



Ligestillingsregnskab for LO 2004

Bilag med ligestillingsprofiler og eksempler

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

April 2005

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

Bilag med ligestillingsprofiler og eksempler

Ligestillingsprofiler for forbundene

De følgende figurer illustrerer hvert enkelt forbunds status med hensyn til kvinders repræsentation i de styrende organer og positioner. Tallene i figurerne svarer til de tal, som fremgår af figurerne i regnskabet, men er her samlet for hvert forbund. I profilerne er der desuden suppleret med oplysninger om afdelingsnæstformænd for 2004. Oplysninger om deltagelse i kongresser er baseret på forbundets senest afholdte kongres.

Faktaboks om lige repræsentation

Der er en lige repræsentation i et forbund, når kvinder og mænd udgør samme andel af de styrende organer og udvalg, som de udgør af medlemmerne i forbundet.

Udgør kvinderne således 75 % af medlemmerne, skal de ved lige repræsentation udgøre ca. 75 % af medlemmerne i forretningsudvalg, hovedbestyrelse, blandt kongresdeltagerne osv.

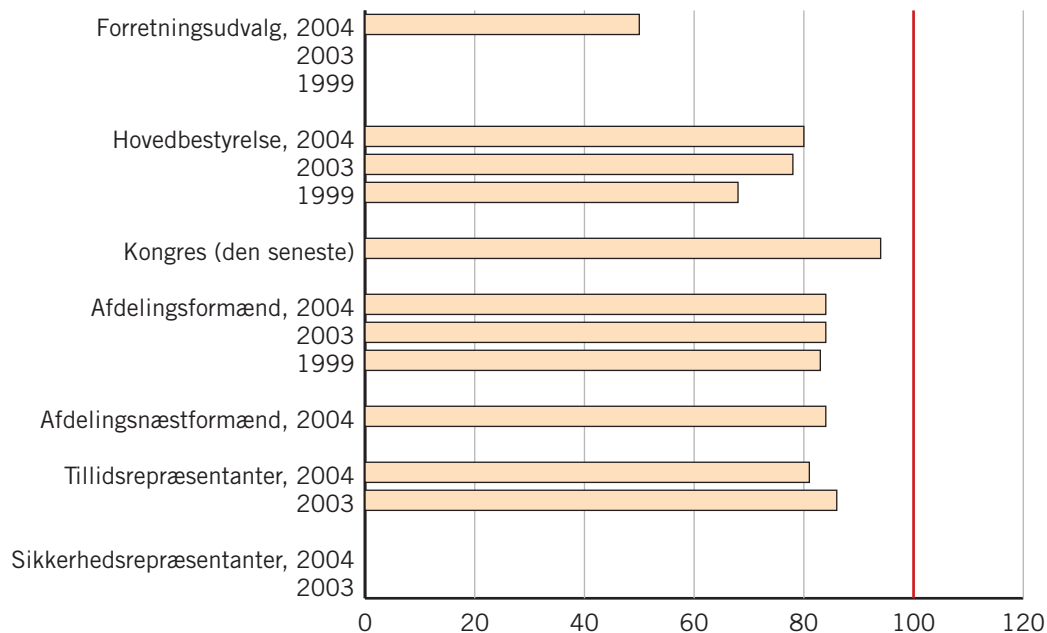
I FOA skulle kvinderne således udgøre ca. 88 % i de styrende organer, mens de i TIB skulle udgøre ca. 10 %

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

Profilerne er ikke kommenteret. Dog er der gjort opmærksom på, hvor en manglende "A-bjælke" i en figur skyldes, om der mangler oplysninger eller om kvinder ikke er repræsenteret.

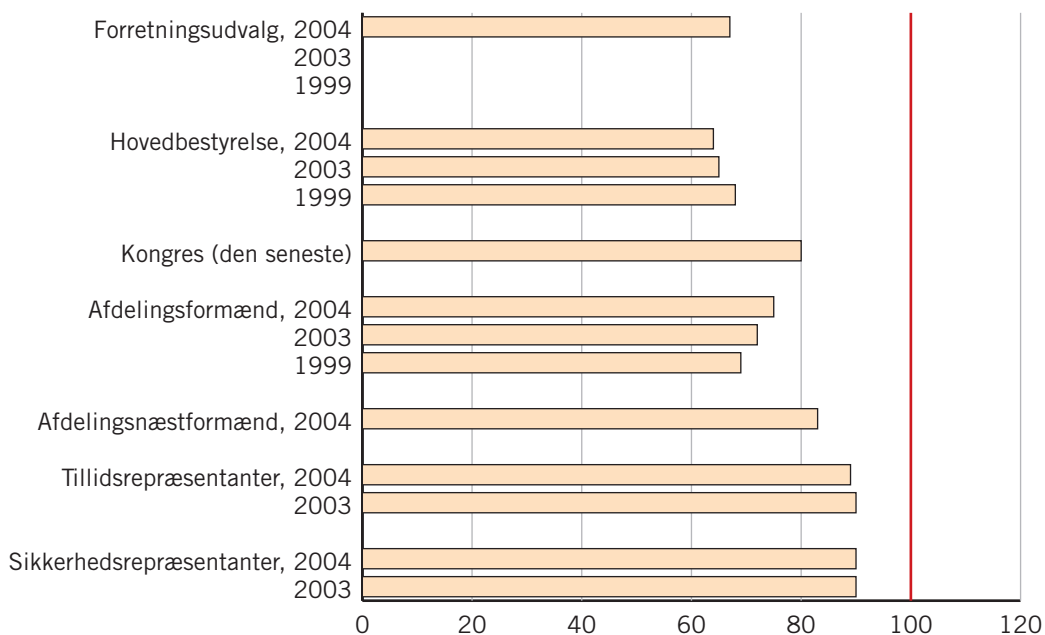
Forbundene er opstillet efter andelen af kvinder blandt medlemmerne. Forbund med størst kvindeandel står først. Fem forbund er ikke medtaget blandt ligestillingsprofilerne. Det er KAD, som rent kvindeforbund, Blik-og Rør og El-forbundet, som næsten rene mandeforbund, samt Dansk Artist Forbund og Spillerforeningen, som er to små forbund.

Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund



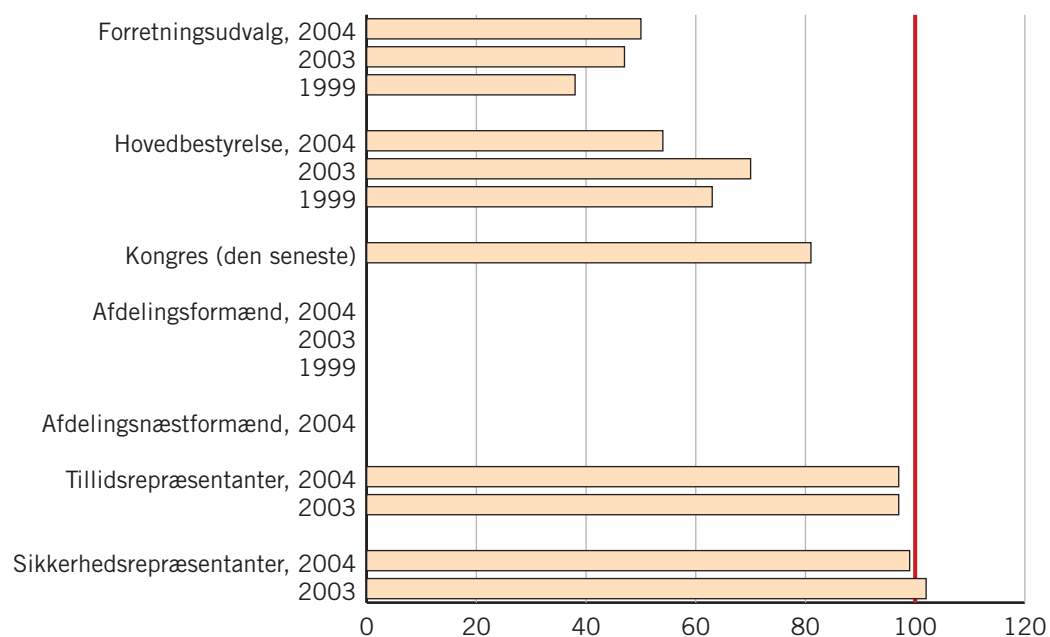
I 2000 efter forbundets kongres blev der nedsat et forretningsudvalg, men der foreligger ingen tal fra 2003. Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund har ingen sikkerhedsrepræsentanter.

Forbundet af Offentligt Ansatte



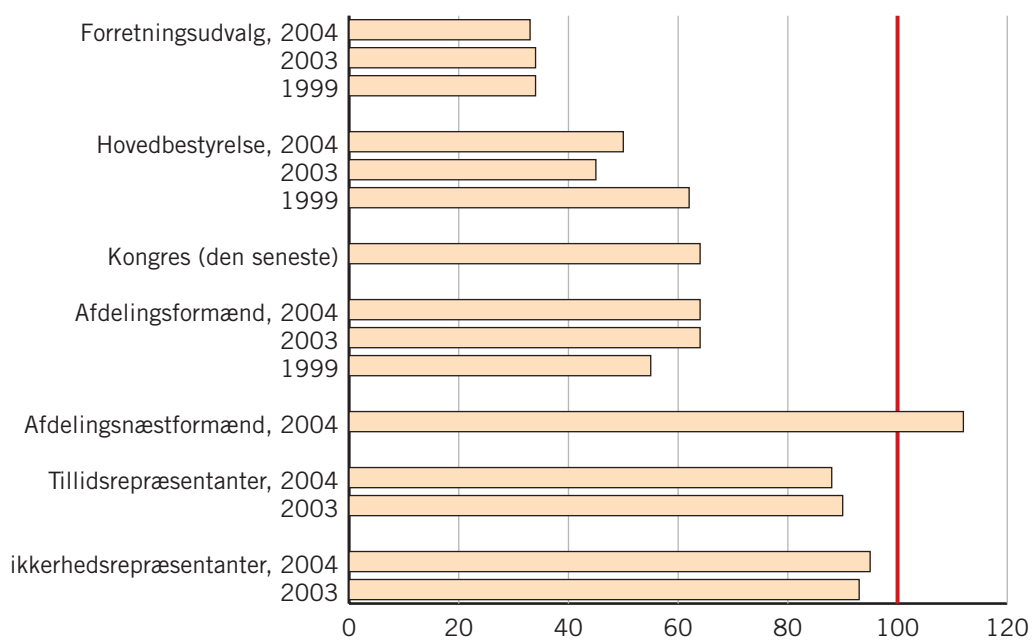
Der er ikke oplysninger om forretningsudvalget for 1999 og 2003

Pædagogisk Medhjælper Forbund

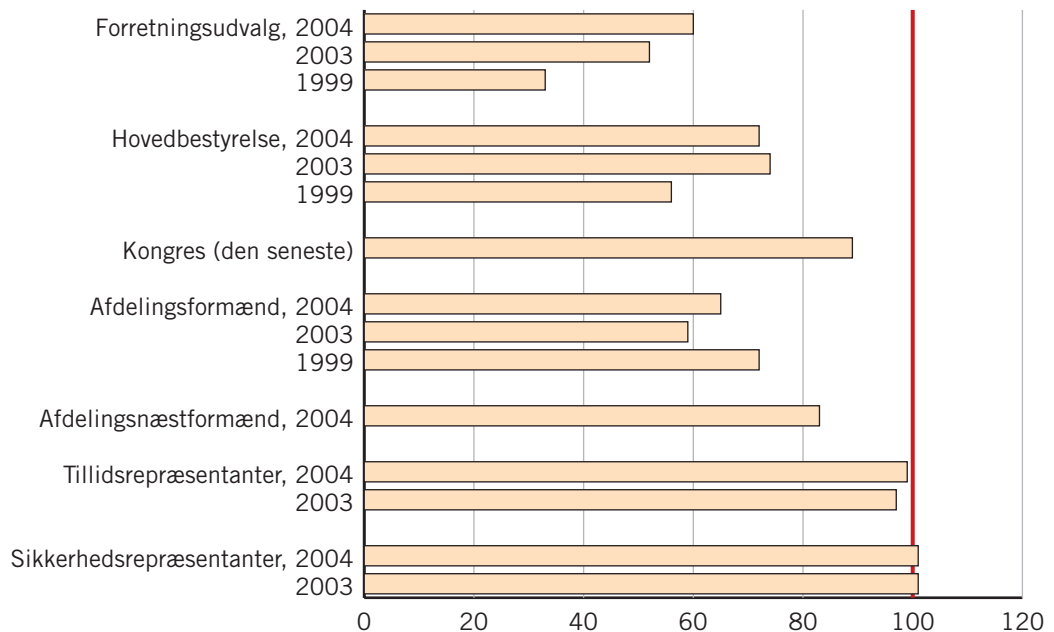


Forbundet har kollektiv ledelse, og har derfor ingen afdelingsformænd/ næstformænd.

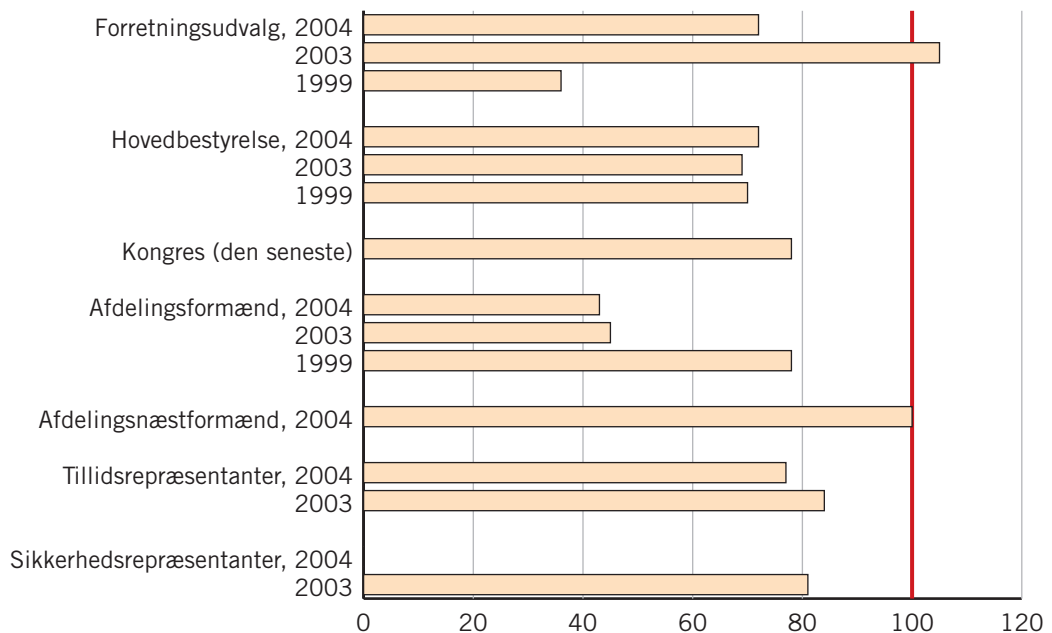
Socialpædagogernes Landsforbund



HK/Danmark

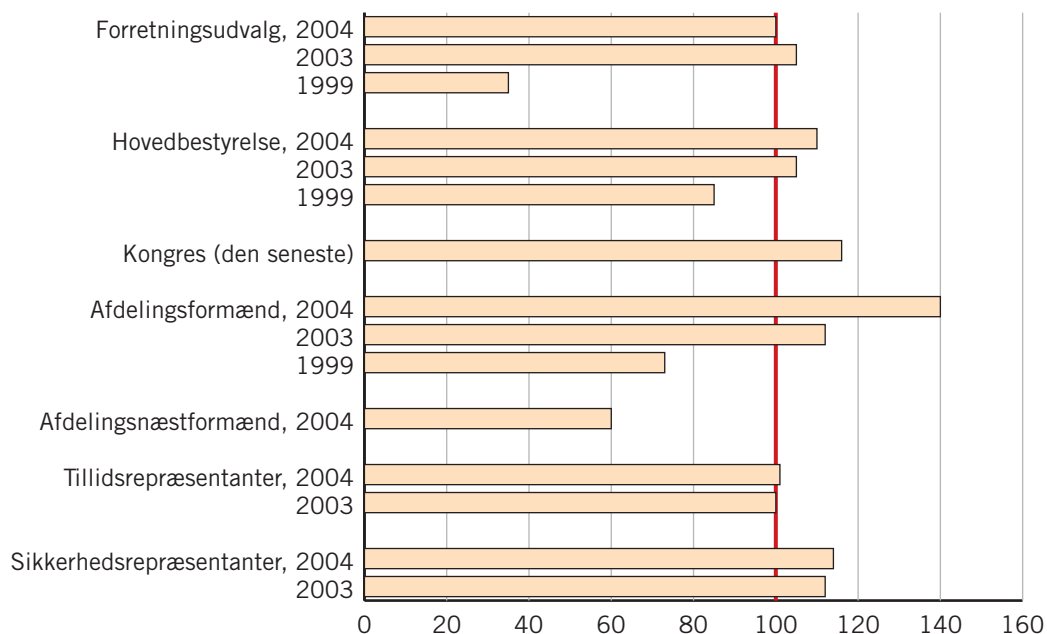


RestaurationsBranchens Forbund

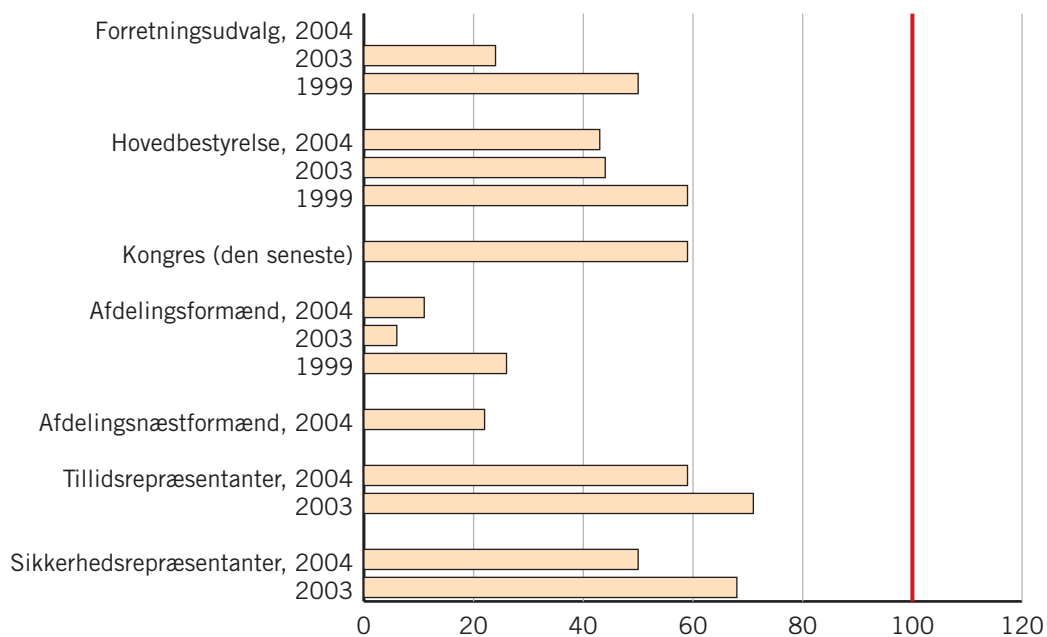


Der mangler oplysninger om sikkerhedsrepræsentanter i 2004

Teknisk Landsforbund

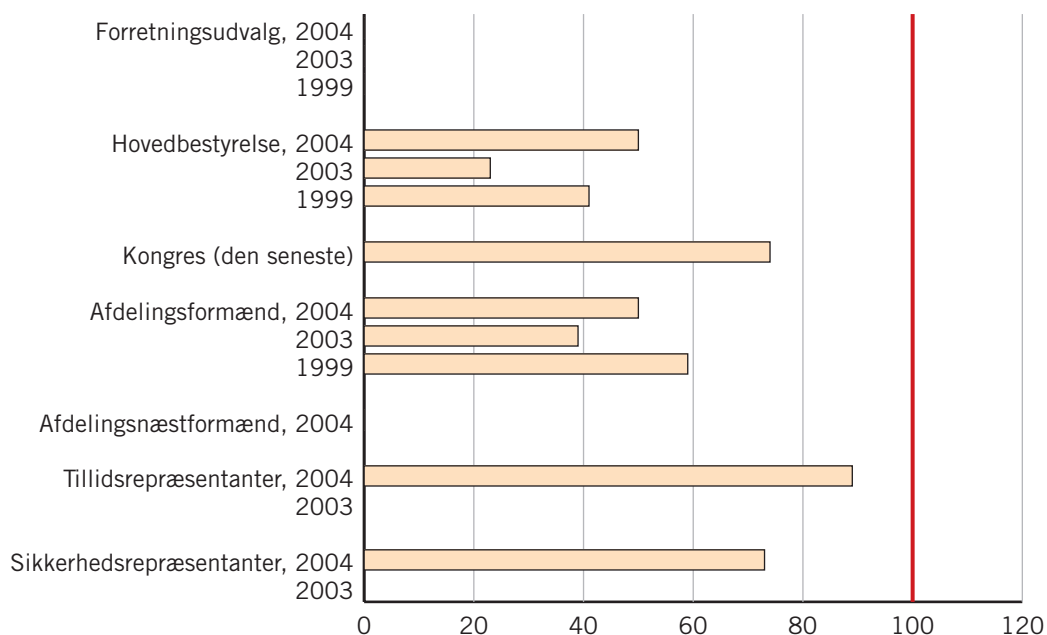


Nærings- og Nydelsesmiddel Arbejderforbundet



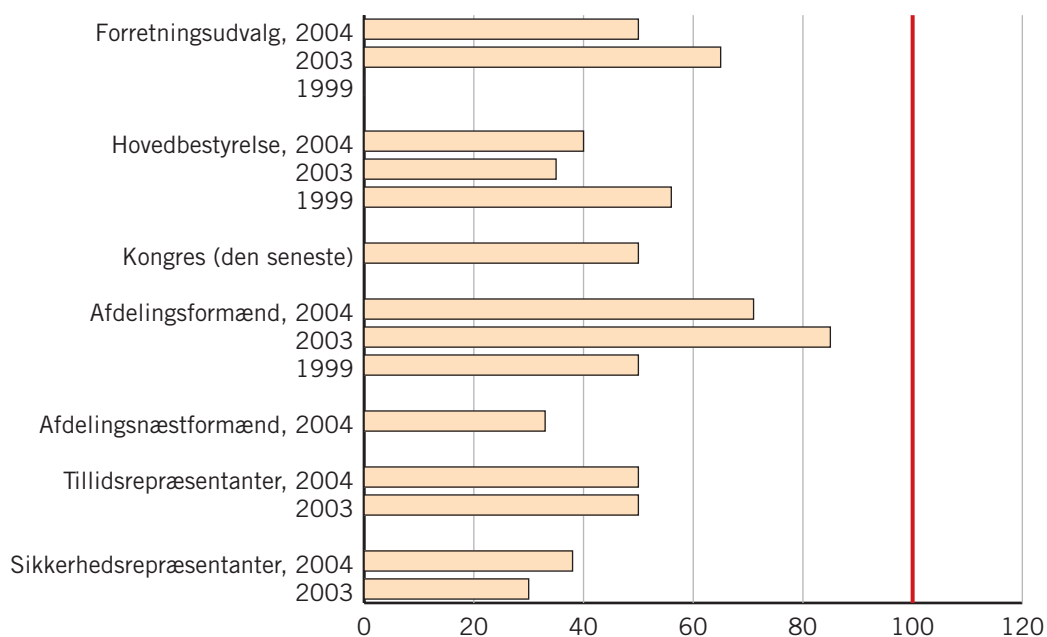
Kvinder er ikke repræsenteret i forretningsudvalget i 2004. I forhold til andelen af medlemmer burde der være tre kvindelige medlemmer.

Malerforbundet



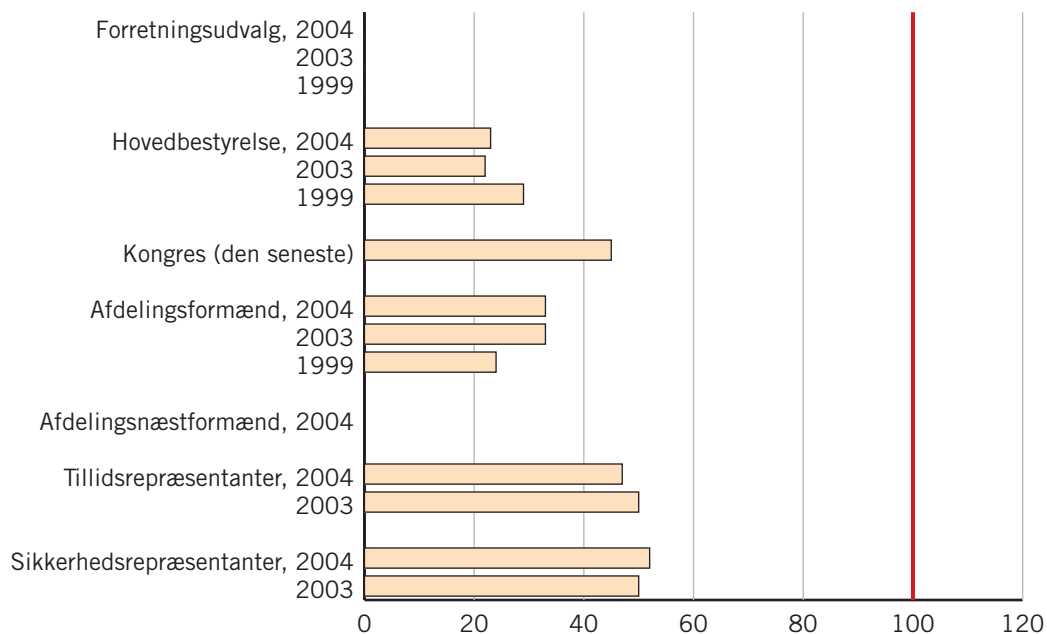
Forbundet har ikke et forretningsudvalg. Kvinder er ikke repræsenteret blandt afdelingsnæstformændene i 2004. Der er ikke oplysninger om sikkerheds- og tillidsrepræsentanter for 2003.

Dansk Funktionærforbund Serviceforbundet



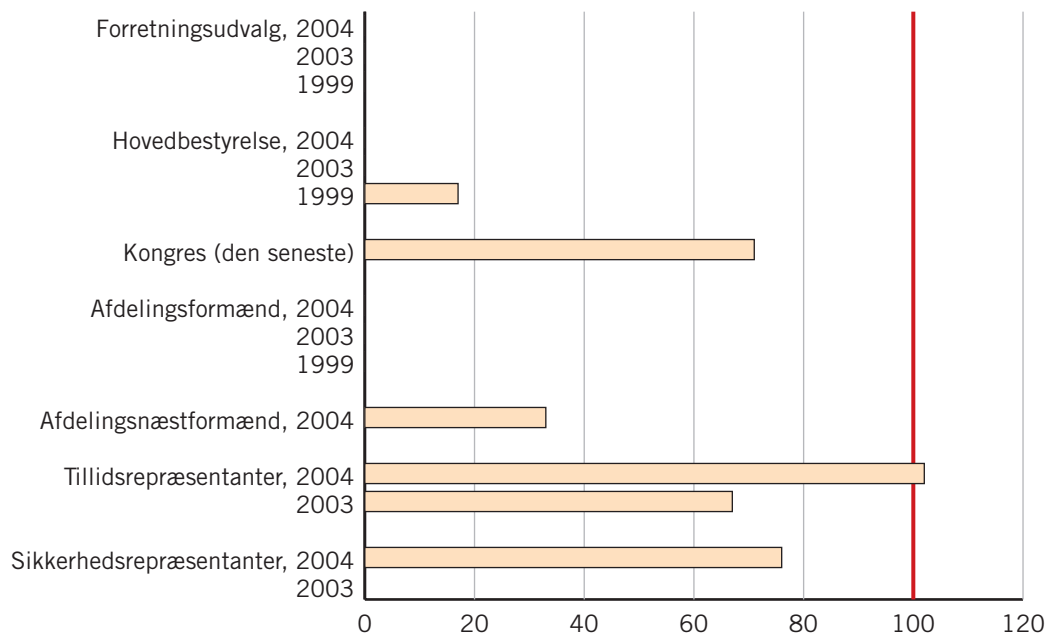
Kvinder var ikke repræsenteret i forretningsudvalget i 1999.

Specialarbejderforbundet i Danmark



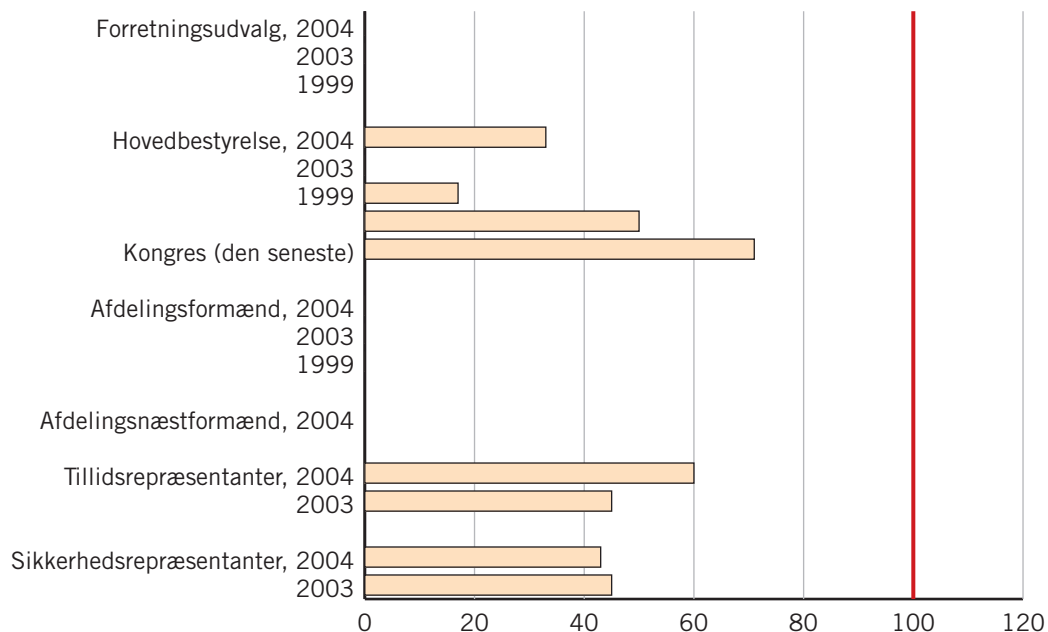
Kvinder er ikke repræsenteret i forretningsudvalget. I 2004 burde der ud fra medlemsandelen være to kvinder i forretningsudvalget. Der er ingen oplysninger om afdelingsnæstformænd i 2004.

Forbundet Træ-Industri-Byg



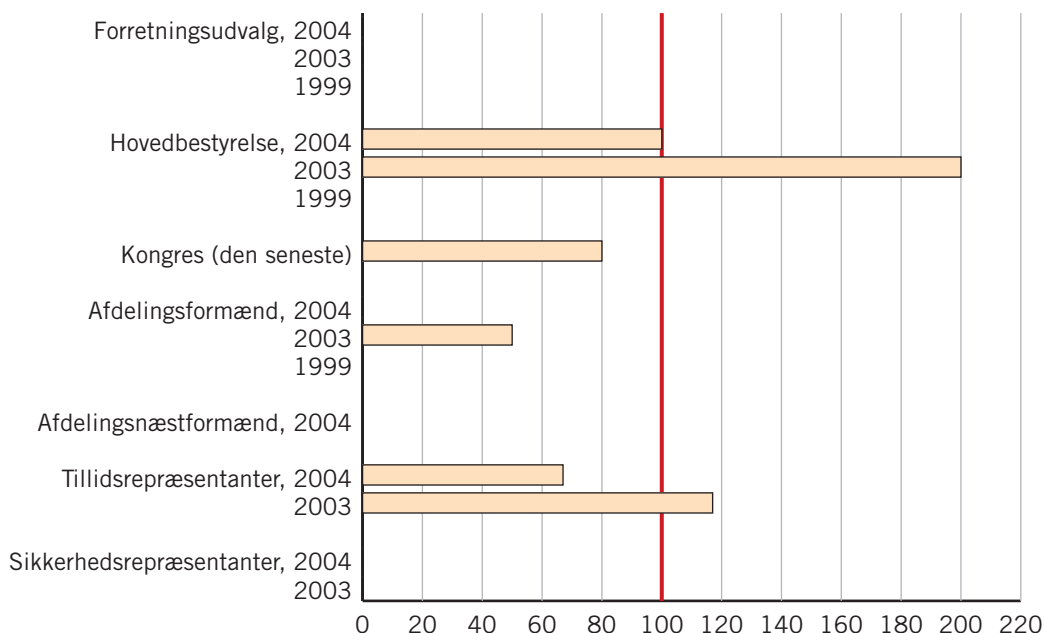
Kvinder er ikke repræsenteret i forretningsudvalget. I 2004 burde der ud fra medlemsandelen være én kvinde. Kvinder er heller ikke repræsenteret i hovedbestyrelsen i 2003 og 2004. I 2004 burde der være 5 kvinder. Endelig er kvinder ikke repræsenteret blandt afdelingsformændene, men ud fra medlemsandelen burde der være tre kvindelige afdelingsformænd. Sikkerhedsrepræsentanter er slået sammen med tillidsrepræsentanter i 2003.

Dansk Jernbaneforbund



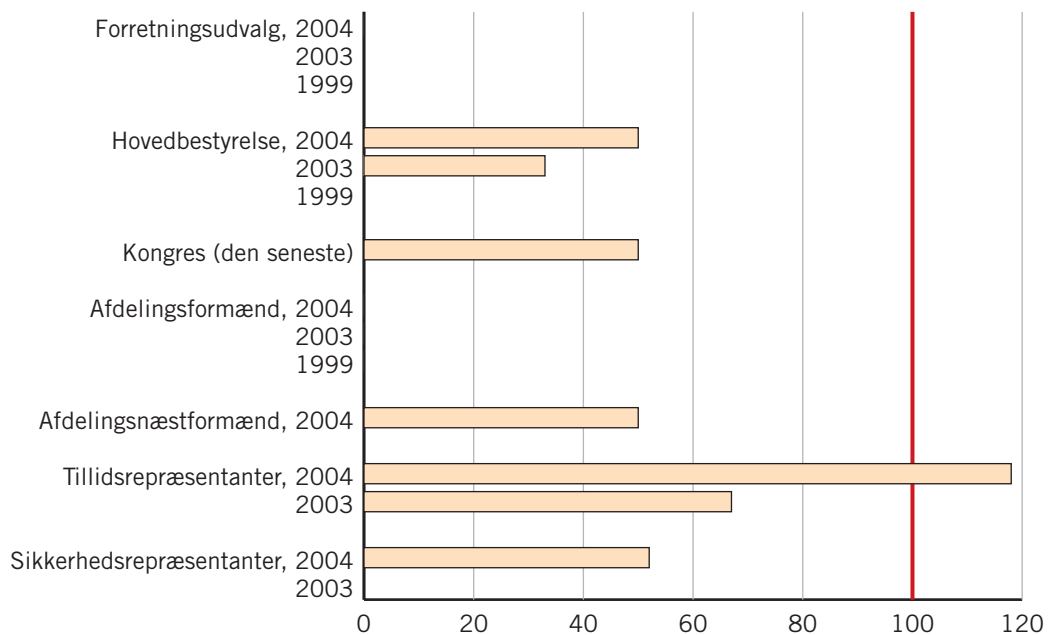
Kvinder er ikke repræsenteret i forretningsudvalget i 2003. Der er ingen oplysninger om forretningsudvalget i 2004. Kvinder er heller ikke repræsenteret i hovedbestyrelsen i 2003. Endelig er kvinder ikke repræsenteret blandt afdelingsformænd. I 2004 burde der ud fra medlemsandelen have været en kvindelig afdelingsformand. Der er ingen oplysninger om afdelingsnæstformænd i 2004.

Hærens Konstabel- og Korporalforening



Kvinder er ikke repræsenteret i forretningsudvalget, mens de efter deres medlemsandel er fuldt repræsenteret i hovedbestyrelsen. På grund af den lille kvindeandel blandt medlemmerne (5%), giver et enkelt medlem mere eller mindre et kraftigt udslag i repræsentationen. Således er kvinders repræsentation i hovedbestyrelsen i 2003 på 200%, fordi der er to kvinder i stedet for en. Kvinder er ikke repræsenteret blandt afdelingsformændene i 2004. Der er ingen oplysninger om afdelingsnæstformænd i 2004. Der er ingen kvindelige sikkerhedsrepræsentanter.

Dansk Metal



Kvinder er ikke repræsenteret i forretningsudvalget. I 2004 burde der ud fra kvinders andel af medlemmerne have været en kvinde i udvalget.
Kvinder er heller ikke repræsenteret blandt afdelingsformændene. Ud fra medlemsandelen burde der i 2004 have været 4 afdelingsformænd.
Sikkerhedsrepræsentanter er slået sammen med tillidsrepræsentanter i 2003.

Eksempler

I denne del af bilaget er opstillet eksempler på forbundenes arbejde med ligestilling. Det er forbundenes besvarelser og det dokumentationsmateriale fx udvalgskommissorier, politikker og handlingsplaner, som de enkelte forbund har vedhæftet regnskabet 2004 eller efterfølgende sendt ind til LO, som udgør eksemplerne. Der er eksempler indenfor følgende temaer:

- Ligestillings- og familiepolitisk udvalg
- Udvalgenes arbejdsgrundlag
- Mål i ligestillings- og familiepolitikker
- Mainstreaming
- Det personalepolitiske arbejde med ligestilling på forbundsniveau

Eksempler på ligestillingsaktiviteter og andre indsatser er indeholdt i den overordnede analyse af ligestillingsregnskabet for 2004.

2.1 Ligestillings- og familiepolitiske udvalg

Organisationerne er for det første blevet spurgt om, de har udvalg som arbejder med ligestilling, og for det andet om de har udvalg som arbejder med familiepolitik. Der er stort set tale om identiske besvarelser på de to spørgsmål, og derfor belyses de under et.

I 2004 havde 9 organisationer et ligestillings- og/eller familiepolitisk udvalg. Et forbund (TIB) nedsætter i december 2004 et udvalg, som skal arbejde med ligestilling. De 9 organisationer som har prioriteret ligestillingsarbejdet ved at etablere et udvalg, fordeler sig, således at der både er tale om store og mindre store forbund samt et kønsblandet forbund og kvinde- og mandedominerede forbund.

Udvalg som arbejder med ligestilling i forbundene og antal medlemmer

	Medlemmer
Familie og socialpolitisk udvalg (Funktionærforbundet)	9
Forum for Kønsligestilling (HK)	16
Ligestillingsudvalget (KAD)	15
Ligebehandlings- og familiepolitisk udvalg (Metal)	11
Ligestillingsgruppen (SL)	7
Udvalg for familiepolitik og ligebehandling (SiD)	13
Fagpolitisk Udvalg (TL)	10
I alt	81
Oplysnings- og organisationsudvalget (Dansk EI-Forbund)	17
Ligestillingspolitisk udvalg (LO)	20

De kvindedominerede forbund og LO har udvalg, som specifikt arbejder med ligestilling. De mandedominerede forbund arbejder med bredere udvalg, som både indeholder familiepolitik og ligestillingspolitik i titlen. I TL, som er det eneste forbund med næsten lige mange kvinder og mænd som medlemmer, er det Fagpolitisk Udvalg som arbejder med ligestilling.

Der er i alt 81 forskellige personer, som arbejder med ligestilling i forbundene. Desuden er der 20 medlemmer af LO's ligestillingsudvalg, og 17 medlemmer af Oplysnings- og organisationsudvalget i Dansk El-forbund, som arbejder med familiepolitik. På baggrund af det indsendte tekstmateriale fra forbundene, viser der sig variation mellem udvalgene.

Dansk Metal

For at sikre ligebehandling på alle relevante områder i Dansk Metal er der nedsat et forbundsudvalg til at beskæftige sig med ligebehandling og familiepolitik. Forbundsudvalget er rådgivende og refererer til Hovedbestyrelsen. Udvalget sammensættes af medlemmer fra 8 distrikter.

SL

"Inspirationsgruppen"/Ligestillingsgruppen består af formanden, den ligestillingsansvarlige, repræsentanter fra hovedbestyrelsen samt repræsentanter fra amtskredsene. Gruppen skal bidrage med inspiration til udvikling af guide til mainstreaming og i øvrigt indgå i tiltag relateret til LO-kongressens vedtagelse om "Ligestilling i fagbevægelsen". Ligestillingsgruppen beskæftiger sig med ligestillingspolitik og i mindre grad med familiepolitik.

LO

Formanden for ligestillingspolitisk udvalg er LO's næstformand. De forbund og karteller, der ønsker at deltage i udvalgets arbejde, indstiller hver en repræsentant til udvalget. Der kan sendes suppleanter til møderne. Ligestillingspolitisk udvalg afgiver indstillinger til hovedbestyrelsen eller træffer afgørelser efter mandat fra Hovedbestyrelsen. Udvalget kan til forberedelse og udvikling af særlige temaer nedsætte arbejdsgrupper. Det overordnede politiske ansvar for gennemførelsen af "Vedtagelse om ligestilling i fagbevægelsen" ligger i LO's Hovedbestyrelse.

Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund

Forbundet har ikke noget udvalg som arbejder med ligestillingspolitik, men forbundet peger på, at de i forhold til spørgsmålene om familiepolitik gennem mange år har forsøgt at skabe bedre børnepasningsmu-

ligheder for medlemmerne via Projekt Børnepasning (Kongres 2004: Sikring af ordentlige muligheder for at kunne få arbejdsliv og dagligdag til at hænge sammen).

2.2 Udvalgenes arbejdsgrundlag

Der er variation mellem udvalgene i forhold til hvilke formål, der har størst prioritet. Der er udvalg som arbejder strategisk og med målfastsættelse, og som er fokuseret på kønsligestilling, og andre udvalg hvor det primært handler om at oplyse og tage initiativer, som fremmer kvinders indflydelse og repræsentation. Samarbejde og synliggørelse er også centrale mål for udvalgenes arbejde.

HK

Målet med "Forum for Kønsligestilling" er at styrke samarbejde, koordinering og bidrage til øget synliggørelse af HK's holdninger og resultater både indadtil og udadtil. Fokus på møderne skal være mål, visioner og strategi for den faglige og politiske udvikling på arbejdsområderne. Konkrete målsætninger: "Forum for Kønsligestilling" skal:

- Løbende diskutere mål og visioner for HK's ligestillingsarbejde
- Synliggøre HK's ligestillingsarbejde.
- Identificere og diskutere fremadrettede problemstillinger.
- Sikre vidensovervågning på ligestillingsområdet med fokus på initiativer i Danmark og i EU.

Dansk Metal

Udvalget har til formål at sikre, at Dansk Metal er et foregangs-forbund inden for familiepolitik og ligebehandling hvad angår etniske minoriteter, køn, alder, handicap. Udvalget vil koordinere og initiere aktiviteter til fremme af ligebehandlingen i Dansk Metal herunder:

- Arbejde for at forene familie-, arbejds- og fritidsliv.
- Arbejde for at der ikke forekommer diskrimination på grund af køn, alder, etnicitet og religion.
- Arbejde for lige muligheder for alle forbundets faggrupper.
- Arbejde for lige løn for arbejde af samme værdi. Arbejde for reel ligebehandling mellem kønnene.
- Arbejde for at ligestillings aspektet integreres i forbundets intern og eksterne politikker.

Udvalget vil endvidere udøve informationsvirksomhed for at øge kendskab og viden til området. Udarbejde politiske oplæg til diskussion og beslutning i forbundets besluttende organer.

Dansk EI-forbund

Udvalget har til opgave at udvikle Dansk EI-forbund som organisation og styrke oplysningsarbejdet. Udvalget skal udvide forbundets tillidsmandsuddannelse. Udvalget har ansvar for forbundets medlemshvervings- og medlemsfastholdelsesaktiviteter.

LO

Der er for kongresperioden besluttet en opprioriteret organisatorisk ligestillingspolitisk indsats med tre hovedområder:

- Øget fokus på kvinders repræsentation på alle niveauer i fagbevægelsen.
- Det generelle vidensniveau om køn, organisation og ledelse styrkes.
- Organisationerne og organisationskulturen moderniseres og gøres mere rummelige.

Ligestillingspolitisk udvalgs opgaver er:

- Ansvarlig for den løbende indsats i forhold til at opnå konkrete resultater på ligestillingsområdet i henhold til de af Hovedbestyrelsen vedtagne årlige handlingsplaner.
- Det overordnede ansvar for den fortsatte ligelønsindsats, familierpolitik og de almene ligestillingspolitiske spørgsmål.
- Følger arbejdet omkring barselsfonde og fædres barsel.

Udvalgets opgave er ligeledes at øge kvinders repræsentation på alle niveauer i LO og forbund, samt at gøre mainstreaming som ligestillingsstrategi til praktisk organisatorisk og faglig politisk hverdag. Udvalget udarbejder - og indstiller en gang om året fra 2005 - og 3 gange i kongresperioden et ligestillingsregnskab til LO's Hovedbestyrelse.

2.3 Mål i ligestillings- og familierpolitikker

HK

Arbejder for reel ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til at ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, løn- og arbejdsvilkår samt sikre lige indflydelse og lige muligheder i fagbevægelsen og på alle niveauer i samfundet.

SL

Ønsker at medvirke til at skærpe indsatsen for ligestilling mellem kønnene og bidrage til en ligestillet og retfærdig fagbevægelse. Det er et demokratisk problem, når kvinder er i underskud i fagpolitiske sam-

menhænge, og SL ønsker at arbejde for at sikre en mere ligelig køns-sammensætning blandt forbundets tillidsvalgte. SL har ikke hidtil formuleret en egentlig målsætning for den kønsmæssige sammensætning af forbundets tillidsvalgte, men ønsker fremover at arbejde for at de tillidsvalgtes kønsmæssige sammensætning afspejler medlemmernes kønsmæssige sammensætning.

Dansk Metal

Udvalgets målsætning med at tage emnet op er at skabe dialog om emnet ved hjælp af information, dialog og artikler for dermed at skabe bedre vilkår for begge køn i forhold til orlov og sammenhæng mellem familie og arbejdsliv, samt fremme mænds muligheder og lyst til at tage orlov. Mål:

- Sikre et større kendskab til barselorlovens muligheder for fleksibilitet.
- Fjerne nogle af de barrierer der gør at mænd ikke holder barselorlov.
- Mulighed for større sammenhæng mellem familie og arbejdsliv.
- Større ligestilling mellem kønnene.

KAD

- Der skal tages initiativer som kan fremme kvinders politiske repræsentation, medindflydelse og medbestemmelse.
- Der skal fokuseres på køns- og ligestillingsaspektet i den løbende organisationsudvikling.
- Der skal oplyses om medlemmernes rettigheder og muligheder.
- Der skal søges indflydelse i de kvindepolitiske netværk.
- Der skal særligt fokus på problemerne i forhold til det kønsopdelte arbejdsmarked og den manglende ligeløn mellem mænd og kvinder.

LO

- LO-fagbevægelsen skal arbejde med at mainstreame alle politikområder, således at der som grundlag for alle handlinger og beslutninger er taget stilling til de kønsmæssige konsekvenser.
- Internt i fagbevægelsen er målet at sikre bedre muligheder for kvinders repræsentation på alle niveauer gennem en intensiv indsats. Inden for kongresperioden skal kvinder sikres markant flere ledende poster i LO og forbund.
- Et vigtigt mål bliver etableringen af solidariske og obligatoriske bar-

selsfonde, så de økonomiske udgifter i forbindelse med barselsorlov bliver ligeligt fordelt på arbejdsgivere, og dermed ikke bliver bestemmende for rekruttering af nye medarbejdere. I forlængelse heraf skal en udvidelse af perioden med løn under barsel delvis øremærkes til kvinder og mænd inden for ligebehandlingslovens rammer.

- Der skal arbejdes på alle fronter for at sikre ligeløn. Der skal etableres de nødvendige værktøjer til at overvåge lønforskellene og gennemtvinge en efterlevelse af ligelønsprincippet på de enkelte arbejdspladser. Der skal udarbejdes kønsopdelt lønstatistik på arbejdspladsniveau.

Eksempler på mål vedrørende familiepolitik

FOA

Arbejdet med familiepolitikken har været en integreret del af forbundets handleplan for ligestilling 2002-2004. Hovedbestyrelsen har vedtaget et særligt dokument om forbedring af orlovsordningerne m.v. i 2001, og mange af holdningerne er stadig aktuelle bl.a. at fædre skal sikres selvstændigt rettigheder til orlov og at antallet af uger, der er forbeholdt fædre, gradvist udvides til 13 uger, samt at regeringen bør sikre pasningsgaranti fra barnet er 6 måneder. Endvidere indgik et punkt om, at arbejdsmarkedet parter gennem overenskomsterne må sikre fuld løn og pensionsindbetaling under den udvidede barselsorlov. I forlængelse af dette har FOA nu bl.a. stillet overenskomstkrav om pensionsindbetaling i hele barselsperioden.

HK

På et arbejdsmarked, der i stigende grad er præget af omskiftelighed, nye arbejdstidsmønstre og et til tider opskruet arbejdstempo er det blevet svært at få dagligdagen til at hænge sammen, når man både har børn og fuldtidsarbejde - det uanset familieforhold. Både mænd og kvinder ønsker i dag at være på arbejdsmarkedet, de ønsker job med spændende indhold, og de ønsker plads til et godt liv uden for arbejdspladsen. Begge køn på arbejdsmarkedet er i dag en realitet, og dermed er også pasning af børn uden for hjemmet en nødvendighed. Det er HKs opfattelse, at de rammer vi i dag har skabt for familierne til at få familie- og arbejdsliv til at balancere kan gøres bedre. I bestræbelserne på at skabe en bedre sammenhæng mellem familie og arbejdsliv vil HK bl.a. arbejde for at der gennemføres en længere og mere fleksibel børnepasningsorlov til både kvinder og mænd. At mænd i højere grad gives reel mulighed for at tage del i barsels- og børnepasningen.

RBF

At arbejde for forbedring af børnefamiliernes vilkår i forhold til sikring af børnepasning og omsorgsdage, fuld løn under graviditet og barselsorlov, længere barselsorlov til børnefamilien og sikring af børnefamiliens tilknytning til arbejdsmarkedet.

2.4 Mainstreaming – en ligestillingspolitisk strategi

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

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

LO

Mainstreaming vælges som et strategisk grundlag for at nå målet om en ligestillet fagbevægelse, der producerer ligestillede produkter. LO udvikler, afprøver, implementerer og evaluerer et mainstreamingsværktøj i den kommende kongresperiode. Værktøjet stilles til rådighed for forbundene, således at de i kongresperioden kan iværksætte egne mainstreamingsprocesser/projekter. Mainstreamingsprojektet i LO indebærer bl.a. at alle indstillinger til daglig ledelse og Hovedbestyrelsen indeholder en særskilt indstilling om køn. I indstillingen redegøres der nærmere for, om der er en kønsvinkel på det indstillede – og i givet fald, hvilke kønsmæssige implikationer og konsekvenser, indstillingen må formodes at få; organisatoriske og politisk. LO og forbundene vil fremover sikre, at køn er en grundlæggende faktor i al relevant statistik og andre typer af fakta og analyser, der udarbejdes eller rekvireres af fagbevægelsen. Der er afsat 275.000 kr. til mainstreaming indsatsen.

Ud over LO har også HK og SL vedtaget en mainstreamingstrategi i bestræbelserne på at nå målet om en mere ligestillet fagbevægelse.

HK formulerede allerede med handlingsprogrammet for perioden 1997 til 2001 en mainstreamingsstrategi.

HK

”Effektmåling af mainstreamingsstrategien” - HK besluttede i 1997 at nedlægge ligestillingssekretariatet og i stedet gøre ligestilling til alles ansvar... Styregruppen har i løbet af 2004 forberedt en effektmåling af mainstreamingstrategien i hele HK. Svarpersonernes faktuelle viden om ligestilling og mainstreaming og svarpersonernes holdninger til en række spørgsmål. Effektmålingen gennemføres i løbet af første halvår 2005. Resultatet vil blive forelagt for Hovedbestyrelsen og kan danne grundlag for input til kongressen i efteråret 2005.

”Unge og ligestilling” - baggrunden for aktiviteten er manglende viden om unges holdninger til ligestilling og et ønske om at undersøge unges holdninger til en række ligestillingsspørgsmål. HK fik i løbet af sommeren 2004 gennemført en Gallupundersøgelse af unge menneskers holdning til en række ligestillingsspørgsmål. Undersøgelsen dokumenterede ganske overbevisende, at HK’s unge medlemmer er interesserede i ligestilling: 82 % af de unge HK-medlemmer synes, det er vigtigt, at HK arbejder med ligestilling. Undersøgelsen viser markante forskelle mellem kønnene: Kvinder er på hovedparten af de nævnte ligestillingsområder mest interesserede. På et område er mænd mest interesserede: At daginstitutionerne får længere åbningstider. Offentligt ansatte bakker hele vejen igennem mest op om HK’s ligestillingspolitik. Privat ansatte scorer højest på ønsket om længere åbningstid i daginstitutionerne.

”Bedre råd” - HK udgav i 1996 sammen med KAD en håndbog om økonomi for kvinder. Bogen blev en stor succes. I 2002 valgte styregruppen for mainstreaming at udarbejde en ny mainstreamet bog om privatøkonomi ”Gode råd”. Formålet med projektet er at servicere medlemmerne med økonomiske og juridiske facts. Bogen er udkommet i foråret 2005. Den bliver udleveret gratis til medlemmer, der deltager i et afdelingsmøde om bogen.

SL

Har i forlængelse af LOs kongresbeslutning fra 2003 om en ligestillet fagbevægelse vedtaget en mainstreamingsstrategi.

For at opnå en ligestillet fagbevægelse, som aktivt medvirker til at fremme ligestillingen på arbejdspladserne, vil SL indtænke kønsaspektet i forbindelse med alle beslutninger og aktiviteter, der iværksættes i SL. Det betyder, at køn fremover skal indgå som en selvstændig faktor i beslutningsgrundlaget, når der træffes beslutninger af fagpolitisk og organisatorisk karakter. Formålet er at imødegå, at uhensigtsmæssige kønsskævheder utilsigtet opretholdes i det daglige organisatoriske og politiske arbejde, fordi beslutninger kan have forskellige konsekvenser afhængig af køn... at mainstreame indebærer, at ligestillingsindsatsen

opprioriteres og gøres til alles ansvar. Der er afsat 20.000 kr. til mainstreamingsindsatsen i 2005.

Mainstreamingsaktiviteter

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

FOA

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

Dansk Metal

Arbejder med at tænke køn, alder og etnicitet ind i mødetilrettelæggelsen og der er udarbejdet en mainstreamingsguide, som kan bruges ved planlægning af møder m.m. i forbundets afdelinger. Guiden er blevet gennemgået på et årsmøde for afdelingernes oplysningssekretærer. Desuden arbejdes med kvalitetssikring af medlemsarrangementer.

Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund

Uddannelse af fagligt aktive frisører, der kan skabe en dialog med medlemmerne om løn, forhandling og kvinder m.m.

HK

Har lavet bogen "Gode råd" om privatøkonomi. I modsætning til bogen "Bedre råd" fra 1997, er indholdet af "Gode råd" mainstreamet og henvender sig til medlemmer af begge køn. Desuden har HK foretaget en undersøgelse af unges holdninger til ligestilling, som dokumenterer at HKs unge medlemmer er interesserede i at HK arbejder med ligestilling. Endelig er HK ved at gennemføre en effektmåling af ligestillingsindsatsen.

LO

Virksomhedskonference om mainstreaming. Her havde det samlede personale mulighed for at etablere et fælles politisk udgangspunkt om den foranstående mainstreamingsstrategi, og etablere en fælles forståelse af, hvad det er. Herudover har alle afdelinger i LO udpeget 1-2 områder blandt deres ordinære aktiviteter man i en pilotfase "kan øve sig på". Desuden har LO også udviklet et internt webbaseret mainstreamingsværktøj på Dialog samt en række tjeklister til hjælp for mainstreamingsarbejdet.

2.5 Personalepolitik

Efterfølgende fremstilles eksempler på ligestilling som en del af organisationernes personalepolitik.

HK

...at opnå en ligelig kønsfordeling i alle stillingsgrupper, hvorfor det ved rekrutteringen af medarbejderne skal fremgå, at både mænd og kvinder opfordres til at søge. Ligestillingsperspektivet i ansættelsen handler om at kende de ressourcer, som kvinder og mænd faktisk har og også er parate til at anvende i arbejdslivet...

TIB

Ledelsen og medarbejderne vil sikre en høj etisk standard for adfærd, der sikre f.eks. ligestilling mellem kønnene, respekt for den enkelte og respekt for helbredsramte kolleger. Det indebærer tillige en ubetinget diskretion i alle personaleforhold. Den enkelte medarbejder skal, i samarbejde med ledelsen og/eller gruppen, have mulighed for at tilrettelægge et uddannelsesforløb, der sætter ham/hende i stand til at udvikle og opkvalificere sit eget job og gruppens samlede funktion.

Det kommunale Kartel

Det kommunale Kartel praktiserer ligebehandling og ligestilling, det vil sige, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Mænd og kvinder behandles lige ved ansættelser, eventuelle rokeringer, forfremmelser, i forhold til adgang til efter-/videreuddannelse og øvrige ansættelsesvilkår. Mænd og kvinder har lige lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

LO

...Vores mål er, at alles bidrag mod fælles mål respekteres, uanset hvilken faggren, køn, alder, handicap eller etnisk oprindelse man repræsenterer...LO tilstræber et kreativt arbejdsklima og en hensigtsmæssig udnyttelse af medarbejdernes ressourcer gennem, ligelig fordeling af

mænd og kvinder i samarbejdsudvalg, ledergrupper, arbejdsgrupper, udvalg m.v.

Særlige familievenlige tiltag som del af organisationernes personalepolitikker

De familievenlige tiltag handler overordnet om sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, primært for forældre med børn og i særdeleshed forældre til mindre børn.

Der er variation i vilkårene for de familievenlige tiltag og om tiltagene tager afsæt i de ligestillingsmæssige konsekvenser, som er forbundet med dem, og endvidere om der er tiltag som forsøger at modvirke disse konsekvenser. Det er kun i enkelte politikformuleringer tydeliggjort, at der skal være lige muligheder både for fædre og mødre. Generelt betragtes de to køn under et som forældre.

RBF

Fuld løn under den lovbestemte barsel og 2 ekstra uger. Fri med løn i forbindelse med barns institutionsskift og sygdom - i fornødent omfang.

HK

Forbundet tilstræber at skabe de bedst mulige betingelser for at medarbejderne kan tilpasse familie- og arbejdsliv. Så både mænd og kvinder har reel mulighed for at tage såvel barselsorlov som forældreorlov samt efter ansøgning at gå ned på nedsat arbejdstid i en afgrænset periode. Eventuelt overarbejde skal begrænses til et minimum, og det er forbundets opfattelse at overarbejde ikke giver prestige. Afholdelse af orlov eller en periode med bevilliget nedsat arbejdstid er en naturlig del af et arbejdsliv, og er ikke til hinder for et eventuelt senere avancement.

Funktionærforbundet

To fridage ved barns sygdom.

En fridag ved barns institutionsstart.

Seniorordning fra 58 år.

Jernbaneforbundet

Der gives mulighed for at flexe mellem kl. 8.00 og 10.00 samt 15.00 og 17.00. Der kan ydes fornøden frihed til medarbejderne til at ledsage børn til konsultation hos læge eller tandlæge samt ved start og skift af institution og skole.

Metal

Der er mulighed for fleksidsaftaler, hjemmearbejde og for at holde to barns sygedage.

Det kommunale kartel

Den enkeltes behov i forhold til at skabe sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv tilgodeses, så vidt det er muligt, under hensyn til kartellets samlede virksomhed. Det kan for eksempel være i forbindelse med ønske om afspadsering/ferie på barns sygedage - efter den første sygedag, ved ønske om orlov, ved alvorlig sygdom i nærmeste familie, eller i forbindelse med drøftelse af arbejdstidens og feriens tilrettelæggelse og placering.

LO

I personalepolitikken, overenskomsterne og andre interne aftaler ligger der følgende familievenlige tiltag:

20 omsorgsdage pr. år pr. ansat.

Mulighed for orlov uden løn - i forbindelse med barsel men også i andre tilfælde.

Flexetid for kontorpersonale og konsulenter med fast arbejdstid.

Mulighed for at tage et barn, der er sygt i mild grad med på job.

Mulighed for konsulenter for at arbejde hjemme.

Mulighed for nedsat arbejdstid for alle ansatte med fast arbejdstid.

Længere betalt barselsorlov end i henhold til lovgivningen - også for mænd.

Adoptionsregler ligestillet med barselsregler.

Ved adoption endvidere mulighed for frihed til afhentning af adoptivbarn i udlandet.

1 fridag ved flytning.

1/2 fridag i december måned til juleindkøb.

Ligestilling som en del af organisationernes rekrutteringspolitik

For de organisationer, som har ligestilling som en del af deres rekrutteringspraksis, drejer det hovedsageligt om, at de i stillingsannoncerne opfordrer begge køn til at søge. Desuden er der nogle organisationer som tilstræber en ligelig fordeling af begge køn i ansættelsesudvalgene.

HK

... Stillingsopslag skal formuleres, så de er interessante og relevante for både mænd og kvinder. Jobbet beskrives kort og konkret. I stillingsannoncerne skal det fremgå, at både mænd og kvinder opfordres til at søge. Der lægges vægt på at beskrive arbejdsvilkår, samarbejdsmuligheder, ansvar, uddannelsesmuligheder m.v. Kvalifikationskravene opdeles i de nødvendige, de ønskelige og der kan læres i det daglige arbejde...Blandt de kvalificerede ansøgere indkaldes som hovedregel 2 ansøgere af hvert køn, hvis dette er muligt. Dette gælder både interne og eksterne ansøgere. Personalsekretæren indkalder herefter de udvalgte ansøgere til en personlig samtale. Ansættelsesudvalget skal så vidt muligt bestå af både mænd og kvinder. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i samtalen...

Liste over ansvarlige for ligestillingsregnskab

Flemming D. V. Nielsen
HKKF
Mail: fdv@hkkf.dk
Tlf. 33 43 21 64

Ib Hansen
Malerforbundet
Mail: ibh@maler.dk
Tlf. 39 16 79 15

Anne-Lise Poulsen
Dansk Metal
Mail: oooooapo@danskmetal.dk
Tlf. 33 63 23 43

Malene Christophersen
Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund
Mail: mac@dfkf.dk
Tlf. 35 83 18 80

Torben Bechsgaard
TIB
Mail: tbe@tib.dk
Tlf. 35 31 95 12

Marianne Bruun
KAD
Mail: Marianne.bruun@3f.dk
Tlf. 32 83 83 94

Connie Lorentzen
Funktionærforbundet
Mail: clo@dff-s.dk
Tlf. 36 14 11 20

Karen-Birgitte Frobenius
FOA
Mail: Kbfoo1@foa.dk
Tlf. 33 43 46 16

Ole Just
HK
Mail: 440ju@hk.dk
Tlf. 33 30 48 45

Anette Ellesø
Jernbaneforbundet
Mail: ae@djf.dk

Tanja Brauer
RBF
Mail: tb@rbf.dk
Tlf. 24 61 84 60

Allan Holm Pedersen
Dansk El-Forbund
Mail: ahp@def.dk
Tlf. 33 29 70 00

Helle Thomsen
NNF
Mail: ht@nnf.dk
Tlf. 38 18 72 68

Max Meyer
Blik og Rør
Mail: mam@blikroer.dk

Michael Hæstrup
PMF
Mail: Michael.Haestrup@pmf.dk

Jan Limborg Madsen
SL
Mail: jlm@sl.dk

Annelise Rasmussen
SiD
Mail: Annelise.r@3f.dk

Carsten Berg Rasmussen
TL
Carsten.Berg.Rasmussen@tl.dk

Hanne Lise Jensen
Spillerforeningen
Mail: hanne.jensen@spillerforeningen.dk
Tlf. 33 12 11 28

Jens Lehrmann Rasmussen
Handelskartellet
Mail: jlr@net.dialog.dk

Verner Elgaard
CO-industri
Mail: ve@co-industri.dk

Tine Boye Nielsen
Det kommunale kartel
Mail: tbn@dkk.dk
Tlf. 33 70 13 02

Hanne Johannessen
Statsansattes Kartel
Mail: Hanne.johannessen@stk.dk
Tlf. 38 17 81 13

Charlotte Detlif
LO
Mail: cde@lo.dk

-

Jette Lykke
LO
Mail: jly@lo.dk