

Ligestillingsregnskab 2020

Socialpædagogerne

April 2020

RAPPORT

Ligestillingsregnskab 2020
Socialpædagogerne

Udgivet af Socialpædagogerne,
April 2020
ISBN: 978-87-89992-88-4

Kontakt:
Susanne A Bendix Reinemer
sar@sl.dk
Dok.nr
5562931
Sagsnr.
2020-SLCFV-01607

Indhold

Forord	4
1. Indledning.....	5
2. Datamaterialet	7
3. Kortlægning af kønsrepræsentation	8
4. Ligestillingsarbejdet i Socialpædagogerne	16
5. Handleplan for Ligestillingsarbejdet i Socialpædagogerne	19

Forord

Barrierer for Ligestilling

En af de største barrierer for ligestilling er forestillingen om at vi her i Danmark allerede har opnået ligestilling mellem kønnene både på arbejdsmarkedet og i hjemmet. Det er desværre ikke tilfældet.

Barriererne for ligestilling er mange. De er dels kulturelle og dels strukturelle. Løsningerne er tilsvarende komplekse.

Ligestilling på arbejdsmarkedets og i hjemmet er ikke kun vigtig for det enkelte menneske eller det enkelte fag, men for os alle. Det er ikke et nulsumsspil, men en gevinst både for den enkelte familie og for hele samfundsøkonomien. Som fagbevægelse er det derfor vigtigt at vi fortsat arbejder målrettet og løsningsorienteret på at nedbryde de barrierer der står i vejen for ligestilling - både på arbejdsmarkedet og i hjemmet. Det skylder vi vores børn, unge og fremtidige generationer hvilket jeg som formand for Ligestillingsudvalget er meget optaget af.

Men vi må også vende blikket indad og feje for egen dør. Det er vores ambition, at det skal være lige attraktivt for både kvinder og mænd at engagere sig i fagligt arbejde i vores forbund – både hvad angår kredsene og i forbundet centralt. Derfor udarbejder Ligestillingsudvalget hvert andet år et ligestillingsregnskab der tager pulsen på den kønsmæssige repræsentation i vores forbund. Selvom kvinder, set i forhold til kønsfordelingen i den samlede medlemskare anno 2020, fortsat er underrepræsenterede i dele af det faglige arbejde er der igen i år flere positive tendenser i årets ligestillingsregnskab. F.eks. er andelen af kvinder i hovedbestyrelsen steget fra 48 til 52 procent, mens andelen af kvindelige udvalgsmedlemmer er steget fra 42 til 51 procent. Nævnes bør også at andelen af kvinder blandt kredsformænd er steget fra 40 til 50 procent og andelen af kvinder blandt de kongresdelegerede er steget fra 59 til 64 procent. Herudover har der også været store fremskridt. Andelen af kvinder blandt kredsbestyrelser er steget til hele 78 procent og ligger dermed lidt over måltallet på 76 procent. Ligestilling er de mange små skridts politik og vi har taget endnu et par små og et stort skridt i den rigtige retning.

Verne Pedersen

Forbunds næstformand og
Formand for Socialpædagogernes
Ligestillingsudvalg

1. Indledning

Socialpædagerne vedtog på kongressen i 2004 en resolution om ligestilling, der bl.a. tog udgangspunkt i, at Socialpædagerne skulle ”*skærpe indsatsen for ligestillingen mellem kønnene med henblik på at sikre en ligestillet og retfærdig fagbevægelse*”. Beslutningen var en følge af LO- kongressens beslutning om, at man i kongresperioden 2003–2007 skulle arbejde med ligestilling, herunder bl.a. udarbejde et årligt ligestillingsregnskab.

Indtil 2006 stod det tidligere LO årligt for indsamlingen af ligestillingsrelevante data fra 18 forskellige LO forbund, herunder Socialpædagerne, og den efterfølgende publicering af det fælles ligestillingsregnskab. Disse data dokumenterede bevægelserne i kønsrepræsentationen og fagbevægelsens vidensopbygning på ligestillingsområdet. Efter 2006 og frem har det været op til de enkelte forbund selv at beslutte, om der skal udarbejdes og publiceres ligestillingsrelevante oplysninger.

På baggrund heraf vedtog Socialpædagogernes hovedbestyrelsen at der fortsat skulle udarbejdes ligestillingsregnskaber, dog kun hvert andet år (i lige år).

Ligestillingsregnskabet for 2020 skal ses i forlængelse af de forrige ligestillingsregnskaber og har til hensigt at fungere som et styringsinstrument, der gør det muligt at følge udviklingen i den ligestillingspolitiske og organisatoriske ligestillingsindsats i Socialpædagerne. Regnskabet inkluderer i nogle tilfælde data helt tilbage fra 2004, således at det er muligt at følge den kønsrepræsentative udvikling indenfor en række områder. Siden 2018 indgår de faglige sekretærer også i ligestillingsregnskabet.

Fra 2014 til 2018 har data om medlemmer, der arbejder som mellemledere og ledere, indgået i Ligestillingsregnskabet. Denne gruppe adskiller sig fra resten af Ligestillingsregnskabet, der ellers kun ser på data for politisk valgte og tillidsvalgte i Socialpædagerne. På møde den 12. maj 2020 har Ligestillingsudvalget besluttet at mellemledere og ledere fra 2020 og fremadrettet ikke længere bør indgå i Socialpædagogernes interne Ligestillingsregnskab. Det overvejes om data om medlemmer, der arbejder som mellemledere og ledere, fremover bør indgå i Socialpædagogernes Ligelønsregnskab.

Ligestillingsregnskabet afsluttes med en kort opsummering af Socialpædagogernes aktuelle ligestillingspolitiske fokusområder og initiativer.

2. Datamaterialet

Socialpædagerne har vedtaget en målsætning om, ”at den kønsmæssige sammensætning af tillidsvalgte, skal afspejle medlemmernes kønsmæssige sammensætning”. På baggrund heraf er lige repræsentation i forbindelse med ligestillingsregnskabet defineret som kønsrepræsentationen set i forhold til køns-sammensætningen blandt medlemmerne, således at kvindeandelen i de undersøgte grupper er opgjort i procent af det samlede antal.

Der er derfor inkluderet en rød bjælke i figurene, der indikerer lige kønsrepræsentation i forhold til den samlede medlemsskare anno 2020. I Socialpædagerne udgør kvinderne fortsat 76 procent af medlemmerne, og for at opnå lige repræsentation skal 76 procent af medlemmerne i styrende organer og udvalg således være kvinder.

Datamaterialerne for 2004 og 2006 stammer fra LO's ligestillingsregnskaber, mens datamaterialerne for 2008 og frem stammer fra forbundets egne udtræk. I 2008 og 2010 er disse trukket i september måned, mens de i 2012 er trukket i april og maj måned. I 2014 er alle oplysninger, på nær de der vedrører de kongresdelegerede, trukket i maj, mens de to resterende kategorier er trukket i august. I 2016 er alle tal trukket i juni, i 2018 er alle tal trukket i marts og i 2020 er alle tal trukket i januar.

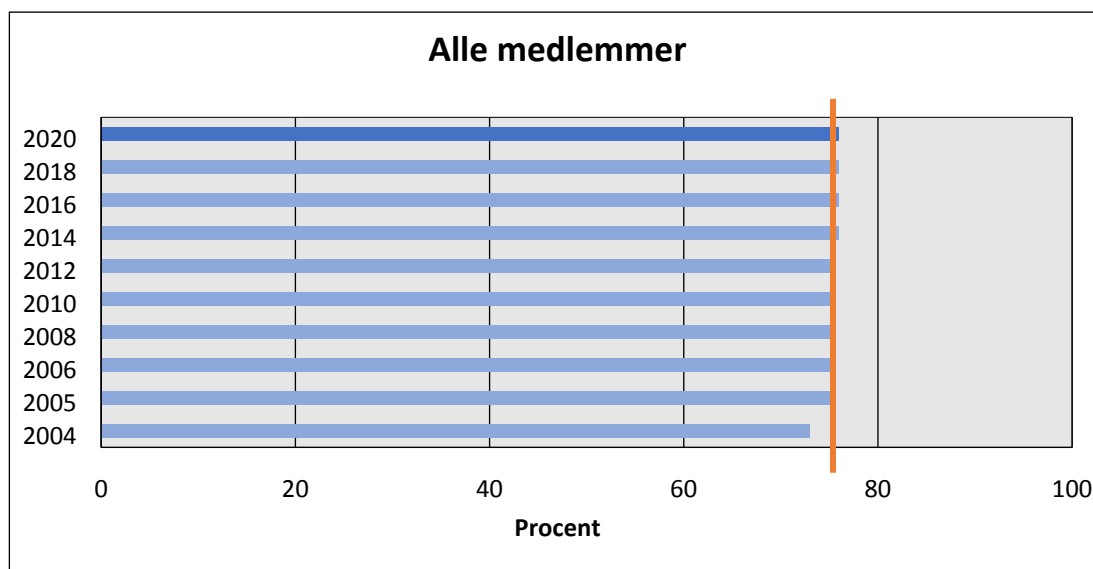
3. Kortlægning af kønsrepræsentation

I det følgende er kønsrepræsentationen blevet undersøgt for de politisk valgte i Socialpædagogernes Landsforbund.

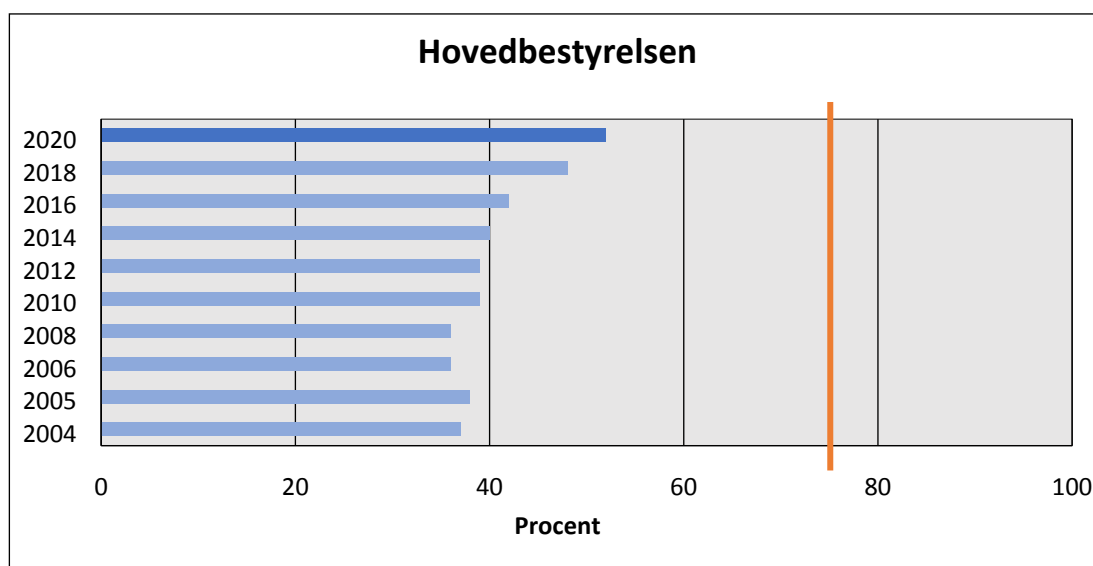
Opsummerende kan man om udviklingen fra 2018 til 2020 sige at der, ligesom de seneste år, igen har været en fremgang. Overordnet tegner der sig dog fortsat et billede af gennemgående underrepræsentation af kvinder indenfor de fleste poster og udvalg set for hold til i forhold til ambitionen om at kønssammensætningen skal afspejle kønsrepræsentationen blandt medlemmerne generelt. Undtagelsen er andelen af kvinder i kredsbestyrelsen der gennemsnitligt set er steget fra 56 i 2018 til 78 procent i 2020.

Som i 2018 kan man generelt sige at fordelingen af de interne poster og udvalg er mindre kønsrepræsentative end fordelingen blandt de valgte på arbejdspladserne. Fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne er de kategorier der overordnet kommer tættest på lige repræsentation ved at nærme sig en kvindeandel, som er proportional med medlemssammensætningen men andelen af kvinder blandt disse kategorier har stort set ikke ændret sig siden 2018. Blandt kredsformænd, hovedbestyrelsen, forretningsudvalget og i flere af de interne udvalg generelt er andelen af kvinder i 2020 omkring 50 procent.

Selvom kvinder fortsat er generelt underrepræsenterede har der været en fremgang set i forhold til tidligere år. F.eks. er andelen af kvinder i hovedbestyrelsen steget fra 48 til 52 procent, andelen af kvindelige kredsformænd er steget fra 40 til 50 procent, andelen af kvinder blandt de kongresdelegerede er steget fra 59 til 64 procent imens andelen af kvindelige udvalgsmedlemmer er steget fra 42 til 51 procent. Den største ændring ses blandt andelen af kvinder i kredsbestyrelsen der gennemsnitligt set er steget fra 56 procent i 2018 til 78 procent i 2020.

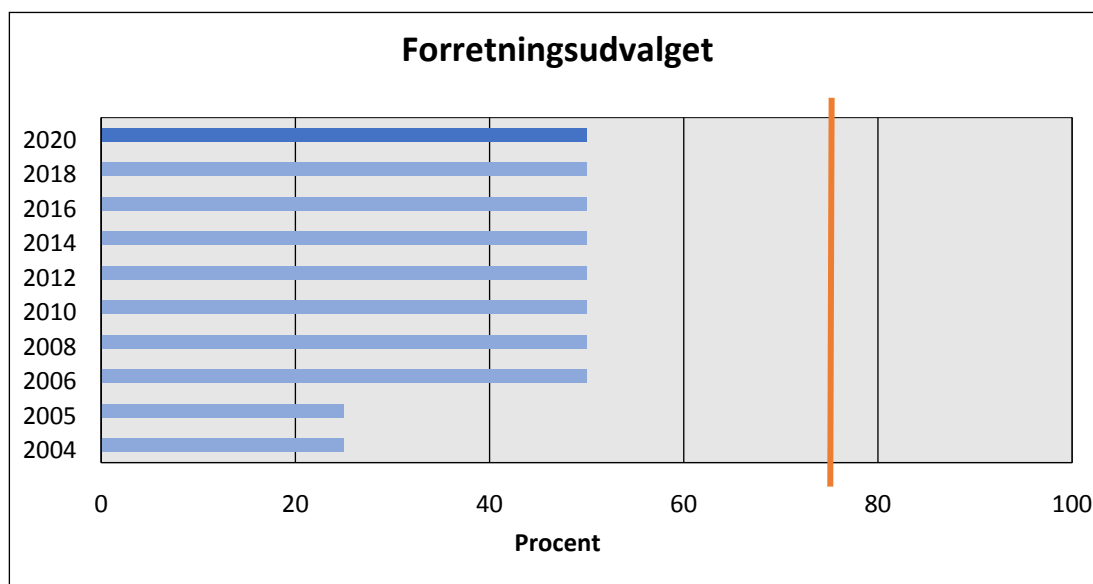
Figur 1. Medlemmernes kønssammensætning

Figur 1 viser andelen af kvinder blandt samtlige medlemmer fra 2004 til 2020. Andelen af kvinder er ligesom i 2016 og 2018 fortsat 76 procent af forbundets medlemmer.

Figur 2. Hovedbestyrelsens kønssammensætning

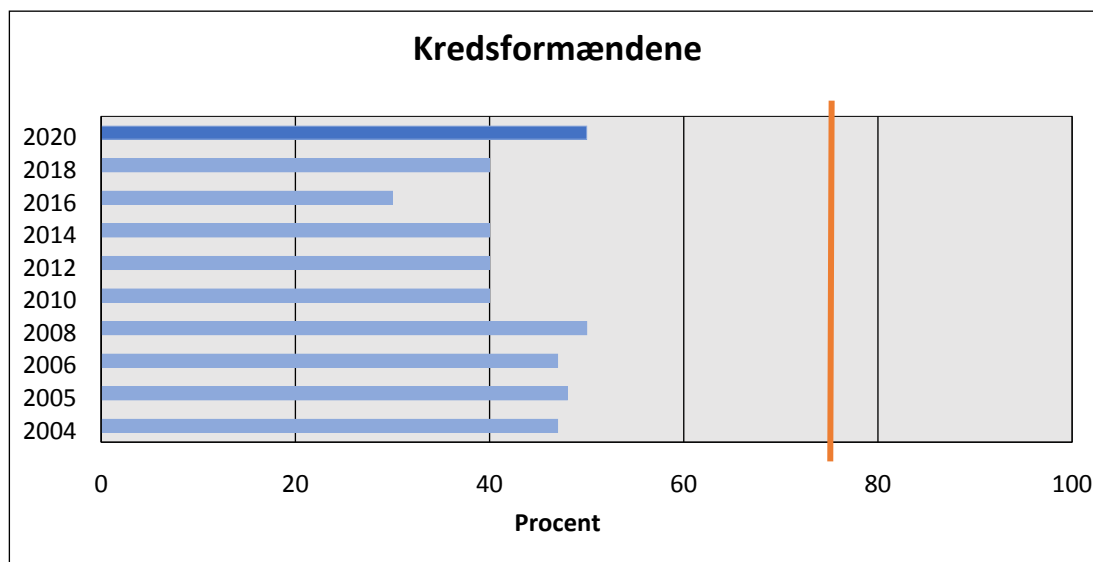
Figur 2 viser andelen af kvinder blandt hovedbestyrelsens medlemmer fra 2004 til 2020. I hele perioden har andelen af kvinder varieret mellem 36 procent og 48 procent. Andelen af kvinder er på sit højeste punkt her i 2020 svarende til 52 procent.

Figur 3. Forretningsudvalgets kønssammensætning



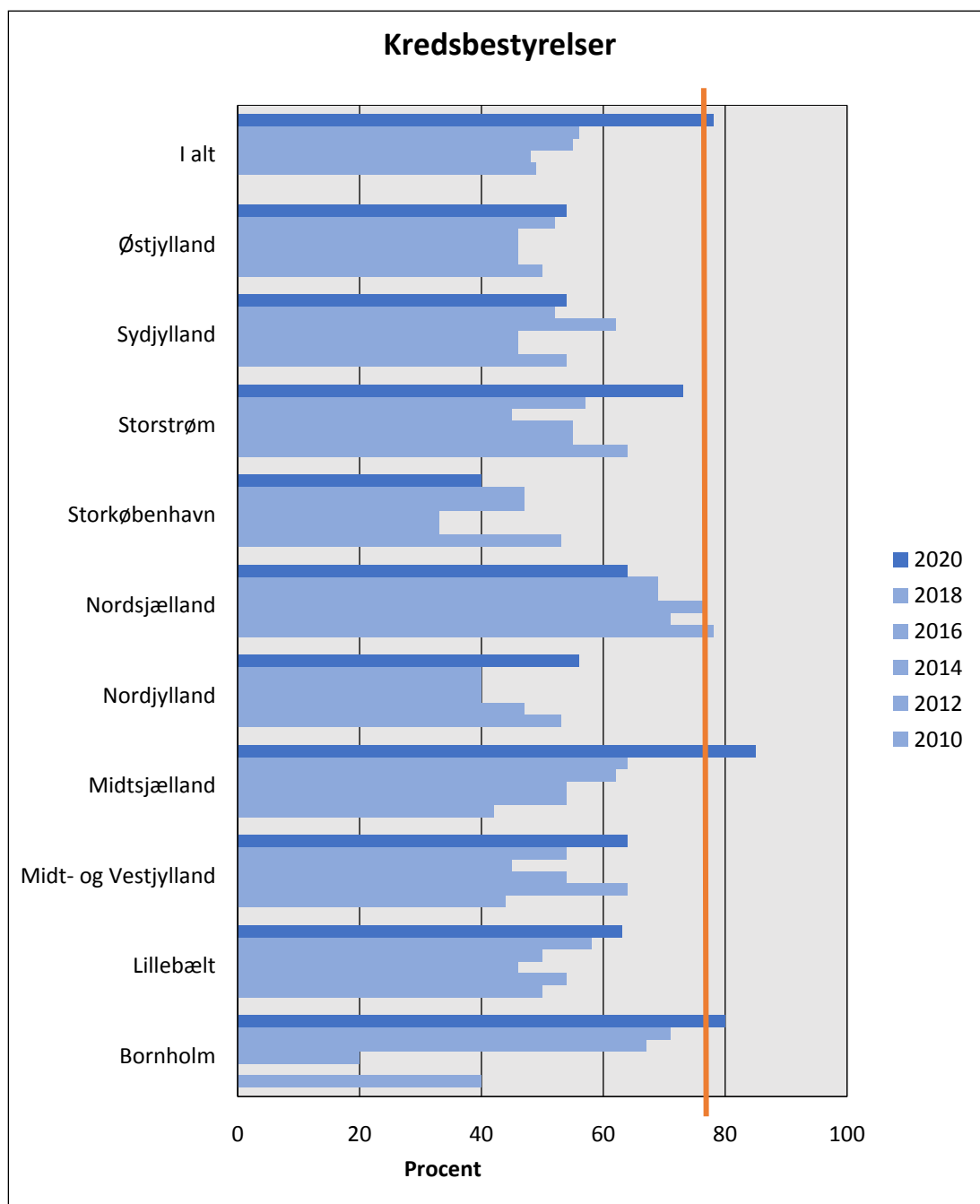
Figur 3 viser andelen af kvinder blandt Forretningsudvalgets medlemmer fra 2004 til 2020. Kønsfordelingen i Forretningsudvalget er 50 procent hvilket svarer til 2 mænd og 2 kvinder. Kønsfordelingen i Forretningsudvalget har ikke ændret sig siden 2006.

Figur 4. Kredsformændenes kønssammensætning



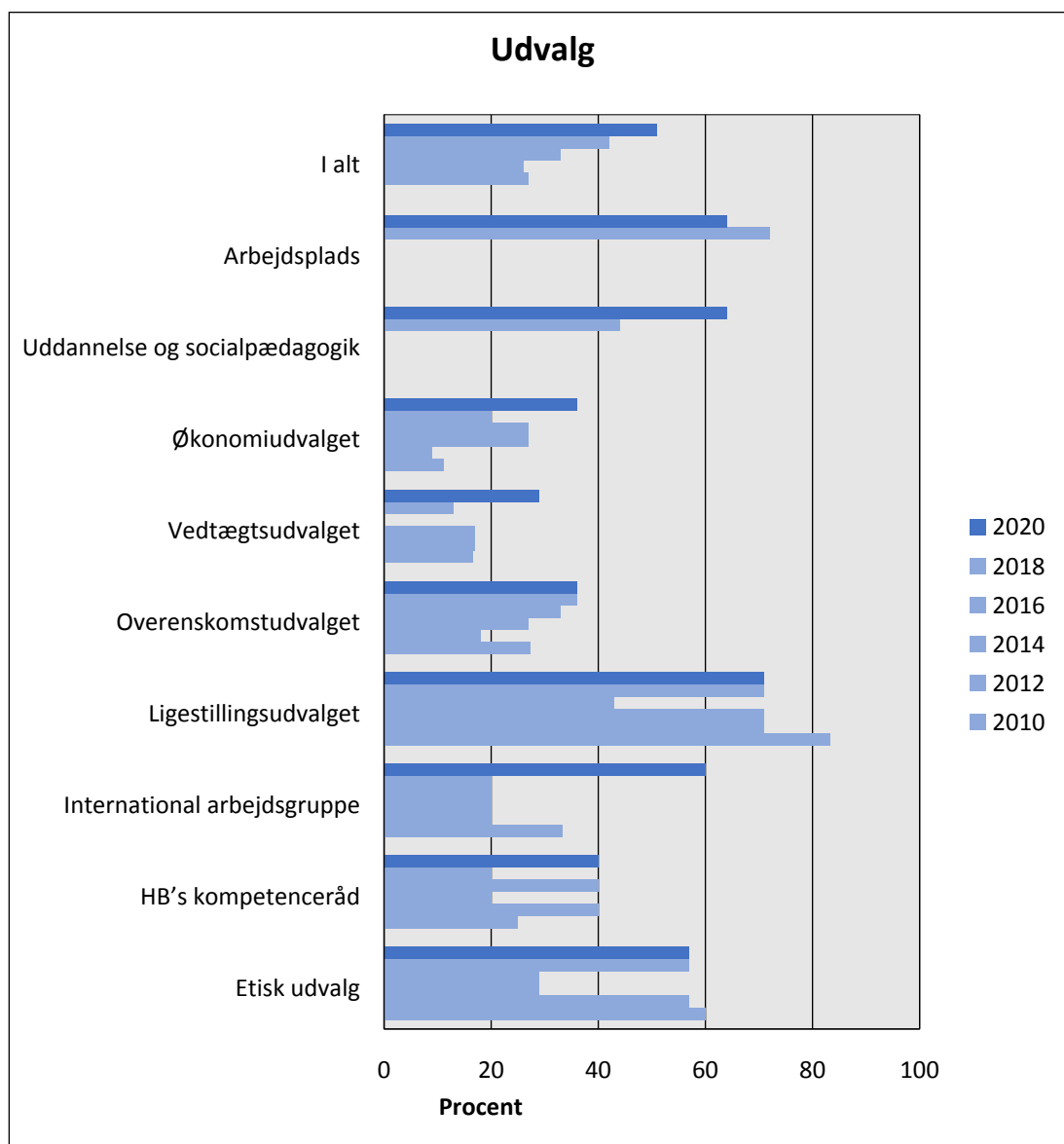
Figur 4 viser andelen af kvinder blandt kredsformændene i perioden 2004 til 2020. Siden 2007 har der været 10 kredsformænd. Fremgangen af kvinder på 10 procent fra 2016 til 2018 og igen fra 2018 til 2020 udgøres derfor hhv. af én person.

Figur 5. Kredsbestyrelsernes kønssammensætning



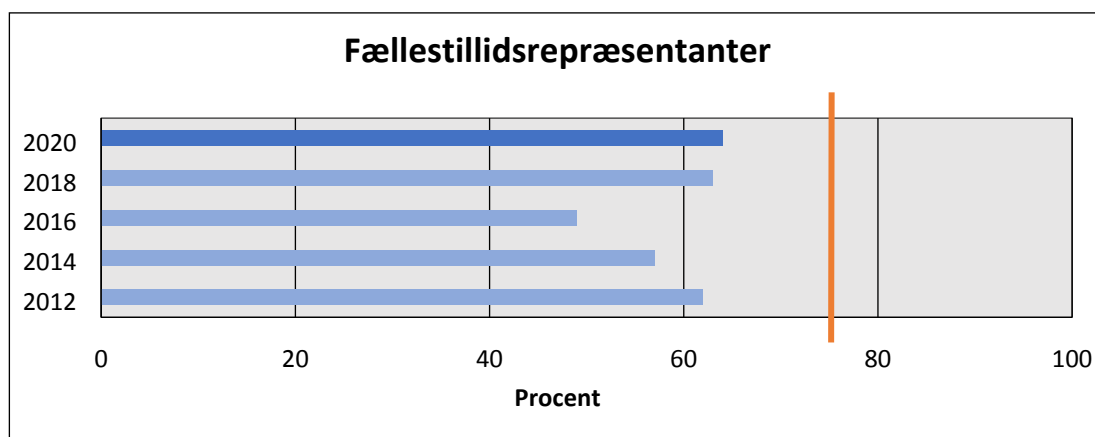
Figur 5 viser andelen af kvinder i kredsens bestyrelser fra 2010 til 2020. Øverst vises andelen af kvinder i alt for hele perioden. I 8 kredse er andelen af kvinder steget hvorimod andelen af kvinder er faldet i 2 kredse siden 2018. I 2 kredse er andelen af kvinder større end medlemmernes samlede kønssammensætning på 76 procent. Andelen af kvinder i kredsbestyrelser i alt er i 2020 på sit højeste svarende til 78 procent, hvilket er en markant stigning fra 2018 hvor andelen var 56 procent.

Figur 6. Udvalgenes kønssammensætning



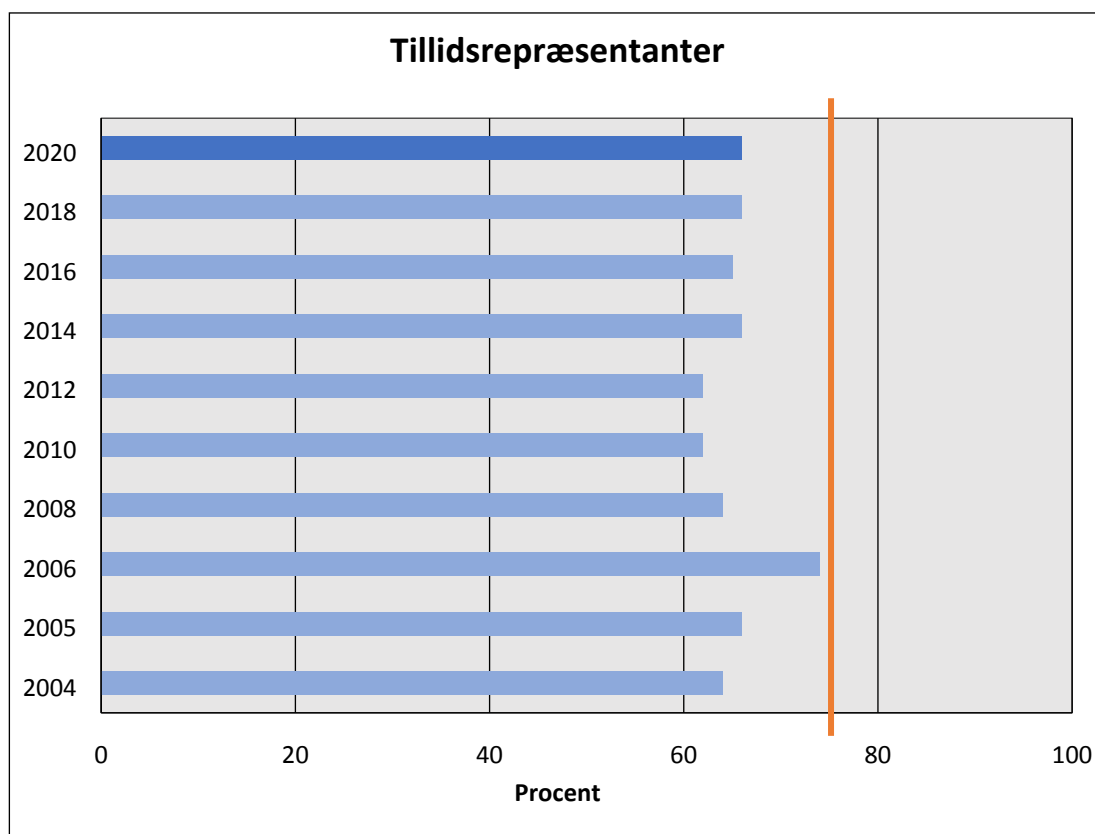
Figur 6 viser andelen af kvinder i udvalg fra 2010 til 2018. I 5 udvalg er andelen af kvinder steget imens andelen af kvinder er faldet i et udvalg siden 2018. I 3 udvalg har andelen af kvinder ikke ændret sig siden 2018. I alt er andelen af kvinder i udvalg i 2020 på sit højeste svarende til 51 procent hvilket er en stigning siden 2018 hvor tallet var 42 procent.

Figur 7. Fællestillidsrepræsentanternes kønssammensætning



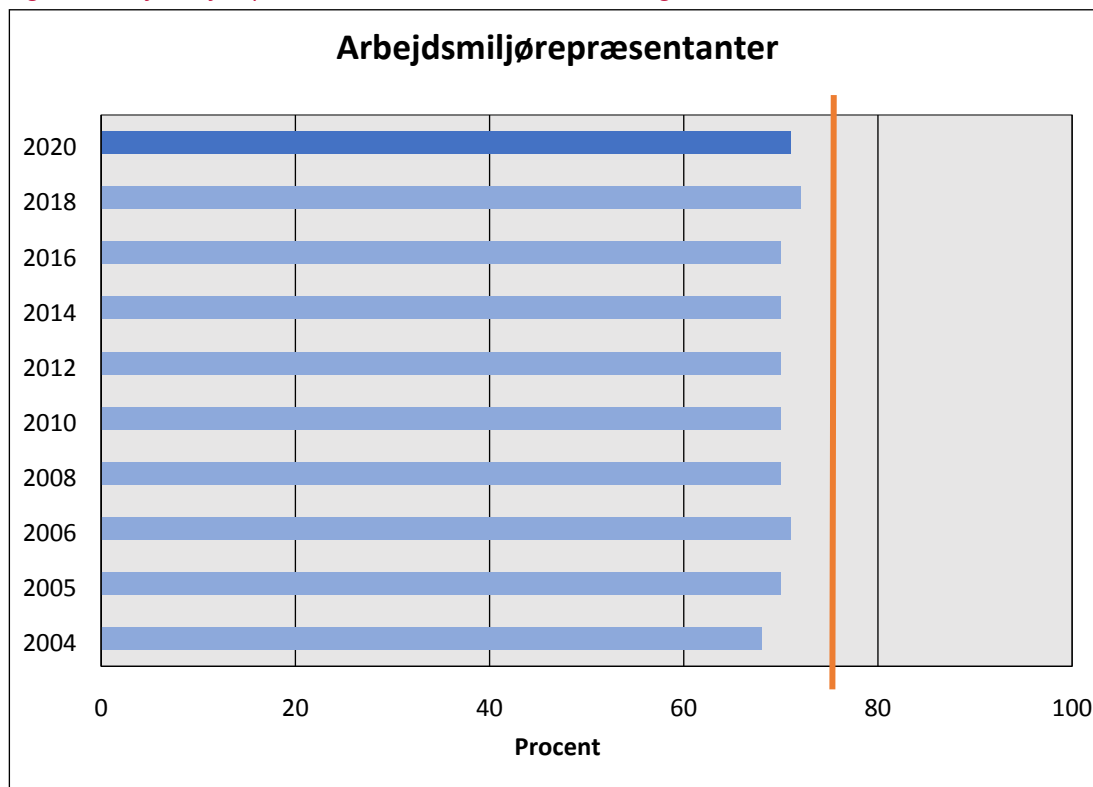
Figur 7 viser andelen af kvinder blandt fællestillidsrepræsentanter fra 2012 til 2020. Blandt Fællestillidsrepræsentanter har der været en markant stigning fra 2016 til 2018, men fra 2018 til 2020 har der kun været en mindre stigning svarende til 1 procent.

Figur 8. Tillidsrepræsentanternes kønssammensætning



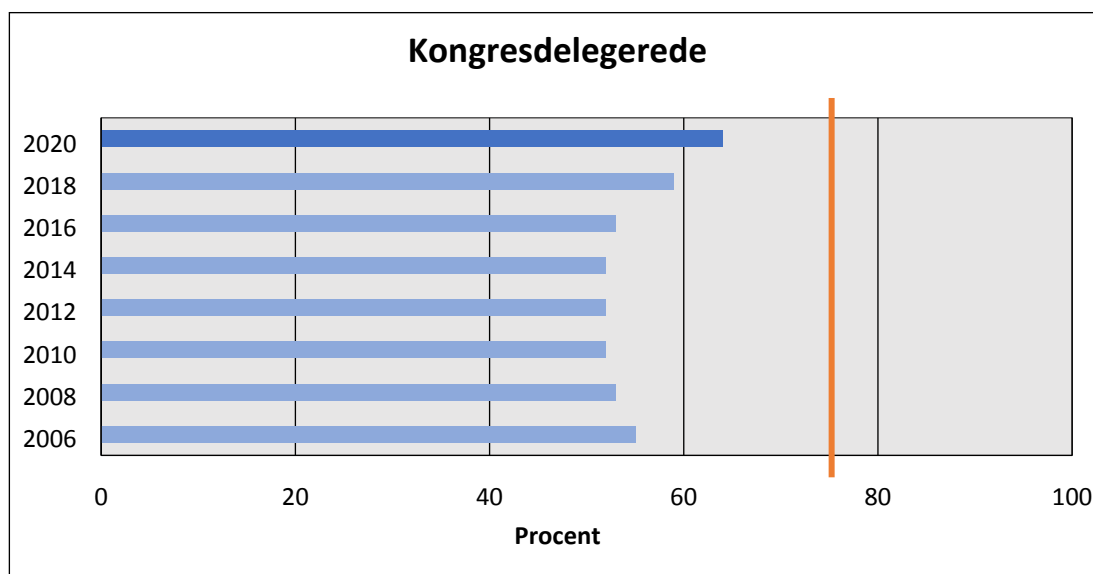
Figur 8 viser andelen af kvinder blandt tillidsrepræsentanter fra 2004 til 2020. Andelen af kvinder har siden 2014 lagt stabilt på omkring 66 procent.

Figur 9. Arbejdsmiljørepræsentanternes kønssammensætning



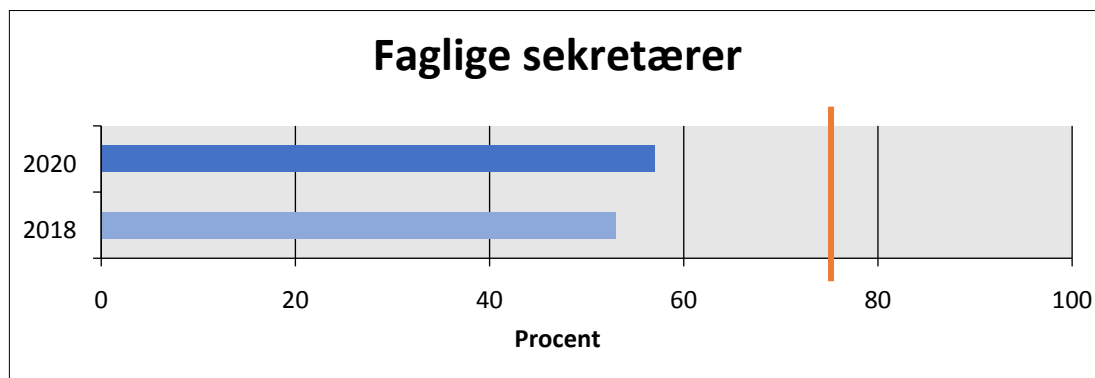
Figur 9 viser andelen af kvinder blandt arbejdsmiljørepræsentanter fra 2004 til 2020. Andelen af kvinder har siden 2005 lagt stabilt omkring 70-72 procent. Fra 2018 til 2020 er det sket et lille fald fra 72 til 71 procent.

Figur 10. Kongresdelegeredes kønssammensætning



Figur 10 viser andelen af kvinder blandt de kongresdelegerede fra 2006 til 2020. Andelen af kvinder blandt de kongresdelegerede er steget siden 2016. Fra 2018 til 2020 har der været en stigning fra 59 til 64 procent. I 2020 er andelen af kvinder blandt kongresdelegerede på sit højeste.

Figur 11. Faglige sekretærers kønssammensætning



Figur 11 viser andelen af kvinder blandt de faglige sekretærer fra 2018 til 2020 hvor der er sket en fremgang fra 53 til 57 procent. Der er ikke lavet opgørelser for tidligere år.

4. Ligestillingsarbejdet i Socialpædagogerne

På kongressen i 2004 blev der vedtaget en resolution om ligestilling, der siden har dannet grundlaget for forbundets ligestillingsarbejde. Hovedpunkterne i denne resolution er som følger:

- At medvirke til at skærpe indsatsen for ligestilling mellem kønnene med henblik på at sikre en ligestillet og retfærdig fagbevægelse.
- Målsætningerne er, at den kønsmæssige sammensætning af tilidsvalgte, skal afspejle medlemmernes kønsmæssige sammensætning.
- Socialpædagogerne skal gennem sine faglige aktiviteter fremme ligestillingen på forbundets arbejdspladser, så der vedblivende arbejdes for at nedbryde uligeløn og øvrige barrierer for ligebehandling af mænd og kvinder.
- Midlet og strategien hertil er mainstreaming, hvorefter køn skal indtænkes i alle beslutninger og aktiviteter med henblik på at imødegå utilsigtede kønsskæve resultater.

Hovedbestyrelsen nedsatte i forlængelse heraf en ligestillingsgruppe. Den 12. september 2017 vedtog hovedbestyrelsen et nyt kommissorium der organisatorisk harmoniserede ligestillingsgruppen med øvrige udvalg. Herefter benævnes ligestillingsgruppen derfor som Ligestillingsudvalg og det er ikke længere givet at det er forbundsformanden der er formand for udvalget.

Udvalget består i dag af 1 formand fra forretningsudvalget samt 6 medlemmer som er valgt af hovedbestyrelsen blandt kredsens valgte til hovedbestyrelsen og kredsbestyrelser. På hovedbestyrelsesmøde den 13. december 2018 og den 23. januar 2020 blev følgende valgt til Ligestillingsudvalget.

Formand	Verne Pedersen	Forretningsudvalget
Medlem	Kathja Ryom	Kreds Nordjylland
Medlem	Line Hundebøll	Kreds Østjylland
Medlem	Poul Flack-Jensen	Kreds Sydjylland
Medlem	Lotte Kirk Hansen	Kreds Lillebælt
Medlem	Karsten Stegmann	Kreds Midtsjælland
Medlem	Lea Dietrichsen	Kreds Storkøbenhavn

For alle udvalgene gælder det, at der er valg til udvalget på det 1. hovedbestyrelsesmøde efter ordinær kongres i lige år. Der gennemføres igen valg på hovedbestyrelsesmøde den 17. december 2020.

Hovedpunkterne i det nye kommissorium for ligestillingsudvalget, godkendt af hovedbestyrelsen den 12. september 2017, er som følgende:

1. Formål

Udvalget har til opgave at kvalificere forbundets arbejde, sikre videndeling på tværs af organisationen og understøtte forbundets arbejde og indsatser ift. ligestillingsspørgsmål, i overensstemmelse med de politiske beslutninger, og forbundets vedtægter.

Udvalgets arbejdsområde er:

- Udarbejdelse og ajourføring af forbundets handleplan for ligestillingsindsatsen
- Følge op på aktuelle ligestillingspolitiske temaer, der er relevante for Socialpædagogerne medlemmer
- Udarbejdelse af et ligestillingsregnskab, som forelægges kongressen til orientering

Udvalget kan på eget initiativ igangsætte udvalgsdrøftelser indenfor udvalgets fokusområde.

Udvalget kan med afsæt i sin kvalificering af ligestillingsrelaterede spørgsmål komme med anbefalinger overfor hovedbestyrelsen.

2. Mødevirksomhed

Ligestillingsudvalget udarbejder en årlig mødeplan og aftaler samtidig en aktivitetsplan for året.

Udvalget mødes når det skønnes nødvendigt af hensyn til løsningen af udvalgets opgaver, og når hovedbestyrelsen fremsætter ønske om at få belyst et spørgsmål under udvalgets arbejdsområde.

Udvalget kan, hvis det har behov for det, nedsætte arbejdsgrupper til at behandle særlige spørgsmål under udvalgets område, og/eller iværksætte analysearbejder. Arbejdsgrupper nedsættes altid for en tidsbestemt periode.

Udvalgets møder indkaldes og ledes af udvalgsformanden. Udvalget modtager sekretariatsbistand fra forbundssekretariatet.

Der tages referat af møderne. Dagsordener og referater er tilgængelige i e-dagsordensystemet First Agenda.

Dagsordenen med tilhørende redegørelser og indstillinger udsendes fra forbundssekretariatet senest 8 dage før mødernes afholdelse. Mødernes varighed skal fremgå af dagsordenen. Sager til dagsordenen skal være forbundssekretariatet i hænde senest 14 dage før mødernes afholdelse. Der skal til de enkelte sager foreligge en skriftlig redegørelse og indstilling om beslutning.

Der udarbejdes et beslutningsreferat, der udsendes senest 10 dage efter mødets afholdelse. Referatet betragtes som godkendt, hvis forbundssekretariatet ikke har modtaget indsigelser 8 dage efter udsendelsen.

3. Funktionsperiode

Udvalget nedsættes for en funktionsperiode på 2 år. På det første hovedbestyrelsesmøde efter afholdt ordinær kongres foretages der valg til udvalg, jf. hovedbestyrelsens forretningsorden.

4. Størrelse og sammensætning

Ligestillingsudvalget består af 6 medlemmer og en udvalgsformand, som er et af forretningsudvalgets medlemmer. Forretningsudvalget har mulighed for at deltage med yderligere et medlem på udvalgs møderne. Vedkommende er dog ikke medlem af udvalget. PLS råder over 2 observatørposter.

Udvalgets medlemmer i øvrigt vælges af hovedbestyrelsen blandt kredsens valgte til hovedbestyrelsen og kredsbestyrelser på baggrund af skriftligt motiverede indstillinger fra Socialpædagogernes kredse.

Udtræder udvalgsmedlemmer undervejs, foretager hovedbestyrelsen suppleringsvalg i henhold til hovedbestyrelsens forretningsorden.

5. Nedlæggelse af Ligestillingsudvalget

Ligestillingsudvalget kan nedlægges på baggrund af en hovedbestyrelsesbeslutning.

5. Handleplan for Ligestillingsarbejdet i Socialpædagogerne

At ligestillingen fortsat udebliver skyldes blandt andet at de mandedominerede fag med ansvar for de tekniske områder historisk er blevet værdisat højere end de kvindedominerede fag med ansvar for mennesker - dette på trods af at de har uddannelser af tilsvarende længde. Denne værdisætning afspejler sig fortsat i den løn og de vilkår der tilbydes indenfor de kvindedominerede fag og det rammer både de kvinder og mænd der arbejder indenfor fagene.

Men heller ikke ved sammenligning indenfor fagene er der ligestilling. Kvinder og mænd mødes ofte af forskellige forventninger og muligheder både på deres arbejde og i deres eget hjem. Kvinder har f.eks. bedre barselsvilkår og arbejder oftere end mænd på deltid. Dette er medvirkende til at fastholde kvinder i rollen som den primære omsorgstager i hjemmet. Det afspejler sig i kvindernes pension og livsindkomst, som bliver markant lavere end deres mandlige kollegers pension og livsindkomst.

Fordi der er mange udfordringer, har ligestillingsudvalget valgt at fokusere på de problematikker der aktuelt udgør de største barrierer for ligestilling for vores medlemmer. Det drejer sig dels om ligelønsproblematikker og om mere generelle ligestillingsproblematikker.

Lige løn for lige arbejde

Ligestillingsudvalget har fokus på "*lige løn for lige arbejde*". Socialpædagogerne har sammen med BUPL, Sundhedskartellet og FOA skabt en ligelønsalliance som er lykkedes med at få ligelønsproblematikken på dagsordenen. Sammen har ligelønsalliancen sendt en fælles appel om at afsætte en pulje til ligeløn til Folketinget ligesom ligelønsalliancen i fælleskab har skrevet historie ved at få skævdelt midler til fordel for ligelønsalliancens medlemmer ved OK 18. Planen for OK21 er at holde fast i det gode samarbejde og skabe flere gode resultater sammen med Ligelønsalliancen.

Lokale lønforhandlinger & bekæmpelse af det eksisterende løntabu

Ligestillingsudvalget har også fokus på manglende ligeløn mellem kvinder og mænd indenfor Socialpædagogernes eget fagområde. Der er tale om lønforskelle der opstår som følge af lokale lønforhandlinger. Socialpædagogerne arbejder for, at køn hverken direkte eller indirekte bliver afgørende i de lokale lønforhandlinger. Ligestillingsudvalget anbefaler derfor lønåbenhed og ønsker at understøtte kredsenes arbejde med at skabe større åbenhed om både centrale og lokale lønpolitikker, og kriterier for løntillæg og forhåndsaftaler. I den forbindelse udarbejder Ligestillingsudvalget hvert andet år et ligelønsregnskab.

Deltidsproblematikken

Deltidsansættelser er særligt udbredte indenfor de kvindedominerede fag, her-

under også indenfor Socialpædagogernes eget område hvor hele 40 procent arbejder på deltid. Indenfor vores eget fag er kvinder overrepræsenterede idet dobbelt så mange kvinder som mænd arbejder på deltid. For mange af dem er det ikke af lyst men af nød at de arbejder på deltid da der er langt mellem fuldtidsstillingerne. Det kan være svært at få budgettet til at hænge sammen i en deltidsstilling, men det går også ud over kvinders pension og livsindkomst ligesom det medvirker til at fastholde kvinden som den primære omsorgsperson i hjemmet. Deltidsansættelser har derfor både negativ indflydelse på ligeløn og ligestilling i hjemmet.

Øremærket barselsorlov til far

Kvinder har bedre barselsvilkår end mænd, hvilket er medvirkende til at fastholde familien i de traditionelle kønsmønstre med kvinden som den primære omsorgsperson og manden som den primære indtægtsperson i hjemmet. Det går både ud over kvindernes pension og livsindkomst og det går over mandens mulighed for at holde den barselsorlov som han ønsker. Det kan være svært at bryde disse mønstre, men øremærket barsel er et skridt i den rigtige retning. Socialpædagogerne støtter derfor op om EU's øremærkning af mere orlov til mænd. Ved OK20 skete der dog også forbedringer for vores medlemmer på Dansk Erhverv overenskomsten og det forventes at de samme forbedringer slår igennem ved OK21.

Kønsrepræsentation

I bestræbelserne for at opnå et ligestillet forbund skal der fortsat fokuseres på at opnå en kønsmæssig repræsentation, hvorefter den kønsmæssige sammensætning af forbundets tillidsvalgte afspejler forbundets medlemssammensætning som aktuelt består af 76 procent kvinder og 24 procent mænd.

Selvom årets ligestillingsregnskab viser en fremgang af kvinder i det faglige arbejde er kvinder fortsat underrepræsenterede set i forhold til kvinders medlemsandel, hvilket viser at der fortsat er brug for fokus på kvinder i faglige arbejde. Til brug for dette arbejde skal forbundet derfor fortsat udarbejde et internt ligestillings regnskab i lige år, som giver et billede af, hvordan den aktuelle kønssammensætning er og hvordan udviklingen ser ud.