

ICEMs INTERNATIONELLA KVINNOKONFERENS



**Best Western Parc Hotel
Bukarest, Rumänien
23 - 25 april 2003**



UTOPIA
ICEMs INTERNATIONELLA KVINNOKONFERENS
Bukarest den 23–25 april 2003

Registrering den 22 april kl. 16.00–18.00

Dag 1

Onsdagen den 23 april

From

- | | |
|-------|--|
| 7.30 | Registrering |
| 9.30 | Öppningsanförande och välkomnande
Liviu Luca, ordförande för Petrom
Juraj Blahak, ICEMs regionale viceordförande
Fred Higgs, ICEMs generalsekreterare
Margaret Prosser, ICEMs viceordförande
Iulia Cristina Tarcea, statsråd, Justitieministeriet |
| 10.30 | Kafferast |
| 11.00 | Cristian Jura, ordförande för Statliga diskrimineringsrådet |
| 11.30 | Talare från parlamentets subkommitté för jämställdhet |
| 11.45 | Carol Bruce, ICEMs sekreterare för kvinnofrågor
UTOPIA |
| 12.00 | Evgenia Esenia, ICEMs viceordförande
PEACE |
| 12.30 | Lunch |
| 14.00 | Stötta balansen mellan arbete och privatliv på AstraZeneca UK
Nikki Wollerton, AstraZeneca |
| 14.30 | Diskussion |
| 15.00 | Kaffe |
| 15.30 | Grupparbete om balans mellan arbete och privatliv |
| 17.00 | Avrapportering av arbetsgrupperna |
| 18.00 | Dag 1 avslutas |
| 19.30 | Rumänsk afton |

Dag 2

Torsdagen den 24 april

- 9.00 Sammanfattning av dag 1
- 9.15 Anförande av Reinhard Reibsch, EMCEFs generalsekreterare
- 9.30 Introduktion till lika lön
SIF, Sverige
- 10.00 Grupparbete om lika lön
- 10.30 Kaffe
- 11.00 Grupparbete
- 12.00 Avrapportering av arbetsgrupperna
- 13.00 Lunch
- 14.30 Presentation av Andrei Luciana
Villeroy and Boch Romania
- 15.00 Introduktion till kollektivförhandlingar
Sharon Stiller, USWA
- 15.30 Kaffe
- 16.00 Grupparbete om könsperspektiv vid kollektivförhandlingar
- 17.30 Dag 2 avslutas

Dag 3

Fredagen den 25 april

9.00 Avrapportering av grupparbetet om könsperspektiv vid kollektivförhandlingar

10.00 Presentation av Fred Higgs, ICEMs generalsekreterare
Finansiering av internationell solidaritet

10.30 Diskussion

10.45 Kaffe

11.00 Kongressarrangemang

12.00 Slutsatser

13.00 Konferensen avslutas

Lunch

Avresa

UTOPIA

UTOPIA kan definieras som ett idealistiskt mål eller en föreställning som ligger till grund för reformer och social och politisk fulländning.

Denna definition inbegriper **jämlikhet mellan könen** – tanken att alla människor har rätt att utveckla sin personliga förmåga och har valfrihet som inte begränsas av rigida könsroller, och att kvinnors och mäns olika beteenden, ambitioner och behov ska beaktas, värderas och främjas jämlikt. Eller **rättvisa mellan könen** – rättvis behandling på basis av kön, vilket kan betyda antingen lika behandling eller behandling som är olik men som är likvärdig med avseende på rättigheter, förmåner, skyldigheter och möjligheter. Sammantaget understryker dessa definitioner vikten av att kvinnor inte diskrimineras och att alla kvinnor och män har möjlighet att förverkliga hela sin potential på arbetsplatsen. Detta innebär inte att alla kvinnor och män ska behandlas på samma sätt. Det är ofrånkomligt att män och kvinnor i olika åldrar och med olika bakgrunder och specialinriktningar osv. kommer att kräva att få tillträde till olika utbildningar och att utvecklas för att förverkliga sin potential. Därför ska vi skapa en organisationsmiljö som gör det möjligt för alla arbetstagare att förverkliga hela sin potential och att belönas rättvist utan diskriminering.

En människas liv består av olika delar; studier, arbete, hem och familj, fritid att vila på eller ägna åt sitt livs passion, vänner, kärlek, fackligt och politiskt engagemang. Fokus kan variera under olika perioder av livet men i slutändan måste livet bilda en helhet. Med ökad jämställdhet delas livets glädjeämnen och bördor mer lika mellan kvinnor och män. Därmed blir livet enklare att leva.

LO Sverige, 2000

Dagens samhälle ligger tyvärr långt från Utopia.

FRED OCH UNDANRÖJANDE AV ETNISK KONFLIKT

Eftersom Kosovokriget bildade fonden för ICEMs Internationella kvinnokonferens 1999, beslöt kvinnokommittén att freden skulle vara ett av ämnena för konferensen år 2003. Avsikten var emellertid att närmare undersöka vad ICEM och ICEMs förbund har gjort för att främja freden och undanröja etniska konflikter, i synnerhet på Balkan.

Föga anade vi hur viktiga ämnen fred och krig skulle bli under de första månaderna av 2003.

Trots de många FN-konferenser som hölls i slutet av förra århundradet finner vi att en splittring av mänskligheten pågår. Vi upptäcker att vi befinner oss i ett kaos av terrorism, konflikter och krig, från Kashmir och Gujarat till Bali, Irak, Elfenbenskusten, Palestina och Nordkorea. Miljoner människor världen över har gått ut och demonstrerat i protest mot kriget i Irak. Protesterna ignorerades. Kriget i Irak kunde inte stoppas och Förenta Nationerna underminerades.

Så länge människan har funnits har kvinnorna betalat ett högt pris i krigen. Antalet civila offer ökade under de krig som utkämpades under förra århundradet. Kvinnorna blir kvar

ensamma när söner och män och bröder dör i kriget. De allt mer intensiva bombanfallen innebär att kvinnorna blir de direkta offren. När kriget är över är det kvinnorna som får samla ihop bitarna och nödtorftigt dra sig fram. Det enda vi behöver göra är att låta de drabbade kvinnornas situation i Afghanistan, Bosnien, Colombia, Irak, Kosovo, Nigeria, Pakistan och Rwanda passera revy. I vissa av dessa länder har ICEMs kvinnor gått i de främsta leden, exempelvis i Colombia, Bosnien och Nigeria, för att bara nämna tre.

Det enda vi kan göra är att hoppas att Irak, efter ett förhoppningsvis kortvarigt krig, ska bli ett land där bl.a. fackföreningar kan utvecklas. Det är här, i uppbyggnaden av fackföreningar och ett civilt samhälle, som ICEM har sin uppgift, särskilt med tanke på de många oljearbetarna och de enligt uppgift högt utbildade kvinnorna. Vi måste göra allt vi kan för att se till att adekvata samråd inleds.

I Afrika är det inte bara krigsoffren i Demokratiska republiken Kongo, Elfenbenskusten och många andra konflikter som har decimerat befolkningen. Där har vi också aidsepidemin som har skördat offer i en storleksordning som kan jämföras med världskrigens offer i Europa. I de flesta fall är det den mest produktiva generationen som drabbas. De som lämnas kvar är småbarnen och far- och morföräldrar. Kvinnor utgör hälften av dem som drabbats av hiv i Afrika, och det är också kvinnorna som vårdar de sjuka.

ICEM-IULs projekt Sydösteuropa

Det gemensamma utbildningsprojektet för IULs och ICEMs medlemmar i Sydösteuropa utvecklades från tanken att det vore fördelaktigt att sammanföra utbildningsresurserna i krisregionen Balkan. Projektet har samlat 40 medlemsorganisationer från åtta länder, nämligen Albanien, Bosnien-Hercegovina, Bulgarien, Kroatien, Makedonien, Rumänien, Slovenien och Serbien och Montenegro.

I början, före Kosovokriget 1999, ifrågasatte de flesta deltagarna om det var möjligt att lyckas med ett utbildningsprojekt som skulle ta hänsyn till de olika omständigheterna i olika länder men som ändå byggde på gränsöverskridande samarbete. Hatet och misstänksamheten var för djupt rotad och det krävdes mycket tid för att läka såren efter det decennielånga inbördeskriget. Allt detta kunde innebära att fackligt utbildningsarbete och samarbete blev omöjligt. IUL och ICEM lät sig emellertid inte avskräckas av domedagsprofetiorna. Projektet lyckades verkligen bidra till en ökad förståelse mellan folken på Balkan. Människor som tidigare inte ville prata med varandra reser nu över gränser för att träffa varandra.

Dessutom har kvinnorna byggt upp ett eget nätverk. De har utvecklat egna resurser som sköter det. De har årliga möten och håller löpande kontakt med varandra. De övervann sin misstänksamhet och fientlighet. En del har blivit goda vänner.

Kvindeligt arbejderforbund i Danmark, KAD, har gennemført et projekt for at dels hjælpe fackets invandrarmedlemmer at få inflytning over sine liv, dels gøre det lettere for dem at delta i det faglige arbejde. Nätverk för invandrare har byggts upp inom fem sektorer. Varje nätverk har cirka 4 medlemmar som aktivt deltar i det faglige arbeidet och som kan stödja andra invandrarkvinnor. Kvinnornas män fick också utförlig information om projektet. Även arbetsplatserna och de faglige ombuden informerades. Nätverket är tänkt att fungera som en länk mellan övriga invandrarmedlemmar och danskarna. Meningen är att nätverket ska göra det lättare att reda ut problem och förbättra förståelsen mellan de två grupperna. Trots allt uppstår det ju en hel del missförstånd och för det mesta bottnar de i okunskap och språkproblem.

Demokratiska republiken Kongo (DRC) har inte haft fred sedan 1996. Gruvarbetarförbundet FENAMICO har arbetat för att få slut på kriget i alla dess former, för att få till stånd en varaktig fred, inte bara i DRC utan även i grannländerna. För detta ändamål har förbundet organiserat följande aktiviteter:

- Demonstrationer, petitioner, kvinnomöten, kampanjer med både kvinnor och män, kampanjer för varaktig fred tillsammans med andra aktörer i det civila samhället (andra fackförbund, kyrkor, icke-statliga organisationer).
- Radio- och TV-program för att höja medvetenheten hos kvinnor, män och politiska partier och för att mobilisera den allmänna opinionen mot krigets faser.
- Petitioner till företrädare för internationella institutioner med krav på ett aktivt engagemang för varaktig fred i DRC.
- Allt nuvarande arbete är inriktat på att organisera informationskampanjer, kampanjer för att höja medvetenheten och utbilda barn, kvinnor och män om fredens kultur. Det är en mödosam uppgift som kräver att vi alla medverkar inom ramen för den internationella fagliga solidariteten.

BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV

Medvetenheten om att företagens strategier är avgörande för jämlikheten mellan könen på arbetsplatsen ökar. Att främja en jämlikhetskänslig metod för personalledning är emellertid fortfarande en viktig utmaning för bolag och politiker.

Jämlikhet är inte bara en etisk fråga. Fallstudier har visat att jämlikhetsåtgärder på bolagsnivå kan gynna kvinnor, män och organisationen som helhet. Jämlikhetsåtgärder i organisationer är ofta marginaliserade. Det leder till att personalen som helhet inte känner sig särskilt delaktig i eller ansvarig för jämlikhetsfrågan, vilket i sin tur resulterar i att jämlikhetssträvandenas effekt på hela organisationen blir begränsad.

I den industrialiserade världen håller arbetsmarknaden på att förändras. Fler äldre, fler kvinnor och fler etniska minoriteter gör sitt inträde samtidigt som den totala arbetsstyrkan krymper. Att inte utnyttja de fördelar som mångfald bland personalen erbjuder håller på att

bli en riskfylld ledningsmetod. Ökad mångfald går oundvikligt hand i hand med en alltmer global ekonomi, och framtiden för de organisationer som utnyttjar denna mångfald kommer att se annorlunda ut än för dem som inte gör det.

I Rumänien har kvinnorna av tradition ett tids- och energikrävande ansvar för familjen. Avsaknaden av samhällsservice, låga löner, arbetslöshet och otrygghet leder ofta till disharmoni i familjen, till skilsmässa och ensamstående föräldrar. Lagstiftningen föreskriver 112 dagars mammaledighet (med 94 % av lönen) och två års föräldraledighet med 85 % av lönen. För ammande kvinnor accepteras en förkortad arbetstid (6 timmar om dagen) med 100 % av lönen. I mars 2003 begränsade en regeringsförordning föräldrapenningen till max 85 % av medellönen. Kvinnor med högre löner diskriminerades. Allmänheten protesterade i media. Många oppositionspolitiker, kvinnliga företrädare i icke-statliga organisationer och kvinnor från facket försökte stoppa beslutet. Det handlar inte bara om att stoppa just det här beslutet utan också om att få beslutsfattarna att införa lagar som ger familjer och ensamstående föräldrar en minimibudget som gör det möjligt att leva ett anständigt liv. Istället för en maximinivå, bör man införa en miniminivå för föräldrapenningen. I övergången från ett system till ett annat, med den nya globaliseringen som fond, måste fackförbunden vara mer aktiva i samhälls- och trepartsdialogen och se till att det införs lagar som skyddar medborgarna. Kvinnorna måste höja sina röster i facken och i trepartsdialogen för att stärka kvinnornas ställning. Samarbete mellan män och kvinnor stärker också fackföreningarna.

Petrom, Rumänien

I Europa fortsätter båda föräldrarna att arbeta och ansvara för äldreomsorgen, men kvinnorna utför fortfarande 80 % av alla hushållsgöromål i alla länder utom i de nordiska länderna och i Storbritannien.

Hur kan vi förbättra villkoren så att det blir möjligt att samtidigt arbeta, göra karriär och bilda familj?

Åtgärder får ofta ett positivt resultat för vissa kvinnliga anställda (t.ex. kvinnor i tekniker- eller chefsroller), medan de visar sig vara negativa för andra, t.ex. kvinnor i yrken som inte kräver någon utbildning. Den senaste utvecklingen har visat att i tider med hög arbetslöshet, gott om arbetskraft och ekonomisk instabilitet, överger vissa arbetsgivare jämlikhetsarbetet. Kvinnor med färre yrkeskunskaper och lägre utbildning betraktas som självklart överflödiga och inga särskilda åtgärder vidtas för att förbättra deras situation, tvärt emot vad som gäller för kvinnor i chefsbefattningar. Högt kvalificerade kvinnor får större fördelar än lågutbildade kvinnor och kvinnor längre ner i administrationen.

Balans mellan arbete och privatliv betraktas fortfarande som den enskilda personens ansvar. Flexibla anställningsformer har blivit vanligare bland personalen men på ledningsnivå finns det inte några sådana alternativ eller också går de inte att genomföra rent praktiskt på grund av ledningens arbetsbelastning eller de kan av kulturella skäl betraktas som olämpliga för chefer. Trycket är fortfarande mycket hårt och modellen med total tillgänglighet råder fortfarande. Initiativ som syftar till att skapa balans mellan arbete och privatliv beror fortfarande alltför ofta på chefens personliga inställning.

Sådana åtgärder för jämlikhet på arbetsplatsen som införs enbart av etiska/juridiska skäl kommer troligen att bli mycket begränsade. Men om ett företag hittar en koppling mellan

jämlikhet å ena sidan och effektiv affärsverksamhet och långsiktig konkurrenskraft å andra sidan, kommer åtgårderna, liksom engagemanget, att bli mer omfattande, genomgripande och långsiktigt.

Många företag har insett att de tjänar på att skapa förutsättningar som gör det möjligt för både kvinnliga och manliga anställda att förena arbete och familj. Rent praktiskt har stödet tagit sig många uttryck. Det blir vanligare med barnomsorg på arbetsplatsen, samarbete mellan företag och lokala daghem, företagserbudanden om att ta hand om barnen när unga föräldrar måste resa bort med kort varsel eller när barnen plötsligt blir sjuka. Vissa företag tillhandahåller en s.k. familjeservice för att underlätta anställning. Det är vedertaget att bra barnomsorg är bra för alla – för företagen därför att personalomsättningen minskar och för arbetstagarna därför att de mår bättre när de kan fullgöra sina plikter både i hemmet och på arbetet. Kunskaperna bevaras i företaget, vilket har mycket konkreta ekonomiska fördelar. Samhället tjänar på att familjerna stannar i stället för att söka sig bort till bättre villkor. Samtidigt blir också problemet med äldreomsorgen alltmer akut i Västeuropa och Japan. Balans mellan arbete och privatliv är därför något som gynnar alla.

Till och med i USA erkänner företagspartnerskapet Work and Family Roundtable att "förverkligandet av ett fungerande arbetsliv och privatliv är ett ansvar som ska delas mellan arbetsgivaren och den anställda."

De strategier som företag följer för att få till stånd en bättre balans mellan arbete och privatliv inriktas på bl.a. följande mål:

- Identifiera en lämplig balans mellan arbete och privatliv och klart ange i avsiktsförklaringen att denna balans är en central värdering. Johnson & Johnson säger exempelvis att "Vi måste tänka på sätt att hjälpa våra anställda att fullgöra sitt ansvar gentemot sina familjer."
- Olika åtgärder för en bättre balans mellan arbete och privatliv, t.ex.
 - flexibla arbetsalternativ - flexitid, minskad arbetsbelastning, deltid, komprimerad arbetsvecka, distansarbete och arbetsdelning
 - anhörigomsorg – barn- och äldreomsorg, bl.a. daghem på arbetsplatsen, anhörigomsorg vid sjukdom och i nödsituationer, flexibla utgiftskonton, skollovsprogram, ersättning för övertidsresor på grund av barn-/äldreomsorg, resurs- och remitteringsprogram för barn-/äldreomsorg
 - riktlinjer för ledighet – mammaledighet, pappaledighet, ledighet för anhörigvård, adoption och engagemang i skolan
 - ekonomiskt stöd – bl.a. adoptionsstöd, flexibla utgiftskonton för anhörigvård, barnbidrag och hjälp med ekonomisk planering
 - hälso- och må bra-program – hälso- och må bra-initiativ omfattar allt från penningincitament för en sund livsstil och amningsprogram till må bra-kurser och gym
 - hushållsnära tjänster och hjälp med ärenden – service på arbetsplatsen, t.ex. tvätteri, banktjänster, färdiglagad mat att ta hem och posttjänster.

Men dessa åtgärder måste gälla för alla anställda och inte bara för chefer på mellannivå. Åtgärderna på pappret måste omsättas i praktiken.

Att säkerställa att deltidsanställda har möjlighet att utvecklas i yrket är ett annat område där mycket återstår att göra. Deltidsanställda betraktas faktiskt fortfarande som först och

främst mammor. Att arbeta deltid kan vara bra för hälsan och familjelivet, men tyvärr är det fortfarande inte särskilt bra för karriären. I de flesta fall är det inte heller möjligt att försörja sig på en deltidssinkomst, för att inte nämna en deltidspension.

I USA gör Working Mother Magazine och www.greatplacetowork.com en bedömning av företagen med utgångspunkt från deras insatser för att skapa balans mellan arbete och privatliv. Bland de 100 bästa kan följande nämnas:

Abbott Laboratories, American Electric Power, AstraZeneca, Aventis, Bayer, Bristol-Myers Squibb, Colgate-Palmolive, DuPont, Eastman Kodak, Eli Lilly, GlaxoSmithKline, Hoffmann-La Roche, Johnson & Johnson, Merck, Novartis, Pfizer, Procter & Gamble, Schering-Plough och Wyeth. De flesta av dessa är läkemedelsföretag, och de flesta av dem har huvudkontoret i USA. Arbetskraften på dessa företag är till stor del oorganiserad, särskilt i Nordamerika. Företagen döljer inte heller det faktum att det som bedöms vara sådana förträffliga åtgärder för balansen mellan arbete och privatliv endast gäller en liten minoritet av den administrativa personalen och cheferna från mellannivå och uppåt. Vår uppgift blir då att förhandla för att utvidga åtgärderna så att de kommer alla anställda till godo.

I Tyskland delar Total E-Quality ut ett pris till ett av de företag som inför jämlikhetsfrämjande och familjevänliga principer. Exempel på tidigare vinnare är Bayer, Avon Cosmetics, Aventis, Dupont de Nemours, Procter & Gamble, Johnson & Johnson, LAUBAG, Schering och VEAG. Företagen drar nytta av detta pris, bland annat därför att kvinnliga konsumenter hellre köper deras produkter.

Att kombinera arbete och familj är emellertid inte alltid en dans på rosor. Vi säger att vi skulle vilja ha mer tid över för familjen, men vi låter vanligtvis arbetet ta över. Vi behöver massor av energi för att hantera den ständiga konflikten mellan dagens arbetsliv med dess allt högre krav och familjen, inte minst mot bakgrund av försämringen vad gäller de offentliga kommunikationerna, trafiken och den offentliga sektorns service.

Tre tunga konflikter dominerar vårt arbets- och familjeliv.

- Tidskonflikter – att hämta barnen med kort varsel från daghemmet, springa till ett möte med läraren, springa hem, handla, tvätta, lägga barnen ...
- Konflikter p.g.a. arbetsrollen eller arbetsbelastningen – kraven på arbetet är så överväldigande att de fysiska och psykiska resurserna inte räcker till för familjen. Rollen i arbetet hamnar i konflikt med rollen i familjen. Stress och frustrationer överförs till familjen.
- Könskonflikter – även om männen har börjat visa ett allt större intresse för sina barn, betraktar arbetsgivarna fortfarande mannen som den huvudsakliga familjeförsörjaren. Oftast stämmer detta fortfarande – män tjänar helt enkelt mer än kvinnor. I exempelvis Tyskland drar mannen i genomsnitt in $\frac{3}{4}$ av familjens inkomster. Dessa problem diskuteras inte som ett allmänt problem på arbetsplatsen utan snarare som konflikter i hemmet.

Oljeraffinaderi organiserat av kemiarbetareförbundet Chimkent, Kazakstan

En privatägd bank köpte upp 80 % av raffinaderiets aktier. Sedan började de att byta ut företagsledningen och satte in sitt eget folk. De ville friställa personal, skära ned antalet arbetstillfällen från 2300 till 1800. Sex avdelningar lades ut på entreprenad och omvandlades till små kooperativ med egen ekonomi som skulle sälja tjänster till raffinaderiet. Det handlade i stort sett om transporter till och från raffinaderiet, städare, bokföring, byggnadsverksamhet, underhåll och säkerhetsvakter. Processen pågick men personalen ville behålla daghemmet och var beredd att gå till domstol för detta, om det skulle behövas. Bolaget sade att daghemmet skulle läggas ned. Det har 300 barn och har vunnit pris i Kazakstan. De anställda kallade till ett möte, ett vanligt veckomöte under arbetstid. De skrev ett brev och skickade runt en petition som undertecknades av cirka 70 % av personalen. Även männen ville behålla daghemmet. Bolaget betalar cirka 30 USD och föräldrarna betalar 7– 10 USD. Natalia arbetar i laboratoriet och tjänar cirka 200 USD.

Sedan hade de ett möte med chefen. De slöt ett nytt kollektivavtal. När den nya företagsledningen tog över, gällde fortfarande det gamla avtalet och det var dags att teckna ett nytt. Förhandlingarna tog cirka nio månader och företagsledningen accepterade det. Daghemmet fick vara kvar. Sociala organisationer, ryska fackförbund, ICEMs Moskvakontor skickade alla stödbrev. Fallet fick god mediatäckning. Bolaget behöll de avdelningar som lagts ut på entreprenad med samma lön i två år, och om de kan klara sig efter två år kan de fortsätta sin verksamhet. De lyckades också skaffa bussar till transporterna.

Det handlar om Hurricane Hydrocarbons Ltd, Canada

Jobb- och familjerevision

I många företag kolliderar kraven på jobbet med familjens intressen. "Jobb- och familjerevisionen", ett slags ISO-standard för familjevänliga företag, bör leda till en förändring av detta förhållande. Denna revision följer det mycket framgångsrika "familjevänlighetsindexet" som uppstod i USA på 90-talet. Amerikanska företag av alla storlekar, däribland över 1000 universitet, deltar. Konsulter i München tog med hjälp av Hertie Foundation denna lösning till Tyskland och anpassade den till tyska förhållanden.

Finns det barnomsorg på arbetsplatsen eller någon annan form av barnomsorg för personalens barn? Är det lätt för föräldrar att ta ledigt när barnen blir sjuka? Tillämpas positiv särbehandling och kvotering? Arbetar chefer deltid? De som kan svara "ja" på dessa frågor har goda chanser att få ett pris. "Revisionen hjälper arbetsgivare att registrera alla familjevänliga åtgärder som företaget vidtar, att avtala om framtida mål och att övervaka att de uppnås," förklarar Stefan Becker, chef för "Beruf und Familie GmbH", som gör den tyska revisionen.

Vissa ledningsgrupper avfärdar fortfarande familjeåtgärder som "sociala petitesser." Gisela Erler, som deltog i den tyska revisionen, besvarar sådana fördomar med att konstatera "ju gladare anställda, desto högre produktivitet". Familjerevisionen är tänkt att på lång sikt bidra till att förändra atmosfären på arbetsplatsen. Det handlar främst om att uppmuntra dem som visar god vilja – bland cheferna sprids uppfattningen att de anställda behöver mer utrymme för privatlivet och familjen, och att det kommer att förbättra prestationerna på arbetet.

IGBCE Magazine

www.beruf-und-familie.de

Lek, ett läkemedelsföretag i Slovenien, köptes nyligen upp av schweiziska Novartis. Schweizarna blev mycket förvånade när de upptäckte att två av fyra chefer i nyckelpositioner var kvinnor. De kvinnliga cheferna ansvarade för försäljning och marknadsföring samt kvalitetskontroll. Sedan Novartis köpte upp bolaget har 215 nya arbetstillfällen skapats.

Eftersom Lek visste att kvinnor behöver mer stöd till barnuppfostran, inrättade de redan för cirka 40 år sedan ett daghem på arbetsplatsen. Det befinner sig inte ens nu i riskzonen. Daghemmet har plats för 50 barn i åldrarna 0–6 år. Barnomsorgen har hög kvalitet, man har tillgång till datorer och gör ofta utflykter.

Lek tänker också på den nya generationen – de har öppet hus en dag då de anställda kan ta med sig barnen så att de får se hur deras föräldrar arbetar.

Om vi ska kunna förändra könsrollerna är det nödvändigt att diskutera frågan om lika möjligheter och hur vi kan ändra de arbetsmönster som hittills har skapats av män för män.

LIKA LÖN

Globalt sett får kvinnor i genomsnitt $2/3$ – $2/4$ av männens lön för samma arbete. Kvinnorna utför dessutom merparten av det osynliga arbetet – hushållsarbete, matlagning, hämta ved och vatten, barnomsorg, trädgårdsarbete – som håller hushållen flytande från dag till dag. De flesta officiella ekonomiska redovisningsmetoder räknar inte med värdet av det osynliga arbetet. Om dessa arbetsuppgifter "räknades," skulle de utgöra cirka $1/3$ av världens ekonomiska produktion.

Det bästa sättet att undanröja klyftan mellan könen är faktiskt att riva hindren för jämlikhet mellan män och kvinnor på arbetsplatsen – exempelvis genom att förbättra barnomsorgen, främja flexibla arbetsmönster, tillhandahålla bättre yrkesrådgivning och bryta ned könsstereotyper.

Enligt Eurostats senaste undersökning av inkomststrukturen har kvinnor som arbetar heltid inom industrin och tjänstesektorn i Europeiska unionen i genomsnitt 75 % av männens lön. Löneklyftan kan variera mellan hela 43 % i mansdominerade hantverksyrken och besläktade yrken till cirka 18 % på kvinnodominerade yrkesområden. Skillnaderna mellan mäns och kvinnors genomsnittliga inkomster beror mer på skillnader i höglönegrupper, där kvinnorna är relativt få, än på skillnader i låglönegrupper. I vissa länder är den genomsnittliga lönen för kvinnor på chefsnivå endast $2/3$ av männens lön på samma nivå. De 10 procenten högst avlönade kvinnorna i Europeiska unionen tjänar i genomsnitt 35 % mindre än de 10 procenten högst avlönade männen. Men de 10 procenten lägst avlönade kvinnorna har timlöner som i genomsnitt är cirka 15 % lägre än männens.

Analys av löneklyftan

Utbildning. Hur otroligt det än verkar så ökar löneskillnaderna i takt med att utbildningsnivån stiger. Enligt Eurostats statistik ligger kvinnornas lön på högst 78 % av männens lön på den lägsta utbildningsnivån. När de har genomgått högre utbildning ligger kvinnornas lön på 71 % av männens.

Arbetssektorer. Kvinnor är koncentrerade till vissa sektorer av ekonomin och dessa sektorer är de som betalar de lägsta lönerna. Vissa forskare hävdar faktiskt att en höjning av andelen kvinnor i ett yrke kan vara förenat med en sänkning av den relativa lönen. Denna koncentration bidrar mycket till den generella könsbaserade löneklyftan.

Arbetets värde. I allmänhet värderas arbete som utförs av kvinnor lägre än arbete som utförs av män. Lönenivåerna är högre i de delar av arbetsmarknaden som domineras av män än i de delar som domineras av kvinnor.

Antal arbetade timmar. Det finns ett samband mellan antalet timmar som kvinnor och män ägnar åt avlönat respektive icke avlönat arbete och de inkomstskillnader som uppstår.

Lönestruktur. Alla slags löneförmåner, från pensioner till firmabil, är vanligare i mäns anställningskontrakt än i kvinnors. Inte heller är fördelningen rättvis när det gäller lönetillägg på basis av erfarenhet, förtjänster eller prestationer, varken bland högavlönade eller bland lågavlönade.

Paus i karriären. Att göra en paus i yrkeskarriären för att uppfostra barn eller ta hand om äldre släktingar påverkar lönen och befordringsmöjligheterna.

Karriärmöjligheter. En nyanställd kvinna kan placeras i lägre lönegrad än en man som börjar arbeta samtidigt för samma arbetsgivare. Och troligen kommer hon aldrig ikapp mannen. Kvinnor ligger också sämre till när det gäller befordringsmöjligheter, utbildning och praktikperioder, som samtliga påverkar lönen.

Chefsbefattningar. Kvinnor är proportionellt sett bristfälligt representerade i toppbefattningar inom sina yrken. Resultatet blir att fler män än kvinnor innehar chefsbefattningar eller toppjobb. Detta återspeglas i löneklyftan genom att den är större i inkomstskalans höga ände än längre ner på skalan.

Skatter och förmånssystem. Många av dessa system förutsätter fortfarande att mannen är den huvudsakliga familjeförsörjaren. Skatterna och förmånssystemen kan också påverka kontinuiteten i kvinnornas yrkesliv och den typ av jobb de tar.

Kollektivavtal. Dessa avtal tillåter ofta att lönestrukturerna speglar olika personalgruppers förhandlingsförmåga, vilket leder till att kvinnorna generellt har en svagare position i löneförhandlingar.

Existensminimum och minimilön. En stor del av skillnaderna mellan könen bottnar i kvinnornas koncentration bland de lågavlönade. Riktlinjer som uppmuntrar låga löner eller håller tillbaka löneökningar kan ha en indirekt negativ effekt på löneklyftan mellan könen.

Ålder. Löneklyftan mellan kvinnor och män vidgas med åldern. Den genomsnittliga åldern för kvinnor i arbetslivet är lägre än för män. Lite över 1/3 av alla kvinnor som heltidsarbetar och nästan 1/4 av alla män som heltidsarbetar är under 30 år. I denna grupp tjänar kvinnorna minst

80 % av männens löner. I äldre grupper ökar löneskillnaderna och kvinnorna tjänar cirka 70 % av männens löner. Unga kvinnor och unga män får nu för tiden ungefär samma lön när de börjar arbeta. Kvinnornas löneförhöjningar upphör emellertid under de år då de har småbarn, som också är de år då männen får de största löneökningarna. Den löneskillnad som då uppstår lever vidare.

Överbrygga löneklyftan mellan könen – Vem kan göra vad?

Regeringar kan

- skärpa lagstiftningen om lika lön så att den medger gruppåtal och gör det lättare att låta domstolar pröva fall
- utveckla långsiktiga strategier för att höja minimilöner som en metod att minska löneklyftan mellan könen
- genomföra lönerevisioner i regeringsorgan och den offentliga sektorn för att föregå med gott exempel
- sluta att undervärdera kvinnornas arbete i den offentliga sektorn och undersöka hur förändringar i den offentliga sektorn påverkar löneklyftan mellan könen
- bedöma vilken effekt lika lön har på socioekonomiska åtgärder och arbetsmarknadsåtgärder
- främja utbildnings- och utvecklingsmöjligheter för i synnerhet deltidsanställda
- främja åtgärder som syftar till att förbättra balansen mellan arbete och privatliv och att bygga ut barnomsorgen.

Arbetsgivare kan

- införa könsbaserade lönerevisioner som ger information om lönesystem efter kön
- sluta att undervärdera kvinnornas arbete inom den privata sektorn
- underlätta utbildning och förvärvandet av kvalifikationer i kvinnodominerade sektorer och inkludera deltidsarbetande i denna satsning
- ta en ny titt på arbetsbedömningssystem.

Fackföreningar kan

- göra lika lön till en central fråga i kollektivförhandlingar och förhandlingar
- sätta mer press på arbetsgivare och regeringar för att de ska genomföra förändringar
- ha större representation av kvinnor i fackföreningar, särskilt vid förhandlingar om kollektivavtal.

I alla länder anser man allmänt att könsbaserad lönediskriminering fortfarande existerar, trots lagstiftningen och de framsteg som gjorts i kollektivavtal. Generellt är alla åtgärder som vidtagits av fackföreningar för att uppnå jämlikhet på löneområdet i Europeiska unionen och i Norge likartade och kan bäst klassificeras på följande sätt:

- Åtgärder för att höja allmänhetens medvetenhet om könsbaserad lönediskriminering, bl.a. kampanjer, konferenser, symposier, debatter, seminarier, pamfletter, handböcker, broschyrer, videor, webbsidor och nyhetsbrev.
- Undersökningar som syftar till att identifiera orsakerna till och formerna av diskriminering, bl.a. studier av faktorer som bestämmer löneskillnaden mellan män och kvinnor, undersökningar på företagsnivå av bra metoder på området lika behandling, studier för att analysera arbetsbedömningssystem och identifiera arbetsbeskrivningar som uppenbart diskriminerar kvinnor, samt studier av vilka fackliga åtgärder som kan vidtas på företag.
- Utbyte av åsikter och information samt samarbete i utarbetandet av åtgärder mot diskriminering, bl.a. regelbundna möten, interna arbetsgrupper som sammanför heltidsfunktionärer som är experter på arbetsklassificeringar och funktionärer som ansvarar för könsfrågor, samt kollektiv reflektion och diskussion mellan olika aktörer i arbetslivet.

- Införandet av rutiner för att bekämpa könsdiskriminering, bl.a. rutiner för att centralisera ansökningar om rättsliga åtgärder beträffande könsdiskriminering, utnämmandet av minst en funktionär i varje fackförening på nationell nivå/branschnivå som ansvarar för könsbaserade jämlikhetsfrågor, stärkandet av kvinnornas rättigheter med hjälp av kollektivförhandlingar (t.ex. göra nya bedömningar av olika jobb som domineras av kvinnor), föra diskrimineringsärenden till domstol, tillhandahålla medel för att progressivt undanröja diskriminering och inrätta arbetsgrupper som tar fram konkreta förslag till rättvis arbetsbedömning mellan könen.
- Utbildning, bl.a. hjälpa fackliga representanter att bekämpa könsdiskriminering, utbildningskurser i hur man förhandlar om lika lön, utbildningskurser i "jämlikhet på arbetet" och utbildning med användning av ett modellavtal om lika lön.

Den nivå på vilken minimilönen ligger har stor betydelse för lönejämlikhet eftersom kvinnor med större sannolikhet är lågavlönade arbetstagare som påverkas direkt av de nivåer som fastställs. Att fastställa en lön som man kan leva på är därför synnerligen viktigt i relation till strategierna för lika lön.

Vi får inte heller glömma de rasrelaterade och etniska aspekterna i samband med orättvisa löner.

ICEMs Asien- och Stillahavsregion började 1999 att arbeta för löner som det går att leva på. Ett förslag till en petition utarbetades 2001 och skickades till ICEMs thailändska medlemsförbund, som vid sitt möte med Arbetsmarknadsministeriet skulle använda den för att få stöd för detta krav. Dessutom genomfördes demonstrationer. Arbetarna krävde 180 Baht i minimilön, vilket motsvarar knappt 4 USD per dag. De flesta industriarbetare måste ha flera jobb för att få ekonomin att gå ihop. Det går inte att försörja sig på 180 Baht men arbetsgivarna motsätter sig t.o.m. en sådan minimilön med hänvisning till att den kommer att försämra Thailands internationella konkurrenskraft.

Japanska fackförbund angriper löneklyftan genom att inte bara kräva högre löner och bonus utan också anställningstrygghet, fler arbetstillfällen och förbättringar av andra arbetsvillkor, t.ex. löneförmånssystem, rättvisa personalledningssystem och strikt kontroll av arbetstiden för att undvika övertid. Denna politik drivs av JEC Rengo, som nyligen bildades genom sammanslagningen av läkemedelsarbetarnas förbund. Ett annat nybildat förbund, UI Zensen, har som del i våroffensiven år 2003 prioriterat arbetet med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, att främja positiv särbehandling, ledighet för vård av barn och anhöriga och deltidsarbete. UI Zensen har utarbetat en checklista med dessa punkter som ska användas för att se till att denna typ av villkor förbättras kontinuerligt i kollektivavtal.

Den brittiska regeringen har gjort ett antal utfästelser för att överbrygga den könsbaserade löneklyftan.

- Företag ska uppmuntras att inleda och slutföra frivilliga likalönsrevisioner före utgången av 2003. Equal Opportunities Commission håller för närvarande på att utarbeta en uppförandekod för lika lön som kommer att fungera som vägledning för de arbetsgivare som utför könsbaserade lönerevisioner.
- Organ inom den offentliga sektorn ska utföra löne- och anställningsrevisioner och utarbeta åtgärdsplaner inom samma tidsram som rekommenderas för den privata sektorn.
- Information om hanteringen av personalfrågor bör ingå som en obligatorisk del i bolagens årsredovisningar. Detta skulle inkludera särskild information om kvinnornas löner och anställningar.

- Enskilda personer ska ha rätt att få löneinformation så att det blir lättare att konstatera om arbetsgivaren följer principen om lika lön.

I detta arbete ingår också en likalönsrevision som skulle omfatta följande element:

- Identifiering av män och kvinnor som utför samma arbete eller arbete av lika värde
- En analys av dessa mäns och kvinnors löner
- En objektiv, icke-diskriminerande motivering av löneskillnader
- Åtgärder för att jämna ut lönerna

För att kunna hitta rätt strategi att angripa löneklyftan måste man analysera kvinnornas anställningsmönster i varje enskilt fall. Relationerna mellan arbetsmarknadens parter och standarder för lönesättning måste övervägas.

T&G i Storbritannien antog följande politik för lika lön.

Konferensen uppmanar alla T&G-förhandlare att se till att lika lön prioriteras i förhandlingar genom att

- genomföra en lönerrevision för att identifiera vilka löner männen och kvinnorna på arbetsplatsen har
- undersöka jobb, lönegrader och arbetsområden där huvudsakligen eller enbart kvinnor arbetar och jämföra lönen med mansdominerade jobb
- identifiera metoder att förhandla för att höja lönen för de lägst betalda, och i synnerhet de deltidsanställda
- analysera utvärderingsfaktorer och vägningsmetoder för att säkerställa att jobben utvärderas rättvist i enlighet med likavärdesprinciper
- förhandla med siktet inställt på att utplåna diskriminerande lönesystem och metoder, t.ex. prestationsrelaterad lön, ojämlikhet vid extralön, illojal användning av lönen för frånvarokontroll

Konferensen efterlyser T&G-utbildning för förhandlare om metoder att angripa den könsbaserade löneklyftan och förhandla om lika lön för arbete av lika värde. Kvinnliga arbetare gynnas i mycket lägre grad än vad befintliga jämlikhetslagar förefaller utlova. Det måste förbli en hög prioritet för facket, i alla bransch- och sektorkommittéer för att säkerställa att vi tar upp detta på dagordningen för organiseringsarbete och kollektivförhandlingar.

Inför Likalönedagen, den 15 april 2003, visar AFL-CIOs rapporter att löneklyftan mellan män och kvinnor under det senaste årtiondet har minskat långsamt eller mycket långsamt. Med den nuvarande förändringstakten kommer lika lön inte att uppnås förrän efter 2050 eller när deras barnbarn ingår i arbetsstyrkan. Det tar kvinnor över 15 månader att tjäna ihop det belopp som män tjänar på 12 månader.

En kombination av lagstiftning, fackligt agerande och kollektivförhandlingar kan troligen bidra till att minska löneklyftan. Vissa organisationer har gjort framsteg med jämlikhetskommittéer med två parter. Partnerskap, ett åtagande för jämlikhet, diskussioner kring kultur och värderingar kommer också att bidra till framgång.

KOLLEKTIVFÖRHANDLINGAR

I en värld där de flesta regeringar och arbetsgivare är fientligt inställda till nya lagar och förordningar, utgör kollektivförhandlingar ett sätt att uppnå likabehandling. Förordningar brukar emellertid fungera som igångsättare. Om de kompletteras med kollektivförhandlingar gynnar de likabehandling. Ett exempel på detta är utvecklingen i det sydafrikanska gruvministeriet.

Guld- och kolgruvebolag godkände kvotering i samband med tillsättningar, utbildning och utveckling, kvarhållande av färdigheter och anställning. De instämde i att realiserbara mål för kvinnor, praktikanter och chefer bör fastställas av fora för anställningsjämlighet med avseende på en mängd faktorer och med hänsyn tagen till följande NUM-mål:

- 70 % i teknisk utbildning ska tillhöra definierade grupper
- 70 % i befattningar över kategori 8 ska tillhöra definierade grupper
- 10 % av arbetsplatsens anställda ska vara kvinnor.

Den sydafrikanska branschorganisationen Chamber of Mines

Tre dokument vägleder NUM i hanteringen av rättvisa anställningsförhållanden som omfattar anställning av kvinnor och kvotering. Stadgan om rättvisa anställningsförhållanden, som har föranlett oss att bilda arbetsgrupper i alla gruvföretag, behandlar rekrytering och anställning av kvinnor, anställning av traditionellt utestängda personer i befattningar i högsta ledningen och återställande av ägandet. Avtalet med Chamber of Mines 2001/2002 behandlar också frågan om anställning av kvinnor i gruvindustrin och slår fast att inom 5 år ska antalet kvinnor utgöra 10 % av de anställda.

De olika arbetsgrupper som har tillsatts arbetar med följande frågor:

1. Rättvisa anställningsförhållanden
2. Kvotering
3. Utveckling av färdigheter

Alla gruvföretagen har processer för att hantera ovanstående frågor med vägledning av ramdokument som undertecknats av huvudkontoren och som regleras av befintliga lagar.

När det handlar om att få ut mesta möjliga av sociala partnerskap fokuserar kollektivavtalen främst på positiv särbehandling, eliminering av sexuella trakasserier, föräldraledighet och arbetstid. Balans mellan arbete och privatliv är ett huvudmål i kollektivförhandlingar och ett område där förhandlingarna måste utvidgas.

Det stämmer att jämlikheten mellan könen ökar i Latinamerika, men kvinnorna tjänar fortfarande mindre än männen i alla länder utom Costa Rica. Löneklyftan minskar dock i Honduras, Venezuela, Brasilien, Colombia, Argentina och Mexico. I Argentina tjänar kvinnorna 98 % av vad männen tjänar, i Mexico 89 %, i Colombia 84 %, i Peru 80 %, i Brasilien och Chile 77 %, i El Salvador 74 % och i Nicaragua 64 %. Faktorer som bidrar till detta fenomen är bl.a. det stora antalet kvinnor i servicesektorn, där lönerna vanligen är mycket låga, och det faktum att kvinnorna har ansvaret för omsorgen om familjerna. Världsbanken rekommenderar i en rapport att man inför riktlinjer och program för att undanröja könsbaserade orättvisor, bland annat genom arbetsmarknadsåtgärder som syftar till att jämna vägen för kvinnorna på arbetsmarknaden, särskilt

för fattiga kvinnor. Sådana åtgärder skulle inbegripa fler daghem och jämn fördelning av hushållsarbetet.

ICEMs region Latinamerika har nu under ett par års tid drivit ett jämlikhetsprojekt. Projektet har lett till att man genom förhandlingar har träffat avtal med många paragrafer om kvinnornas särskilda situation. De flesta av dessa behandlar mamma- och pappaledighet, extra föräldraledighet, ledighet för bröllop och begravningar, ledighet för läkarundersökningar, begravningshjälp, barnbidrag, skolbidrag, bidrag till utbildning för arbetarna och liknande frågor. Vissa omfattar sjuk- och hälsovård. SINTRACARBON, Colombia, har en paragraf som föreskriver stöd till indiansamhällen. Sao Paulo Musical Instruments and Toys Union har förhandlat om en paragraf som innebär att kvinnor över 45 år ska beredas tillträde till jobb.

I Brasilien har Sao Paulo Musical Instruments and Toys Union, Sao Paulo Rubber Workers' Union, Sao Paulo Chemical, Pharmaceuticals and Plastics Workers' Union, Urban Workers' Federation FNU, Sintergia Energy Workers of Rio de Janeiro, Acre Urban Workers och CNQ Chemical Workers förhandlat fram en paragraf om lika lön. Även Durandin Laboratory Workers i Chile har en sådan paragraf. ANCAP Federation i Uruguay har förhandlat om kvinnors likabehandling i samband med anställningar.

Pliva, det största läkemedelsföretaget i Central- och Östeuropa, har ett avtal om eliminering av sexuella trakasserier. Detta avtal gäller även i alla dotterbolag till Pliva – i Polen, Tjeckien, Tyskland, USA, Spanien osv.

Vid kollektivförhandlingar om jämlikhet måste fackförbunden först klara den hårdknäckta nöten att enas om en prioritering av förhandlingsfrågorna. Eftersom förhandlingsutrymmet alltid är begränsat när det gäller pengar, måste allas intressen vägas mot varandra. Det är här som fackförbunden måste genomdriva jämtegrering. Det manliga värdesystemet dominerar fortfarande och det är dags att förändra kulturen så att kvinnornas bidrag och kunskaper värderas högre.

JÄMLIKHETSREVISIONER

Organisatoriska förändringar utgör ett tillfälle att få bukt med segregationen mellan könen. Övervakning, skattning och mätning av jämlikhetsarbetets effekter på kvinnor, män och organisationer som helhet gör det möjligt att definiera vad som har hänt och vad som fortfarande återstår att göra. På så sätt kan man följa organisationens utveckling mot en jämlik kultur.

Vissa företag utarbetar varje år en social balansräkning. Några länder, t.ex. Finland och Norge, kräver att jämlikhetsplaner utarbetas årligen. Dessa dokument ger en systematisk översikt över hur arbetsplatsen hanterar sådana frågor som kvinnors karriärutveckling, arbetsförhållanden, löner, utbildningsmöjligheter, deltagande i grupparbete, användning av den familjepolitiska planen, jämlikhet vid tillsättning av befattningar och attityder vad gäller jämlikhet. För att kunna hitta lösningar måste man först analysera grundorsakerna till ojämlikhet. Ojämlikheterna och former av diskriminering måste först kartläggas.

Oxfam ger praktiska exempel på gruvprojekt där de inblandade bolagens politik och uppförande har lett till att de negativa effekterna i oproportionerlig grad har drabbat kvinnor och barn.

Följande lista representerar en sammanställning av de klagomål som kvinnor uttryckt i undersökningen.

* Bolag förhandlar endast med män, vilket resulterar i att kvinnorna varken blir en förhandlingspart eller förvärvar några gruvbrytningsrättigheter eller kompensation – och följden blir att kvinnorna fräntas sina traditionella medel att förvärva status och välstånd

* Bolag erkänner inte de infödda kvinnornas religiösa och andliga kopplingar till sin miljö och sin mark, särskilt inte om de har blivit förflyttade på grund av gruvprojekt.

* Kvinnornas möjlighet att kontrollera och utnyttja de fördelar som gruvprojekten medför, särskilt pengar och anställning, är vanligen mycket liten eller obefintlig. De blir därför mer beroende av männen, som har betydligt större möjligheter.

* Kvinnornas traditionella roller och ansvarsområden marginaliseras när samhället blir mer beroende av den penningbaserade ekonomi som skapas av gruvbrytning.

* Kvinnornas arbetsbelastning ökar när männen arbetar i en penningekonomi som skapats av gruvbrytning och kvinnorna får ökat ansvar för hushållet och livsmedelsförsörjningen genom traditionella metoder.

* Kvinnor löper större risk att bli fattiga, särskilt i hushåll där kvinnan är familjeöverhuvudet.

* Kvinnor drabbas av både den fysiska och den psykiska påfrestningen i samband med gruvprojekt, särskilt när de måste bosätta sig på annan plats.

* Kvinnor löper ökad risk att drabbas av hiv/aids och andra sexuellt överförda sjukdomar, våld inom familjen, våldtäkt och prostitution – ofta underblåst av alkoholmissbruk och/eller tillfällig manlig arbetskraft.

* Kvinnor drabbas av aktiv och ofta brutal diskriminering på arbetsplatsen. Bolagen har enligt folkrätten en moralisk, social och möjligen också juridisk skyldighet att skydda och främja kvinnornas rättigheter i alla skeden av ett projekts planering, genomförande och livscykel.

För att komma till rätta med dessa förhållanden bör följande åtgärder vidtas:

* En lämpligt kvalificerad och erfaren person bör få uppgiften att självständigt och noggrant genomföra könsrelaterade analyser med periodiska könsrelaterade revisioner i alla gruvanläggningar.

* Bolagens riktlinjer och system för intern övervakning, utvärdering och verifiering bör säkerställa att de anställda och ledningen har åtagit sig och är förpliktade att skydda och främja kvinnornas rättigheter, sträva mot jämlikhet mellan könen och stärka kvinnornas ställning.

* Bolagen måste också säkerställa att de utvecklar lämplig kapacitet och avsätter tillräckliga resurser och, allra viktigast, att de omhuldar den politiska viljan att utveckla, genomföra och verkställa riktlinjerna.

* Bolagen måste satsa på att i förväg få informerat samtycke från kvinnliga markägare och kvinnor från samhällen som påverkas av prospektering eller gruvdrift.

* Bolagen ska också rådfråga lokalbefolkningens kvinnor om lämpliga metoder för att säkerställa att deras åsikter blir hörda och att deras rättigheter skyddas.

För att dessa strategier ska ge önskat resultat måste organisationen definiera jämlikhet som en central värdering, säkerställa ett aktivt och löpande fackligt engagemang, garantera socialt partnerskap, informera om och förändra kulturen inom företagsledningen och, inte minst, inom facket, samt regelbundet analysera vilka framsteg som har gjorts på vägen mot jämlikhet. Det är nödvändigt med regelbunden utvärdering och övervakning. En checklista med följande punkter måste utarbetas: lön, nettolön, förmåner, utbildning, befodringsmöjligheter. En analys av hur arbetet är organiserat ger uppgifter om jobbsegregation, arbetsrotation och skift.

ICEM kan också ta upp dessa åtgärder i sina förhandlingar med multinationella bolag. På det sättet blir globala avtal meningsfulla för alla medlemmar, kvinnor såväl som män.

Även om dagens unga människor tycks vara bättre på att hantera partnerskap mellan kvinnor och män, är det fortfarande nödvändigt att fortsätta att utbilda unga människor i jämlikhet om och om igen.

Om vi lyckas förmedla detta budskap, dvs. att ingen är överlägsen och ingen är underlägsen, är det möjligt att skapa en annan värld. Vi kommer att ta ett steg på vägen mot ett land som inte existerar någon annanstans än i fantasin – UTOPIA.