-30.
- Childs, Sara och Mona Lena Krook (2009), "Analysing Women's Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors," *Government and Opposition*, 44 (2): 125-45.
- Dahlerup, Drude (1988), "From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics," *Scandinavian Political Studies*, 11 (4): 275-98.
- Dahlerup, Drude (2006), "The Story of Critical Mass," *Politics & Gender*, 2 (4): 511-22.
- Dahlerup, Drude och Lenita Freidenvall (2008) *Kvotering*. Stockholm: SNS förlag.
- Dahlerup, Drude och Monique Leyenaar (red.) (2013), *Breaking Male Dominance – In Old Democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- Dalin, Torbjörn och Madelene Engman/GS (2012), *Det handlar om lika villkor – undersökning om jämställdhetsplaner och lönekartläggningar*. Rapport. GS – facket för Skogs-, trä och Grafisk bransch.
- De los Reyes, Paulina, Irene Molina, och Diana Mulinari (red.) (2005), *Maktens (o)lika förklädnader: kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige: en festskrift till Wuokko Knocke*. [Ny utg.] Stockholm: Atlas.
- DN - Dagens Nyheter, (2007-07-30), "Kvinnorna trängs undan", hämtad 2013-02-01
- DS 2001:64, *Ändrad ordning- strategisk utveckling för jämställdhet*. Regeringskansliet, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Eduards, Maud (2002), *Förbjuden handling: om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö: Liber.
- Enman, Claes-Göran/LO (2008) *Organisationsförändringar i LO-distrikten*, rapport. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Florin, Christina och Bengt Nilsson (2000), "Något som liknar en oblodig revolution-": *jämställdhetens politisering under 1960- och 70-talen*. Umeå: Jämställdhetskommittén, Umeå universitet.

- Freidenvall, Lenita (2005) "A Discursive Struggle – The Swedish National Federation of Social Democratic Women and Gender Quotas," *NORA: Nordic Journals of Women's Studies* 13 (3): 175-86.
- Freidenvall, Lenita (2006), *Vägen till Varannan damernas: om kvinnorepresentation, kvotering och kandidaturval i svensk politik 1970-2002*. Ph.D. diss. Stockholm : Stockholms universitet.
- Freidenvall, Lenita (2011a), "Bakom lyckta dörrar" i Maria Jansson och Lenita Freidenvall (red.), *Politik och Kritik – en feministisk guide till statsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur, 135-56.
- Freidenvall, Lenita (2011b), *Antidiskriminering och jämställdhet: Rapport om politikområdets rättsliga reglering och institutionalisering i Sverige*. Forskningsrapport till NOU 2011:18 *struktur för likeställning*. Stockholm: Stockholms Universitet.
- Freidenvall, Lenita, Drude Dahlerup and Hege Skjeie (2006), "The Nordic Countries: an Incremental Model", i Drude Dahlerup (red.) *Gender, Quotas and Politics*. New York/London: Routledge.
- Forsberg, Gunnel (1997), "Rulltrappsregioner och social infrastruktur", i E. Sudin *Om Makt och Kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83, Stockholm, 31-68.
- Gaventa, John (1980), *Power and Powerlessness: Quiescence and Rebellion in an Appalachian Valley*. Oxford: Clarendon Press.
- Gellerstedt, Sten/LO (2013) *Arbetsmiljö 2012 – Klass och Kön*. Arbetslivsenheten. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Gustafsson, Anette (2008), *Könsmakt och könsbaserade intressen: Om könspolitisk representation i svensk kommunalpolitik*. Ph.D. diss. Förvaltningshögskolan: Göteborgs Universitet.
- Hansen, Lise Lotte (2010), "Køn og Kærlighed i 3F – nye perspektiver på ligestilling i fagbevægelsen", *Kvinder, Køn & Forskning*, 19 (4): 41-50.
- Hansen, Lise Lotte (2013), "Women Leaders Riding the Whirlwind: Leadership and Gender In/Equality in the Danish Labour Movement", i Ledwith, Sue och Hansen, Lise Lotte (red.), *Gendering and diversifying trade union leadership*. New York: Routledge, 67-90.
- Hernes, Helga Maria (1987), *Welfare state and woman power: essays in state feminism*. Oslo: Norwegian University Press.
- Hirdman, Yvonne (1988), "Genussystemet, reflektioner kring kvinnors sociala underordning", *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 9 (3): 49-63.
- Hirdman, Yvonne (1990), "Genussystemet", i SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*. Stockholm: Allmänna förlaget.
- IF Metall (2006), *Riktlinjer för: En jämställd organisation*. Informationsmaterial. Stockholm: IF Metall.
- Jensberg, Heidi, Roland Mandal och Erling Solheim (2012), *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990–2010 Kontinuitet eller endring?* Rapport till NOU 2012:15. Trondheim: SINTEF.
- Johansson, Emil (2013) *Vägen till heltid – om institutionell förändring i kommunal jämställdhetspolitik*. Masteruppsats, Statsvetenskapliga Institutionen, Stockholms Universitet.
- Kantola, Johanna (2010) *Gender and the European Union*. London, Palgrave
- Karlsson, Gunnel (1996), *Från broderskap till systerskap: det socialdemokratiska kvinnoförbundets kamp för inflytande och makt i SAP*. Ph.D. diss. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Kenny, Meryl. (2013). *Gender and political recruitment: theorizing institutional change*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Krook, Mona Lena (2009), *Quotas for Women in Politics*. New York: Cambridge University Press.
- Krook, Mona Lena och Fiona Mackay (red.) (2011), *Gender, politics and institutions: towards a feminist institutionalism*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Larsson, Mats/LO (2011:1), "Synen på löner och löneskillnader", Rapportserie *Röster om facket och jobbet* 2011:1 Arbetslivsenheten. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Larsson, Mats/LO (2011:3), "Det fackliga uppdraget och det fackliga intresset", Rapportserie *Röster om facket och jobbet* 2011:3, Arbetslivsenheten. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Larsson, Mats/LO (2012) *Facklig anslutning*. Arbetslivsenheten. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Ledwith, Sue (2013), "Doing, Un-Doing and Re-Doing Gendered Union Leadership", i Ledwith, Sue och Hansen, Lise Lotte (red.) *Gendering and diversifying trade union leadership*. New York: Routledge, 91-117.
- Ledwith, Sue och Hansen, Lise Lotte (red.) (2013), *Gendering and diversifying trade union leadership*. New York: Routledge.
- Lindblad, Jenny/LO (2002), *Kvinnor och män i LO*. Enhetsrapport, Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.

- Lindblad, Jenny/LO (2005), *Facklig Feminism*. Enhetsrapport, Ekonomisk politik och arbetstagares rättigheter, Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Lindblad, Jenny/LO (2006), *Klass och Kön – Facklig feminism*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Livs (2013) *Rapport jämställdhet – en grundläggande facklig fråga*. Kongressrapport, Stockholm: Livsmedelsarbetareförbundet/Bilda förlag & idé.
- LO (2006a), *Handbok 1: Jämställdhet i det fackliga arbetet*. Klass och kön 2006. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- LO (2006b), *Handbok 2: Aktiva åtgärder – att göra en jämställdhetsplan*. Klass och kön 2006. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- LO-DK (2007) *LO's ligestillningsregnskab 2006*. Köpenhamn: Landsorganisationen i Danmark.
- LO-kongressen 2000, Kongressprotokoll – del 2. LOs 24:e ordinarie kongress. Stockholm, 801-03.
- Lorentzi, Ulrika (2013), "Om fördelning och erkännande". I Unsgaard, Olav Fumarola, och Karin Thorasdotter (red.) *Den feministiska utmaningen – mot en jämställd arbetsmarknad*. Stockholm: Premiss förlag.
- Lukes, Steven (2008), *Maktens ansikte*. Göteborg: Diablos.
- Lundby-Wedin, Wanja (2000), Installationstal som nyvald LO-ordförande, Kongressprotokoll – del 3. LOs 24:e ordinarie kongress. Stockholm, 1340-48.
- Mackay, Fiona (2011), "Conclusion: Towards a Feminist Institutionalism?" I Fiona Mackay Mona Lena Krook (red.) *Gender, politics and institutions: towards a feminist institutionalism*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 163-81.
- McBride, Anne och Jeremy Waddington (2008), "Union Mergers and Gender Democracy", *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 67: 133-54.
- Nergaard, Kristine, Mona Bråten och Anne Mette Ødegård (2013), *Kvinner i fagbevegelsen 2013 – Representasjon i LO og forbundene*. Fafo-rapport.
- NOU 2011:18 *Struktur for likestilling*. Hege Skjeie (red.). Norges offentlige utredninger, Oslo: Barne-, likestilling-, og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2012:15 *Politikk for likestilling*. Hege Skjeie (red.). Norges offentlige utredninger, Oslo: Barne-, likestilling-, og inkluderingsdepartementet.
- Norris, Pippa och Joni Lovenduski (1995), *Political recruitment: gender, race and class in the British parliament*. Cambridge: Cambridge Univ. Press
- Nyberg, Anita (2010), *Mycket snack och lite verkstad? – jämställdhetspolitikens genomslag i statsbudgeten 1980-2012*. Rapport 1/10, Program jämi: Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborg: Göteborgs universitet.
- Nyberg, Anita (2013). "Hur gick det sen? – femtio år av sysselsättning och arbete" i Blomberg, Eva och Kirsti Niskanen (red.) *Arbete & jämställdhet: förändringar under femtio år*. Stockholm: SNS förlag, 57-71
- Phillips, Anne (1995), *The Politics of Presence*, Oxford: Oxford University Press.
- Pincus, Ingrid (2002), *The Politics of Gender Equality Policy: a Study of Implementation and Non-Implementation in three Swedish Municipalities*. Ph.D. diss. Örebro Studies in Political Science.
- Pitkin, Hanna F. (1967), *The Concept of Representation*. Berkeley LA: University of California Press.
- Qvist, Gunnar (1974). *Statistik och politik: Landsorganisationen och kvinnorna på arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma.
- Sainsbury, Diane and Christina Bergqvist (2009) "The Promise and Pitfalls of Gender Mainstreaming. The Swedish Case", *International Feminist Journal of Politics*, 11 (2):.
- SCB (2012), *På tal om Kvinnor och Män – Lathund om jämställdhet 2012*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
- Schwindt-Bayer, Leslie A. och William Mishler (2005), "An Integrated model of Women's Representation," *The Journal of Politics*, 67 (2): 407-28.
- SEKO (2013), *Jämställdhetsprogram för SEKO*. Handlingsplan, Skarpnäck: SEKO.
- Skjeie, Hege och Teigen, Mari (2005), "Political constructions of gender equality: travelling towards ... a gender balanced society?", *Nora* 13 (3): 187-197
- Skjeie, Hege och Teigen, Mari (2012). "Duties to promote equality", i Lenita Freidenvall och Michele Micheletti (red.) *Comparisons, Quotas and Critical Changes*. Stockholm: Stockholms Universitet, 51-61.
- SOU 2004:43, Åsa Löfström (red.), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Betänkande av utredningen om den könssegrerade svenska arbetsmarknaden. Stockholm: Regeringskansliet

- Svaleryd, Helena (2009), "Women's representation and public spending", *European Journal of Political Economy*, 25: 186–198.
- Swedberg, Lars, Johan von Essen och Magnus Jegermalm (2010), *Svenskarnas engagemang är större än någonsin*. Rapport till regeringskansliet, Stockholm: Enheten för forskning om det civila samhället, Ersta Sköndal högskola.
- Squires, Judith (2007), *The New Politics of Gender Equality*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Szebehely, Marta och Petra Ulmanen (2009) *Att ge omsorg till gamla föräldrar och andra anhöriga: påverkar det relationen till arbetsmarknaden?*, Rapport till Socialdepartementet.
- TCO-tidningen (2012-11-23), "Nu är kvinnorna i majoritet i de fackliga styrelserummen", hämtad 2013-02-01.
- Thorasdotter, Karin (2013), "Att göra feminism". I Unsgaard, Olav Fumarola, och Karin Thorasdotter (red.) *Den feministiska utmaningen – mot en jämställd arbetsmarknad*. Stockholm: Premiss förlag.
- Thorwaldsson, Karl-Petter (2012), Installationstal som nyvald LO-ordförande, Kongressprotokoll – del 1. LOs 27:e ordinarie kongress. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige, 43 – 55.
- Tollin, Katarina (2011), *Sida vid Sida: en studie av jämställdhetspolitikens genealogi 1971-2006*. Ph.D. diss. Stockholm: Atlas akademi förlag.
- Törnqvist, Maria (2007) "Varannan damernas väg till riksdagen: en romantisk historia", *Tidskrift för genusvetenskap* 4: 25-46.
- Walby, Sylvia (2002), "Feminism in a global era", *Economy and society*. 31 (4): 533-57.
- Waldemarson, Ylva (1992), "Kontrakt under förhandling – LO, kvinnorna och makten", i Åström, Gertrud och Hirdman, Yvonne (red.) *Kontrakt i kris: om kvinnors plats i välfärdsstaten*. Stockholm: Carlsson, 85-111.
- Waldemarson, Ylva (2000). *Kvinnor och klass - en paradoxal skapelseberättelse: LOs kvinnoråd och makten att benämna 1898-1967*. Ph.D. diss. Stockholm: Stockholms Universitet.
- Wide, Jessika (2006), Kvinnors politiska representation i ett jämförande perspektiv: nationell och lokal nivå. Ph.D. diss. Umeå: Umeå universitet.
- Wittbom, Eva (2009), *Att spränga normer: om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*. Ph.D. diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- Wottle, Martin och Eva Blomberg (2011), "Feminism och jämställdhet I en nyliberal kontext 1990-2010", *Tidskrift för genusvetenskap* 2-3: 99-115.
- Wängnerud, Lena (1998). *Politikens andra sida: om kvinnorepresentation i Sveriges riksdag*. Ph.D. diss. Göteborg: Göteborgs Universitet.

Sekundärmaterial

- Landssekreteriatet, protokoll 24 maj 1994.
- LO (1983), *Kvinnor i facket undersökning om kvinnorepresentationen inom LO*. Stockholm: LO.
- LO (1987), *Kvinnor i facket: Aktivitetsprogram*. Stockholm: LO.
- LO (1989), *Kvinnor i facket undersökning om kvinnorepresentationen inom LO och förbunden*. Stockholm: LO
- LO (1990), *Klass och kön – Om LO-kvinnornas arbetsvillkor, möjligheter till inflytande och makt över sina egna liv*. Stockholm: LO. [Asplund, Kikki; Rosberg, Laina; Alfredsson, Karin]
- LO (1995), *Klass och kön 1995*. Stockholm: LO. [Fredholm, Kerstin]
- LO (1996), *Klass och Kön – om delad makt i facket*. Stockholm: LO. [Karlsson, Agneta]
- LO (2000), *Klass och Kön – LOs handlingsprogram för jämställdhet 2000*. Stockholm: LO [Johansson, Ulla]
- LO-kongressens protokoll 1991, 1996, 2000, 2004, 2008, 2012.
- LOs stadgar version 2008, version 2012.
- LOs verksamhetsberättelse: samtliga år: 1988 – 2012.



Rapporterna kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller
beställs från LO-distribution:
lo@strombergdistribution.se
Telefax: 026-24 90 26

Oktober 2013
ISBN 978-91-566-2900-6
www.lo.se

FOTO: Lars Forsstedt