

"LIGEBEHANDLING"

En opgave for SU



Denne piece er udgivet af:
Samarbejdsnævnet mellem DA og LO

Flere eksemplarer kan bestilles i
Samarbejdsnævnets sekretariat

Dansk Arbejdsgiverforening,
Vester Voldgade 113
1790 København V
Tlf. 33 93 40 00

og

Landsorganisationen i Danmark,
Rosenørns Allé 12
1634 København V
Tlf. 31 35 35 41

Layout: Win Åndahl
Tryk: Langkær
Oplag: 30.000
Papir: Book Cream 100 g

Februar 1992

Indhold

Forord	5
Hvorfor er det vigtigt at fremme ligebehandling?	6
Samarbejdsudvalgets arbejde med ligebehandling	7
Hvordan kan SU diskutere ligebehandling?	10
Familiemønstret	12
Seksuel chikane	13
Handlingsplan	14
Råd og bistand	15
Bilag: Tillægsaftalen om ligebehandling	16
Bilag: English summary	18

Forord

Ligebehandling af mænd og kvinder er et spørgsmål, der berører alle på arbejdsplassen, i familielivet eller i fritidslivet. I forholdet til ligebehandlingen på arbejdsplasserne har arbejdsmarkedets organisationer en vigtig rolle at spille. LO og DA ønsker, at der skal være ligebehandling mellem mænd og kvinder på arbejdsplasserne, lige adgang til personlig udvikling, jobs, avancement og gode muligheder for at passe både arbejdet og familien tilfredsstillende.

Udvidelse af Samarbejsaftalen

Derfor enedes parterne i marts 1991 om at udvide Samarbejsaftalen til også at omhandle ligebehandling af mænd og kvinder. Denne tillægsaftale betyder, at spørgsmål om ligebehandling mellem mænd og kvinder på den enkelte arbejdsplass nu bør tages op i samarbejdsudvalget. Værdien af aftalen afhænger af, om den bliver brugt eller ej. Med denne pjece vil vi opmuntre til, at samarbejdsudvalgene tager ligebehandlingsproblematikken op, sådan som det er tænkt i aftalen. Vi håber, at pjecen dels kan være til inspiration for udvalgene, dels kan levere indfaldsvinkler til en konstruktiv ligebehandlingsdiskussion i de enkelte virksomheder.

Reel ligebehandling af mænd og kvinder kan ikke indføres ved lov. Det har de sidste

20 års udvikling tydelig vist. Selv om mænd og kvinder nu retsligt er ligestillede, har mange en følelse af ikke at være ligestillede i virkeligheden. Den væsentligste årsag til dette er, at holdningerne i befolkningen ikke har fulgt med lovgivningen. Forholdene mellem mænd og kvinder på arbejdsplasserne er i høj grad styret af traditioner og kønsrollemønstre, som vanskeligt lader sig ændre ad lovgivningens vej.

Det er ikke ensbetydende med, at man ikke kan ændre på disse mønstre og traditioner. Det kræver blot mere tålmodighed.

Ændring af holdninger

Ændringen af holdningerne skal ikke ske oppe fra og ned, men gennem en levende discussion bl.a. på arbejdsplasserne. Det er på den enkelte arbejdsplass, at problemerne opstår konkret, og det er derfor også her, de må drøftes og løses. Det er årsagen til, at samarbejdsudvalget er det rigtige sted at diskutere ligebehandlingsspørgsmålene.

Samarbejdsudvalget skal inddrages i drøftelser om principperne for virksomhedens personalepolitik. Ligebehandling af könne, og hvordan man fremmer denne på arbejdsplassen, er en del af disse principielle drøftelser.

Hvorfor er det vigtigt at fremme ligebehandlingen?

Statistik, litteratur og undersøgelser viser, at kvinder og mænd har ulige uddannelser, ulige lønforhold og ulige arbejdsopgaver.

Den øgede internationalisering skærper kravene til virksomhedernes konkurrenceevne og vil dermed øge kravet til virksomhedernes omstillingsevne. Det er derfor nødvendigt, at personalets kvalifikationer bliver bredere, og at de personalemæssige ressourcer anvendes bedre.

Samtlige medarbejdergrupper må være indstillet på, at der fremover vil være mest brug for veluddannede og omstillingsberedte medarbejdere, som kan løse mange typer af arbejdsopgaver.

Mænd og kvinder møder på deres arbejdsplads med forskellige skole- og erhvervsuddannelser. Da kvinderne let bliver tabere i omstillingsprocessen, må det sikres, at ud-

dannelse – både videre- og efteruddannelse – tilrettelægges sådan, at kvinderne deltager i samme omfang som mænd. Det vil – til gavn for begge parter – give mulighed for, at kvindernes uudnyttede ressourcer bliver bragt frem og brugt.

Udviklingen i 90'erne vil med sikkerhed stille krav til begge køn om:

Mere uddannelse

Øget omstilling og forandring

Større kvalitetsbevidsthed og

Mere kreativitet.

Udvikling af personalet og de spørgsmål om ligebehandling, der følger deraf, drøftes på samarbejdsudvalgets møder. I det følgende forsøger vi at give et bud på, hvorledes man kunne takle sådanne problemstillinger.



Erhvervslivet nyder godt af begge køns ressourcer.

Samarbejdsudvalgets arbejde med ligebehandling

Samarbejdsudvalgets opgave er:

- at tilrettelægge principper for uddannelse og omskolning, som har betydning for ligebehandling af kvinder og mænd i virksomheden,
- at behandle ligebehandlingsspørgsmål ved ændringer i produktions- og arbejdstilrettelæggelsen samt ved gennemførelse af større omlægninger.

Det er vigtigt, at ligebehandlingsperspektivet behandles i en helhed sammen med de øvrige opgaver for samarbejdsudvalget.

Samarbejdsudvalget bør være opmærksom på, at de problemer, der kan opstå ved arbejdets organisering og tilrettelæggelse ved indførelse af ny teknologi i bred forstand, berører mænd og kvinder forskelligt.



En virksomhed er en organisme, der består af mænd og kvinder

Udvalget bør, såfremt der er behov herfor, igangsætte en kortlægning, som viser forholdehene mellem kvinder og mænd på områder som:

- rekruttering, ansættelse og afskedigelse,
- principper for lønfastsættelse, uddannelse og avancement.

Der er ofte forskelle i holdninger

Samarbejdsudvalget skal sikre, at gennemførelse af større ændringer, f.eks. indførelse af ny teknologi, inddrager de fremtidige brugere i planlægning, indførelse og oplæring i anvendelse af den nye teknologi.

Samarbejdsudvalgets arbejde med ligebehandling

fortsat fra side 7

Det er f.eks. en opgave for SU at nedsætte udvalg, projektgrupper og lignende, der skal drøfte påtænkte ændringer og forberede oplæring og ændringens praktiske gennemførelse m.v. Disse udvalg bør nedsættes med en så hensigtsmæssig repræsentation af kvinder og mænd, at man undgår en for traditionel opfattelse af krav til fysisk styrke, effektivitet og arbejdets organisering.

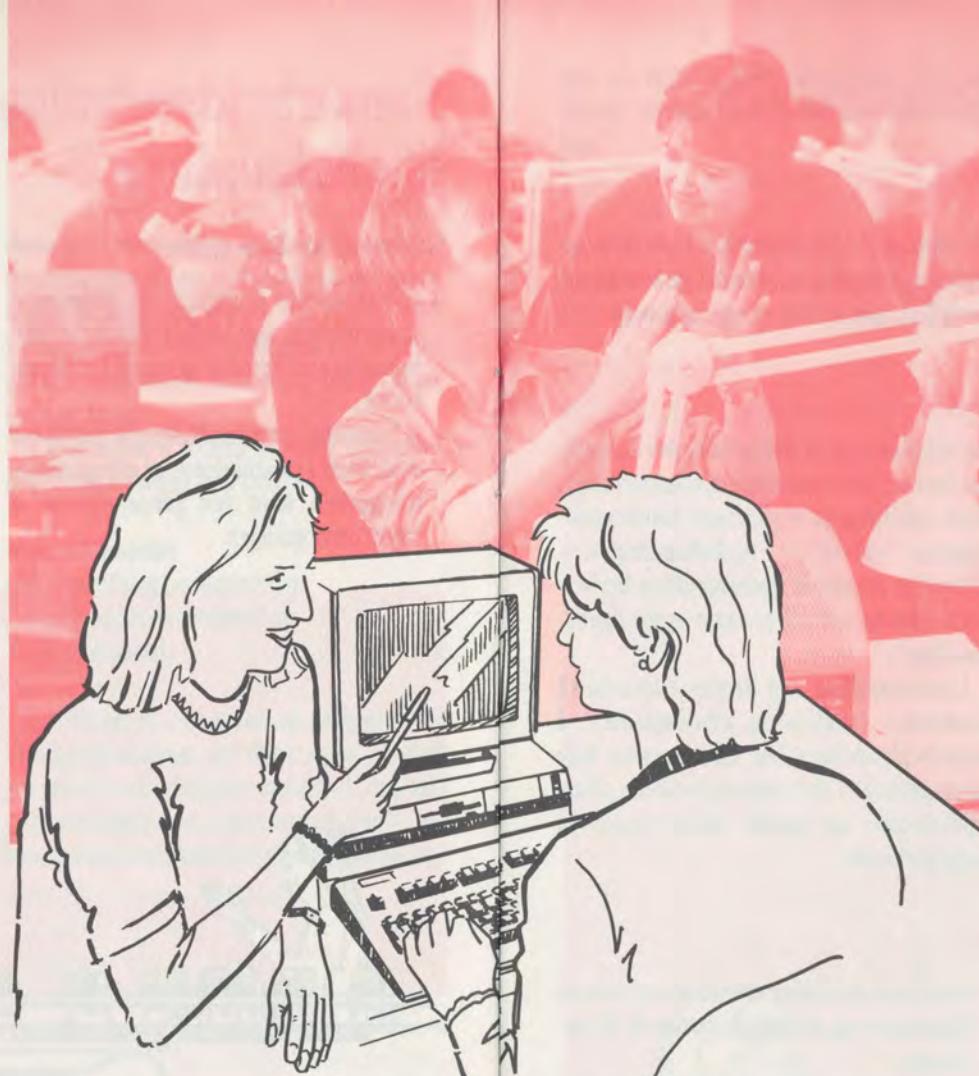
Udgangspunktet bør være brugerens behov og problemer. Samarbejdsudvalget bør tage disse forhold op og drøfte dem i et ligebehandlingsperspektiv.

Ansættelse

Ved ansættelse af nye medarbejdere er det særligt vigtigt med en fælles holdning til ligebehandlingsspørgsmålet.

I nogle fag er der en for stor og unødvendig skæv kønsfordeling. Det kan være nyttigt at have en drøftelse i samarbejdsudvalget af, om der er mulighed for at tiltrække medarbejdere af det køn, der er færrest af. Det skal derfor anbefales, at samarbejdsudvalget tager en principdiskussion om dette problem, hvorefter det indgår i arbejdsgrundlaget ved besættelse af konkrete job.

Samarbejdsudvalgets opgave er i den forbindelse at arbejde for at skabe et arbejdsklima på virksomheden, hvor man ikke kigger skævt til en kvindelig svejser eller automatisk stiller spørgsmål om en mandlig sekretærers evner. Udvalget skal også være opmærksom på, om ledelsen vælger for traditionelt, når den ansætter nye medarbejdere.



En god efteruddannelse er et aktiv for den enkelte og for virksomheden.

Det er vigtigt at overveje, hvad der styrer valget af personen, som ansættes. Overser man i virkeligheden en bedre kvalificeret ansøger, fordi vedkommende har det modsatte køn af, hvad man »normalt« ansætter i den pågældende stilling?

Imidlertid er det samarbejdsudvalget, der fastlægger principper og retningslinjer for virksomhedens personalepolitik, herunder for uddannelse og udvikling. Som grundlag for dette arbejde er det nyttigt for samarbejdsudvalget at have et overblik over:

- hvilke efter- og videreuddannelser, der hidtil har været gennemført,
- uddannelsesbehovet til kommende arbejdsopgaver (herunder behov for jobrotation, omplacering og medvirken i den daglige arbejdsplanlægning m.v.).

Afskedigelse

Ved udformningen af de personalepolitiske principper for afskedigelse er det ligeledes vigtigt, at ligebehandlingsspørgsmålet inddrages. Ligebehandling indebærer ofte, at medarbejdere behandles ud fra deres forskellige forudsætninger. Blandt andet udgør eksempelvis enlige mødre fortsat en stor gruppe med særlige familiemæssige forpligtelser.

Samarbejdsudvalget vil derfor have nytte af åbent at drøfte og fastlægge, hvilke retningslinjer for afskedigelse der alt i alt vil passe bedst i personalepolitikken og til de arbejdsopgaver, der skal løses.

Samarbejdsudvalgene skal følge op

Det er naturligt, at samarbejdsudvalgene vurderer de personalepolitiske principper, man har fastlagt, når de har fungeret i en tid. Det gælder også principperne for ligebehandling. Man kan kun aktivt forbedre ligebehandling mellem kønnene ved at sikre, at de principper, man har drøftet, faktisk bliver ført ud i livet – eller bliver ændret, hvis de viser sig uigennemførlige.

Hvordan kan samarbejdsudvalget diskutere ligebehandling?

Problemdækning

Samarbejdsudvalget kan tage hul på ligebehandlingsdiskussionen og afdække problemerne ved, at SU spørger sig selv:

Hvordan er situationen hos os i dag?

Hvilke konsekvenser har den for virksomhed og ansatte?

Har vi i det hele taget et ligebehandlingsproblem hos os?

Diskussionen bør føre til en så konkret beskrivelse eller dokumentation som muligt.

Denne kunne få indhold ved at udarbejde:

- oversigt over interne arbejdsggrupper med fordeling på køn og stillingskategorier,
- oversigt over kønsfordelingen i de forskellige personalegrupper på hel- og deltidsansatte, samt avancement fordelt på køn.

Set med ligebehandlingsbrillerne på er det vigtigt at få flere kvindelige ledere. Flere kvindelige ledere betyder som oftest, at kvaliteterne ved den kvindelige arbejdskraft bliver mere synliggjort, hvilket har en afsmitende virkning på lønnen. Desuden vil en kvindelig ledelse ofte have en større forståelse for og vilje til at afhjælpe familiemæssige forpligtelser. Endelig virker kvindelige ledere som foregangsbilleder og vil derfor kunne medvirke til at øge kvindelige medarbejdernes tro på egne muligheder.

Det sidstnævnte vil også uden »ligebehandlingsbrillerne« på være en fordel for virksomheden. Det forekommer indlysende, at mange fremtidsorienterende virksomhe-

der vil kunne drage fordel af at have en ledelse, hvor forskellige menneskelige kvaliteter, kvalifikationer og køn er repræsenteret.

Mål for ligebehandling

En afdækning af en række konkrete forhold, der belyser ligebehandlingsproblematikken, giver anledning til at diskutere problemstillingerne: »Hvad er ligebehandling?« – »Hvordan forstår vi ligebehandling her?« – samt »Hvilke mål vil vi sætte os for ligebehandling?«

Ligebehandling kan drøftes i forhold til samfundet, familien og arbejdsplassen. I samarbejdsudvalget bør diskussionen tage udgangspunkt i de konkrete forskelle på arbejdsplassen og opstille målsætninger på baggrund heraf.

Eksempel på målsætning

- mere jævn fordeling af kvinder og mænd i faggrupper og på ledende poster på alle niveauer,
- mere ligelig repræsentation af de to køn ved nedsættelse af alle typer af udvalg og projektgrupper m.m.,
- lige muligheder for indholdsrike og udviklende arbejdsopgaver.

Det er væsentligt, at alle i samarbejdsudvalgene arbejder seriøst med problemstillingen. Det er alt for almindeligt at åbne en debat med angreb på hinanden. Denne metode fører ingen steder hen. I værste fald kan den

føre til, at problemet i en periode ikke kan drøftes sagligt, fordi klimaet er blevet ødelagt.

Ligebehandling bør drøftes sagligt

Et par gode råd om, hvordan sagligheden fremmes:

- 1) Drop diskussion, om mænd eller kvinder er »bedst«.
- 2) Diskuter i stedet faglige og menneskelige kvalifikationskrav, som stilles til begge køn.
- 3) Drop diskussionen om »undertrykkelse«.
- 4) Diskuter i stedet de konkrete forskelle, der er dokumenteret i arbejdslivet.



Dialogen om ligebehandling kan afdlive fordomme

Familiemønstret

En af forudsætningerne for, at der kan lægges en langsigtet strategi til opfyldelse af målet om bedre anvendelse af de ansattes muligheder, er, at man har nogle realistiske forestillinger om, hvordan ligebehandling i hjemmene udvikler sig i de kommende år.

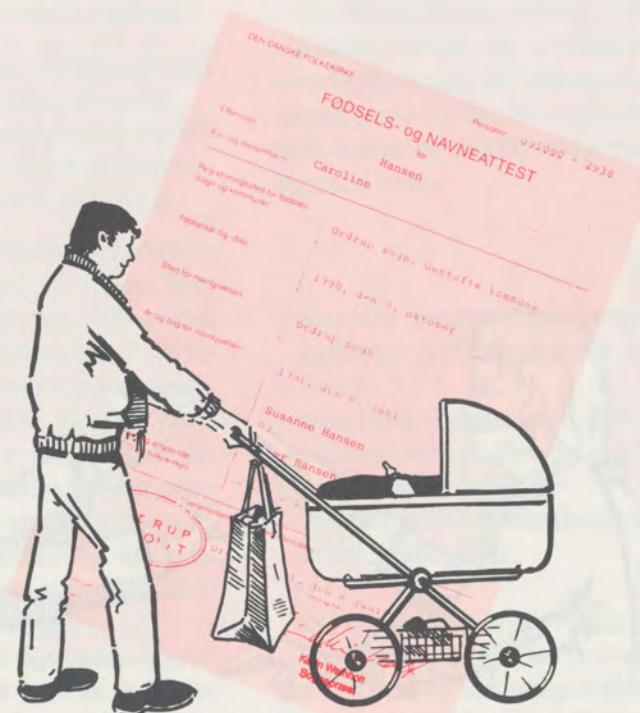
I privatlivet dannes og ændres holdninger til kønnesenes opgavefordeling. Disse holdningsændringer har ofte en nær sammenhæng med de ændringer, der sker i grundlaget for familiernes livsbetingelser, f.eks. lønninger, arbejdstider, børnepasningsmuligheder, boligudgifter, transportmuligheder og krav til levestandard.

Eksempelvis holder mange mænd sig for-

modentlig tilbage fra at tage barselsorlov, fordi det ikke er velset blandt kollegerne, selv om de i virkeligheden ønsker at være sammen med deres nyfødte. Samarbejdsudvalget kan spille en rolle ved at opfordre til et arbejdsklima, hvor det er naturligt, at også mændene går på barselsorlov.

Baglandet har en afgørende indflydelse, hvis man skal yde en bedre eller ændret indsats.

Samarbejdsudvalgene må gøre sig disse kendsgerninger klart i forbindelse med fastlæggelse af retningslinjer i personalepolitiken.



Barselsorlov. En investering i den nye generation

Seksuel chickane

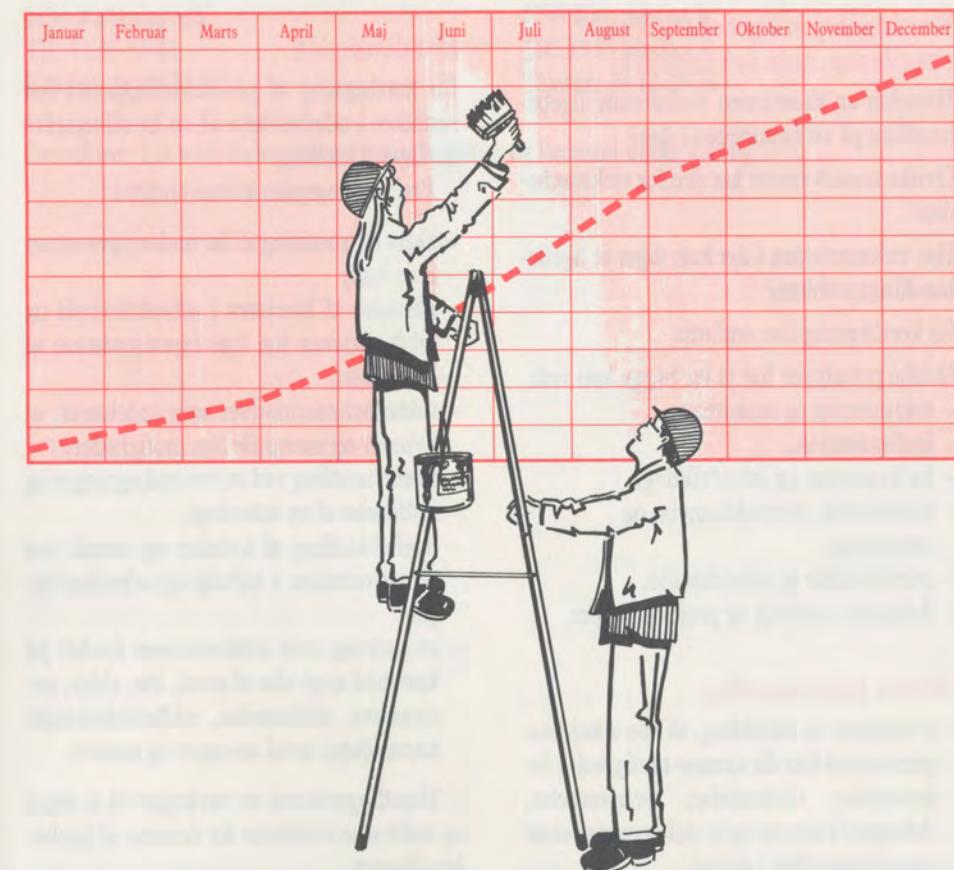
Det er vigtigt for samarbejdsudvalget, når der behandles spørgsmål om:

Uønsket adfærd af seksuel karakter elleranden kønsbestemt adfærd, der krænker både kvinder og mænd, at disse drøftelser foregår sagligt og på et korrekt grundlag.

Samarbejdsudvalget bør fastlægge nogle

retningslinjer for, hvorledes man skal behandle spørgsmål/sager om uønsket seksuel adfærd.

Sagen drejer sig dybest set om, hvilket arbejdsklima man ønsker på sin arbejdsplads. Et godt arbejdsklima forudsætter en omgangstone med respekt for såvel kvinders som mænds værdighed.



Det gode arbejdsklima fremmer produktiviteten

Aftale om ligebehandling – tillægsaftale til Samarbejdsaftalen

§ 1 Aftalens omfang

Denne aftale er en tillægsaftale til Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Tillægsaftalen omfatter alle forhold, der fremmer ligebehandling af kvinder og mænd i den enkelte virksomhed.

§ 2 Formål

1. Parterne er enige om at arbejde aktivt for at fremme ligebehandling mellem kvinder og mænd i arbejdslivet. Formålet er at fremme en udvikling, så alle arbejdstagere – uanset køn – får samme muligheder for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt ansættelsesvilkår i øvrigt.

2. Der er enighed om at tilstræbe en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd i de jobtyper og ansættelsesfunktioner, hvor erhvervsvalg og rekruttering har vist sig at være kønsbestemte.

3. Det anbefales, at der ved tilrettelæggelse af principper for virksomhedens personalepolitik tages passende hensyn til, at erhvervsarbejde kan forenes med forældrerollen.

4. Det anbefales endvidere, at den enkelte virksomhed gennem personalepolitikken søger at sikre et arbejdsklima uden:

a. uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen,

b. diskrimination af en person, der klager, eller en person, der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

§ 3 Ansvar og information

1. Arbejdsgiveren er ansvarlig i henhold til ligestillingslovene for ligebehandling af kvinder og mænd i den enkelte virksomhed.

2. Arbejdsgiveren skal samarbejde med de ansatte om fastlæggelse af retningslinjer for dette arbejde samt om udvikling af eventuelle programmer for ligebehandling af kvinder og mænd, og herunder overveje om fysiske arbejdsforhold er indrettet således, at de passer til både kvinder og mænd.

3. Det påhviler virksomhedens ledelse at informere samarbejdsudvalget og nedsatte ligebehandlingsudvalg om forhold, der har betydning for arbejdet med ligebehandling i virksomheden. Informationen skal gives i overensstemmelse med de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.

4. Ligeledes påhviler det medarbejderrepræsentanterne at holde samarbejdsudvalget orienteret om medarbejderreaktioner på ligebehandlingsarbejdet.

§ 4 Udvalg

1. I virksomheder, der har oprettet samarbejdsudvalg, behandler dette udvalg ligestillingsspørgsmålene. Underudvalg kan nedstilles i henhold til de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.

2. I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, kan der nedsættes et udvalg om ligebehandlingsspørgsmål, hvor det er hensigtsmæssigt.

§ 5 Udvalgets opgaver

1. Udvalget skal inddrages ved udarbejdelse af principper for ligebehandling, jf. Samarbejdsaftalens afsnit 3. Det samme gælder ved tilrettelæggelse af uddannelse og omskolingsarbejdet, som har betydning for ligebehandling af kvinder og mænd i virksomheden.

2. Såfremt ændringer i produktions- og arbejdstilrettelæggelsen samt gennemførelse af større omlægninger i virksomheden har indvirkninger på ligebehandlingsspørgsmål, skal disse behandles i udvalget.

3. Udvalget kan, såfremt der er behov herfor, igangsætte en kortlægning, som viser forholdet mellem kvinder og mænd på områder som: Rekruttering, ansættelse, afskedigelse, principper for lønfastsættelse, uddannelse og avancement.

§ 6 Hovedorganisationernes medvirken

Organisationerne vil fremme ligebehandlingen mellem kvinder og mænd virksomheden

gennem information og rådgivning til samarbejdsudvalget f.eks. ved at udarbejde informationsmaterialer, arrangere kurser/konferencer m.v.

§ 7 Behandling af uoverensstemmelser

1. Behandling af uoverensstemmelser om ligebehandling henvises til virksomhedens samarbejdsudvalg. Såfremt enighed ikke opnås, behandles sagen i Samarbejdsnævnet efter gældende regler. Hovedorganisationerne kan i den forbindelse aftale, at Nævnet suppleres med særlige sagkyndige på området.

2. Uoverensstemmelser om løn- og afskedigelsesspørgsmål behandles dog efter de almindelige regler for behandling af faglig strid, som er aftalt mellem overenskomstpartnerne.

§ 8 Ikrafttræden og varighed

Denne aftale, der ikke på noget område forringør gældende kollektive aftaler, træder i kraft 1. april 1991 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til 1. juli, dog tidligst pr. 1. juli 1994.

English Summary – Equal Treatment

The Co-operation Board

The Co-operation Board was set up by the Danish Confederation of Trade Unions ("LO") and the Danish Employers' Confederation ("DA") in 1964. The objectives of the Board have been clearly defined and the Board has a fixed annual schedule of meetings and a secretariat consisting of LO and DA advisers. The advisers call on about 100 firms every year and participate in approximately 25 conferences a year held at individual companies. The Board provides information and guidance and undertakes development activities, and it also helps employees and employers set up joint co-operation committees, provides advice to these committees and settles disputes regarding the Co-operation Agreement made between the LO and DA.

Equal treatment of men and women is an issue affecting everybody in both the work place, family life and leisure time. As for equal treatment at the work place, the social partners have an important role to play. The LO and the DA wish to have equal treatment between men and women at workplaces, equal access to personal development opportunities, jobs, promotion and good opportunities for both attending a job and looking after the family in a satisfactory manner.

Extending the Co-operation Agreement

Therefore, in March 1991, the parties agreed to extend the Co-operation Agreement also to comprise equal treatment of men and women. This supplementary agreement means that questions of equality between men

and women in the individual work place should now be dealt with by the cooperation committee. The benefit of the agreement depends on whether or not it is used. Through distributing this leaflet we would encourage the cooperation committees to take up problems concerning equal treatment, in accordance with the intentions of the agreement. We hope that the leaflet may be of inspiration to the committees and that it may be the basis of constructive discussions on equal treatment in the individual enterprises.

Real equal treatment between men and women cannot be introduced by law. Developments over the last 20 years have shown this very clearly. Even though men and women enjoy equal opportunities in legal terms, many feel that they do not enjoy this in actual practice. The major reason is that attitudes in the population have not followed legislation. Relationships between men and women at the work place are highly based on traditions and patterns which are difficult to change by law. This does not mean that such patterns and traditions cannot be changed. It just needs more patience.

Changing attitudes

Changing attitudes cannot be dictated. Rather, they must be changed through discussions in the individual workplace. It is at the individual workplace that concrete problems arise and therefore it is here too that they must be discussed and solved. This is why the cooperation committee is the right place to discuss questions of equal treatment.

The cooperation committee should be in-

volved in discussions concerning principles for the personnel policy of the enterprise. Equal treatment between the sexes and promotion of equal treatment at the workplace form the subject matter of such discussions.

An action plan – a good idea!

Achieving equal treatment is a continuous process. It necessitates an action plan. It should be continuously evaluated and revised given the current situation and identified objectives for equal treatment. In the following, key words are given for the cooperation committee's discussion of the *situation surveyed, objectives and action plan*.

Survey of the equal treatment

What is the situation in relation to equal treatment in the enterprise today?

What consequences does it have for the enterprise? Does the enterprise have an equal treatment problem at all? Survey of the situation may comprise the following:

What principles do we have for both sexes in terms of:

- recruitment and employment
- fixing of wages
- promotion and job development
- education and training, continuous education and training and retraining
- working conditions and working environment.

Objectives for Equal Treatment

to further a development whereby all employees – regardless of sex – enjoy the same opportunities in terms of employment, edu-

cation and training, promotion and other terms of employment

to aim at a more equal distribution between men and women in those types of jobs and employment where choice of occupation and recruitment are determined by sex

to secure that vocational work may be combined with the parental role

to secure a working climate where behaviour of a sexual nature or other sex determined behaviour violating the worth of males and females at the work place does not exist.

Action Plan

A survey of the problem and the task to be undertaken should result in the preparation of an action plan for equal treatment.

An action plan could comprise:

- active recruitment of the underrepresented sex
- removal of elements in working relationships and job functions which represent barriers for equal representation for the sexes
- educational initiatives aimed at securing equal opportunities for males and females,
- equal treatment in connection with major restructuring activities and introduction of new technology
- equal treatment of men and women for representation on committees and in working groups
- a survey of job functions in terms of sex, indicating numbers, wage levels, age, seniority, education, number of training days/days taken to attend courses, number of applicants and employees.

The action plan is the tool for steering and measuring results. The action plan should therefore be revised once a year.