

IDAs kvindepolitik

Kvinder udgør en stadigt stigende del af IDAs medlemmer, og i dag er ca. 15% af IDAs erhvervsaktive medlemmer kvinder. Det stigende antal kvindelige ingeniører styrker mangfoldigheden og er til gavn for samfundet og for virksomhedernes konkurrenceevne. Det er også en gevinst for demokratiet, arbejdsmiljøet og for virksomhedernes konkurrenceevne, at begge køn er med til at definere den teknologiske udvikling.

Begge køn er en del af et spil på arbejdsmarkedet, som producerer ulighed. Ligestilling er derfor ikke kun et kvindeanliggende, men et kollektivt problem, og udfordringen er at få fokus på de mekanismer, der producerer uligheder for begge køn.

Ligestilling opnås ikke kun ved at skabe lige muligheder, for ligestilling er også et spørgsmål om at behandle folk forskelligt. Der kan derfor være behov for særlige indsatser for at skabe reel ligestilling for begge køn.

Denne kvindepolitik skal sikre, at IDA også fremover er en aktiv aktør i arbejdet for ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet.

Formål

Kvindepolitikens formål er at supplere de vedtagne politikker i IDA med vinkler, der kan imødegå de problemer, der findes i forhold til manglende ligestilling mellem kvinder og mænd. Den skal skabe genkendelighed for kvinder i IDA og sikre fastholdelse af kvindelige ingeniører som medlemmer.

Mission

IDAs kvindepolitik skal medvirke til at sikre lige muligheder for såvel kvindelige som mandlige ingeniører. Dette skal ske under hensyntagen til følgende principper:

- Mangfoldighed er et gode for den enkelte ingeniør og virksomhederne.
- Der skal skabes mulighed for bedre balance mellem familie- og arbejdsliv.
- Karrieren skal i højere grad end i dag kunne tilpasses forskellige livsfaser - for begge køn.
- Lige løn for lige arbejde.
- Lige mulighed for at gøre karriere.
- En særlig ligestillingsindsats er nødvendig.

Overordnede ligestillingspolitiske mål:

- At der ikke er forskel på kvindelige og mandlige ingeniørers løn.
- At kvinder og mænd har lige adgang til lederstillinger, således at andelen af kvindelige ledere svarer til andelen af kvinder på et givet ansættelsesområde.
- At flere kvinder søger ind på og gennemfører ingeniøruddannelserne, således at kvinder udgør mindst 30% på alle ingeniørretninger.
- At alle virksomheder har en ligestillingspolitik, som også omfatter aktive handlingsplaner.

- At der er fuld løn under barsels- og forældreorlov, og at en særlig del af forældreorloven øremærkes til faderen.
- At ingeniørers pensionsforhold forbedres, så hverken kvinder eller mænd stilles ringere som følge af fravær på grund af barsels-/forældreorlov.
- At kvindelige ingeniører opfatter IDA som et naturligt udgangspunkt for at finde og danne professionelle og personlige netværk.
- At ingeniører af begge køn har et godt psykisk arbejdsmiljø, herunder en god balance mellem arbejdsliv og familie-/privatliv.
- At kvinder og mænd reelt har lige adgang til kompetenceudvikling og efteruddannelse.
- At der ikke er forskel på kvindelige og mandlige ingeniørers ledighedsprocent.
- At der bliver flere kvindelige iværksættere i videnintensive erhverv.

I det følgende uddybes målsætningerne med synspunkter og handlingsplaner.

Ligeløn

Mål

At der ikke er forskel på kvindelige og mandlige ingeniørers løn.

Synspunkter

Trods en lov om ligeløn er der i praksis ikke lige løn mellem kvinder og mænd, heller ikke på ingeniørområdet. Ifølge IDAs lønstatistik 2005 tjener en mandlig ingeniør i gennemsnit 44.549 kr. pr. måned, og en kvindelig ingeniører tjener i snit 39.689 kr. pr. måned. De kvindelige ingeniører tjener derfor 4.860 kr. mindre hver måned. En væsentlig del af denne forskel kan forklares med kønsmæssige forskelle i stillingsniveau, anciennitet, uddannelse, branche, geografi og arbejdstid. Men selvom der korrigeres for disse faktorer, er der stadig en signifikant forskel mellem kvinder og mænds løn på 1.560 kr. hver måned, hvilket giver et løngab på 3,5 procent.

Det er indlysende, at der skal være lige løn for lige arbejde. Ifølge de kvindelige ingeniører kan lønforskellen skyldes manglende selvtillid og dermed manglende forhandlingsevne¹. IDA vil derfor arbejde for, at kvindelige medlemmer af IDA kan deltage i kurser og andre aktiviteter, der kan give dem bedre forhandlingsevne og dermed bedre selvtillid, når de går til lønforhandlingsbordet.

Mange kvinder går også glip af lønforhøjelser i forbindelse med barsel². Undersøgelser viser, at dette løngab bliver indhentet af offentligt ansatte kvinder, men ikke af privat ansatte kvinder³. IDA vil derfor arbejde for, at alle opnår mindst samme lønudvikling under barsel, som de havde før orlovens start.

Lønforskellen kan også skyldes forskelle i jobfunktion. Mandlige ingeniører får oftere karrierestillinger end kvindelige ingeniører. Det kan bl.a. forklares ved, at mændene indgår i netværk, mens kvinderne mangler netværk og kvindelige rollemodeller. IDA mener, at der skal gøres noget aktivt for at fremme kvinders muligheder for at gøre karriere.

En metode er mentorordninger i virksomhederne, hvor den kvindelige ingeniør får en mentor, der dels kan være en positiv rollemodel i forhold til ingeniørfaglighed og jobfunktion, dels kan hjælpe

¹ Undersøgelse af Barsels betydning for løngabet mellem mænd og kvinder, IDA, april 2003

² Undersøgelse af Barsels betydning for løngabet mellem mænd og kvinder, IDA, april 2003

³ Undersøgelse fra Handelshøjskolen i Århus/Helena Skyt Nielsen.

med at gennemskue netværks- og magtstrukturer på arbejdspladsen. Det sidste kan bidrage til at øge andelen af kvindelige ledere og nøglepersoner, som igen kan fungere som rollemodeller for kommende ingeniører.

IDA vil derfor

- arbejde for, at der gennemføres kurser i forhandlingsteknik for kvinder. Eventuelt kan der udvikles et interaktivt redskab i forhandlingsteknik.
- arbejde for, at alle opnår mindst samme lønudvikling under orlov, som de havde før orlovens start.
- opfordre virksomhedsgrupper og AC-klubber til at arbejde for mentorordninger for kvinder på de store ingeniørarbejdspladser.

Lige adgang til lederstillinger

Mål

At kvinder og mænd har lige adgang til lederstillinger, således at andelen af kvindelige ledere svarer til andelen af kvinder på et givet ansættelsesområde.

Synspunkter

Der er stærke følelser i Danmark over for at bruge køn som et kvalifikationskriterium. ”Vi ansætter altid den bedst kvalificerede”, lyder argumentet oftest. Men kigger man om bag facaden, opdager man, at der i alle virksomheder og organisationer er mekanismer, der favoriserer særlige grupper og ikke mindst køn. Der foregår en såkaldt institutionel diskrimination, og den kan ske på mange måder:

- Ledere rekrutteres fra de årgange, hvor kvinder ofte er på barsel.
- De spændende opgaver bliver fordelt, når kvinderne er gået for at hente børn.
- Mændene bevæger sig i de rigtige netværk.
- Mænd vælger mænd – Rip, Rap, Rup-effekten

IDA mener, at der kan være god grund til at iværksætte særlige initiativer, der kan give kvinder lige muligheder for at blive ledere. IDA anbefaler, at de enkelte organisationer og virksomheder bruger instrumenter som mentorordninger og særlige førleder-programmer for kvinder for at sikre, at kvinder får samme muligheder som mænd i konkurrencen om lederjobbene.

Danmark går glip af en værdifuld kvindelig talentmasse ved at have en monokultur, hvor kun ca. hver 10. virksomhed har en kvinde med i direktionen. Der er i dag kun ca. 7 % af virksomhederne, der arbejder på at forøge denne kvindeandel.¹ Undersøgelser fra flere virksomheder² viser, at kvinder er bedre til personaleledelse end mænd.

En undersøgelse fra IDA viser³, at ingeniører generelt mangler bløde kvalifikationer for at være/blive gode ledere. De kvindelige ingeniører i undersøgelsen vurderer de bløde sider vigtigere, end mændene gør. Samtidig indikerer undersøgelsen, at flere kvinder end mænd besidder disse

¹ Erhvervslivets behov for kvinder som lederkandidater, Institut for Konjunkturanalyse, 2003

² Se blandt andre: Køn & Ledelse, resultater fra TDC's klimamåling 2002, TDC.

³ Ingeniører som ledere, oktober 2001, IDA.

kompetencer. IDA mener derfor – for både kvinders og mænds skyld - at der skal gøres en aktiv indsats for, at kvinder og mænd får lige muligheder for at opnå lederstillinger.

IDA vil derfor

- arbejde for, at den positive særbehandling mænd modtager i forhold til lederstillinger, bliver udlignet.
- arbejde for, at ligestillingsmålsætninger skrives ind i resultat-/udviklingskontrakter med offentlige virksomheder som fx universiteter.
- arbejde for, at en forøgelse af kvindeandelen i bestyrelser og på topposter først og fremmest sker gennem førleder- og mentorprogrammer.

Kønsbalance på ingeniørområdet

Mål

At flere kvinder søger ind på og gennemfører ingeniøruddannelserne, således at kvinder udgør mindst 30% på alle ingeniørretninger.

Synspunkter

En mere ligelig kønsfordeling på ingeniøruddannelserne og efterfølgende i ingeniørfaget vil være til gavn for den teknologiske og den samfundsmæssige udvikling. Selvom andelen af kvindelige ingeniørstuderende har været stigende gennem en del år, er kun ca. 25 % af samtlige nye ingeniørstuderende kvinder. Der er samtidig meget stor forskel på, hvilke ingeniørretninger der tiltrækker kvinder. Traditionelt appellerer retninger som kemi og bygning til pigerne, men på de elektronikrettede og de it-rettede ingeniøruddannelser ligger andelen af kvinder helt nede på 5 - 8 %.

Den generelle socialisering af piger og drenge, forældres og læreres indflydelse har en væsentlig betydning for den lave kvindeandel på ingeniørområdet. Herudover appellerer en række af de mere klassiske ingeniørretninger ikke til kvinderne. Ofte oplever kvinderne, at undervisningen på disse retninger er for teoretisk og uden kobling til virkelighedens problemer. Et studiemiljø, der er stærkt præget af et overtal af drenge, og som "oser" af omklædningsrum, appellerer heller ikke til flertallet af kvinder.

Omvendt tilgodeser de nyere kombinationsuddannelser, at de kvindelige studerende kan arbejde med problemstillinger, der tager afsæt i aktuelle samfundsmæssige problemfelter - fx udviklingen af teknologiske løsninger til sundhedssektoren, miljø- og energiløsninger til internationale udviklingsprojekter og fødevareteknologiske løsninger.

Den stærke mandedominans betyder, at kulturen på ingeniøruddannelserne bliver præget af mandlige værdier og normer, så de kvindelige studerende føler sig anderledes og savner rollemodeller. Der er derfor brug for at opbygge en ny bevidsthed om køn og kultur på ingeniøruddannelserne. IDA ønsker derfor at sætte fokus på køn, så der kan opbygges undervisnings- og læringsmiljøer, der tager højde for, at kvindelige og mandlige studerende kan have forskellige tilgange til teknologi og læring.

En mere ligelig fordeling af kønnene på ingeniøruddannelserne skal også afspejles i underviser- og forskerstaben, så de kvindelige studerende kan få nogle stærke rollemodeller. IDA ser helst, at der kommer rollemodeller ad frivillighedens vej, men IDA mener, at på undervisnings- og forsk-

ningsområdet er det så vigtigt med kvindelige rollemodeller, at IDA vil anbefale, at der etableres programmer svarende til Freja-programmet¹.

IDA vil derfor

- arbejde for, at der gennemføres rekrutteringsstrategier med direkte appel til kvinderne.
- arbejde for, at det etableres mentorordninger på ingeniøruddannelserne med henblik på at støtte de kvindelige studerende.
- arbejde for, at der ansættes flere kvindelige undervisere, som kan fungere som rollemodeller.
- arbejde for, at studiemiljøet på ingeniøruddannelserne indrettes, så det også appellerer til de kvindelige studerende.
- arbejde for, at de eksisterende ingeniøruddannelser indrettes – og at der eventuelt udvikles nye ingeniøruddannelser – så også de kvindelige studerende får mulighed for at indfri ønskerne om at arbejde med samfunds- og miljørelevante problemstillinger.
- arbejde for, at familie/privatliv og studie/arbejdsliv kan forenes.
- arbejde for, at der iværksættes konkrete midlertidige programmer til fremme af kvinder i forskningen.

Ligestillingspolitik i offentlige og private virksomheder

Mål

At alle virksomheder har en ligestillingspolitik, som også omfatter aktive handlingsplaner.

Synspunkter

Trods undersøgelser der dokumenterer værdien af en mangfoldig arbejdsstyrke², mange år med lovgivning og trods nogle fremskridt på området, er der stadig langt fra kønligestilling på de danske arbejdspladser. På ingeniørarbejdsmarkedet er der et løngab på 3,5 % i den mandlige ingeniørs favør³, og der er også store forskelle i kvinder og mænds pensioner⁴. Der er stadig meget få kvindelige ledende ingeniører og endnu færre selvstændige⁵.

Danmarks ligestillingslovgivning kræver ligebehandling af kvinder og mænd i både private og offentlige virksomheder, herunder ligeløn og ingen diskrimination på grund af køn i forbindelse med ansættelse, forfremmelse og barsel. Offentlige institutioner har desuden pligt til at udarbejde ligestillingsredegørelser, ligesom de har pligt til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. I de andre skandinaviske lande påhviler samme forpligtelse de private virksomheder.

IDA mener, at offentlige virksomheders forpligtelse til at arbejde for ligestilling skal indskærpes på ny, således der i stedet for skuepolitikker arbejdes aktivt for ligestilling. Private virksomheder skal også arbejde aktivt for ligestilling, herunder udarbejde ligestillingspolitikker og handlingsplaner for ligestilling, udarbejde kønsopdelte karriere- og lønstatistik samt gøre rede for deres ligestillingsarbejde.

¹ Female Researchers in Joint Action: Et specielt forskningsprogram for unge, kvindelige forskere. Formålet med FREJA var at medvirke til at øge antallet af kvindelige forskere, og dermed forbedre udnyttelsen af Danmarks forskerpotentiale.

² Se blandt andre: Amerikansk undersøgelse + Køn & Ledelse, resultater fra TDC's klimamåling 2002, TDC.

³ IDAs lønstatistik 2005

⁴ IDAs lønstatistik, herunder særkørsel ifm. dialogmøde med ligestillingsministeren september 2003.

⁵ De kvindelige medlemmer af IDA udgør kun ca. 2,5% af ledere og selvstændige.

IDA mener også, der er grund til at være særligt opmærksom på de ligestillingsmæssige konsekvenser af decentralisering og nye lønsystemer som fx Total Reward. Begge dele kan betyde, at karriereveje og lønforhold bliver uigennemskuelige og usammenlignelige, hvilket kan gøre det mere vanskeligt at gennemføre ligestilling.

IDA vil derfor

- arbejde for, at der bliver udarbejdet kønsopdelte løn- og karrierestatistikker i såvel offentlige som private virksomheder.
- arbejde for, at forpligtelsen til at arbejde aktivt for ligestilling skal udstrækkes til også at gælde i de private virksomheder.
- arbejde for, at kravene til offentlige virksomheder strammes op, så ligestilling igen kommer på dagsordenen.
- arbejde for, at den danske ligestillingslovgivning mindst svarer til lovgivningen i de andre nordiske lande.

Barselsfond og øremærket forældreorlov til faderen

Mål

At der er fuld løn under barsels- og forældreorlov, og at en særlig del af forældreorloven øremærkes til faderen.

Synspunkter

Traditionelt opfattes fravær på grund af barsel og forældreorlov som en barriere i karriereforløbet. Forælderrollen giver imidlertid mulighed for at udvikle en lang række kompetencer, som efterspørges i arbejdslivet. Det drejer sig om kompetencer inden for områder som ledelse, kommunikation, konflikthåndtering, tidsstyring, prioritering og empati. IDA mener derfor, at orlovsperioder skal betragtes som en fordel for karrieren – ikke kun for de kvindelige, men også for de mandlige ingeniører.

Fravær i forbindelse med barsels- og forældreorlov er en af de mekanismer, der skaber uligheder for begge køn på arbejdsmarkedet. For kvinderne betyder det fraværperioder, som kan give forringelser med hensyn til karrieren, lønudvikling og pensionsindbetalinger. Mændene bliver med den meget kortere forældreorlov ikke ramt på samme måde, men opnår så til gengæld ikke den samme følelsesmæssige kontakt med barnet.

IDA mener, at børn er et fælles ansvar, og at vi derfor skal have en lovgivning og en arbejdspladskultur, som afspejler dette.

IDAs orlovsundersøgelse¹ viste, at økonomi og arbejdspladskultur er væsentlige faktorer, når orloven skal planlægges i ingeniørfamilien. Samtidig viste undersøgelsen, at næsten halvdelen af ingeniørfædrene ikke er tilfredse med længden af deres orlov.

Der er etableret en lovpligtig central barselsfond, som udligner arbejdsgivernes udgifter til barsel, idet specielt brancher med mange kvinder har store omkostninger. Med et kroneloft på 142 kr.² bliver arbejdsgiverens lønkompensation imidlertid ikke tilstrækkelig for højtlønnede. Beregninger

¹ Fædre, barselsorlov og børnepasning, 2006

² 2006

har vist, at hvis der i stedet for et kroneloft regnes med en lønkompensation på 80 % af lønudgifter ud over dagpenge, vil det for arbejdsgiverne under et koste det samme som den nuværende ordning¹. Med en procentuel lønkompensation vil arbejdsgiverne opnå en bedre kompensation for højtloønnede på orlov, hvilket bl.a. vil fremme fædrenes brug af forældreorlov.

Selvstændige er ikke omfattet af den lovpligtige barselsfond, så der skal arbejdes for, at selvstændige kan opnå bedre løndækning under orlov.

I forhold til de andre nordiske lande tager danske fædre kortere orlov, og erfaringerne fra de andre nordiske lande er, at jo flere uger, der via lovgivningen er øremærket til faderen, jo længere orlov tager faderen. Øremærket orlov til faderen indebærer, at orloven ikke kan overføres til moderen og dermed falder bort, hvis faderen ikke benytter den.

IDA går derfor ind for den islandske model, hvor der er 3 måneders øremærket orlov til moderen, 3 måneders øremærket orlov til faderen og 3 måneders orlov til deling mellem forældrene.

IDA mener også, at øremærket orlov til faderen har høj prioritet, og at der derfor først skal åbnes op for at videregive orlovsrettigheder til andre, fx bedsteforældre, når faderens orlovsrettigheder er sikret.

Indtil vi får en særlig del af orloven øremærket til faderen, skal fædre opfordres til og støttes i at benytte deres orlovsmuligheder. Her kan virksomhederne gøre en betydelig indsats for at fremme fædres brug af orlov.

Orlovsundersøgelsen viste, at lovgivningen opfattes som meget kompliceret. Virksomhederne skal derfor gøre en aktiv indsats for at oplyse begge forældre om deres rettigheder og muligheder.

IDA vil derfor

- arbejde for, at en central barselsfond giver mindst 80 % lønkompensation til arbejdsgiveren ud over dagpenge.
- arbejde for, at der ud over de 2 uger i forbindelse med barsel øremærkes mindst 10 uger af forældreorloven til faderen.
- arbejde for en arbejdspladskultur, hvor det er naturligt, at faderen tager forældreorlov af længere varighed.
- arbejde for en forenkling af orlovsreglerne.

Pensionsforhold

Mål

At ingeniørers pensionsforhold forbedres, så hverken kvinder eller mænd stilles ringere som følge af fravær på grund af barsels-/forældreorlov.

Synspunkter

Når en kvindelig ingeniør går på barsel, er det sjældent med fuld løn i hele orlovsperioden, og det kan specielt gå ud over pensionsopsparingen. Er den kvindelige ingeniør på barselsdagpenge, bliver der slet ikke indbetalt noget til pensionsopsparingen. Det betyder måske ikke noget for den

¹ IDA 2005

kvindelige ingeniør i *barselsøjeblikket*, men det kan betyde meget for den kvindelige ingeniørs levestandard på langt sigt.

En pensionsordning er en tryghedsordning, som skal sikre social tryghed ved alderdom, invaliditet og for efterladte ved dødsfald. Pensionens størrelse afhænger af:

- Hvor længe der har været betalt pensionsbidrag.
- Pensionsbidragets størrelse.
- Hvad afkastet har været på opsparingen.
- Omkostningernes størrelse.
- Udhulingen af opsparingens købekraft som følge af prisstigninger.
- Ledigheds- eller orlovsperioder, hvor der ikke indbetales pensionsbidrag.
- Tidspunkt for tilbagetrækning.
- Sammensætning af ydelser i pensionsordningen.

Dækningsgraden er forholdet mellem pensionistens slutløn på arbejdsmarkedet og den startpension, der udbetales. Eksempel: Ingeniør med en årsløn på 400.000 kr. Hvis pensionsopsparerer betaler 4,8 % i pensionsbidrag over 40 år, er der 56 % i disponibel pension. Hæves pensionsbidraget yderligere til 14-17 % gennem 40 år, bliver dækningsgraden 79 % (Eksemplet regner med de eksisterende sociale pensioner og de nuværende bidragssatser inden for arbejdsmarkedspensionerne).

Som det fremgår af ovenstående beregningseksempler, skal man som hovedregel spare 15 % op af lønnen i 40 år. Hvis man først begynder sin pensionsopsparing i en alder af 35 år, skal man indbetale ca. 25 % af sin løn til en pensionsordning for at få en god dækningsgrad.

IDA vil derfor

- arbejde for, at der indbetales fuldt pensionsbidrag til ingeniører under hele barsels-/forældreorlovsperioden.
- støtte et kommende EU-direktiv, der pålægger medlemslandene at give kvinder og mænd dækning for pensionstab i forbindelse med barsels-/forældreorlov.

Netværk mellem kvinder/Kvinder i netværk

Mål

At kvindelige ingeniører opfatter IDA som et naturligt udgangspunkt for at finde og danne professionelle og personlige netværk.

Synspunkter

IDA ønsker at øge antallet af kvindelige ingeniører og at fastholde kvinder i ingeniørfaget. Det kan blandt andet ske ved at tilbyde positive rollemodeller og nogle rum, hvor kvindelige ingeniører kan udveksle erfaringer om, hvordan de bedst kan manøvrere i en kultur, der er præget af maskulin adfærd og mandlige værdier.

Et velfungerende netværk kan hjælpe én til et nyt job eller til at tackle problemer på arbejdspladsen. For kvinder på barsel kan netværket være en vigtig kilde til at bevare den ingeniørfaglige identitet og give dem en oplevelse af, at de har både problemer og muligheder fælles med andre.

Kvinder bør generelt være bevidste om nytten af netværk - ikke mindst kønsblandede faglige og politiske netværk for beslutningstagere, herunder også IDAs egne faglige netværk.

IDA vil derfor

- synliggøre de eksisterende kvindenetværk og gøre opmærksom på fordelene ved at være med i et netværk.
- støtte kvindelige ingeniører, der ønsker at starte nye lokale og virtuelle netværk.

Familiepolitik

Mål

At ingeniører af begge køn har et godt psykisk arbejdsmiljø, herunder en god balance mellem arbejdsliv og familie-/privatliv.

Synspunkter

Både kvinder og mænd har krav på et godt psykisk arbejdsmiljø uden stress og ubalance. Men ifølge en IDA undersøgelse¹ rapporterer flere kvindelige ingeniører (54 %) end mandlige (48 %) om lettere stress. En mulig forklaring er, at kvinder i højere grad end mænd påtager sig ansvaret for den praktiske omsorg på hjemmefronten. Med andre ord: mandlige ingeniører har en baglandsperson, der passer børn og hjem, mens kvindelige ingeniører er baglandspersoner.

Efter godt 30 års arbejde for ligestilling er der kun rokket ganske lidt ved de traditionelle kønsroller. For eksempel er det primært de kvindelige ingeniører, der tilpasser arbejdet til familien. 25 % af kvinderne går ned i tid af hensyn til familien, mens kun 3% af mændene gør det². Orlovsundersøgelsen³ viste også, at med hensyn til at passe syge børn og bringe børn i daginstitutioner, er der i de fleste ingeniørfamilier ligestilling. Men det er fortsat sådan, at det er den kvindelige ingeniør, der skal hente barn/børn.

IDA mener, at familievenlige arbejdspladser ud over at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø for begge køn på arbejdspladsen, også understøtter en mere ligelig arbejdsdeling på hjemmefronten.

IDA vil derfor

- arbejde for, at virksomheder indfører en ligestillingspolitik og en livsfasepolitik, som tilgode- ser begge køn og aktivt opfordrer mandlige ansatte til at benytte sig af familievenlige tiltag så som forældreorlov, deltid og lignende.
- arbejde for en mere ligelig fordeling af kvindelige og mandlige ingeniører på ingeniørarbejds- pladserne og for en kultur, der er præget af både mandlige og kvindelige værdier.
- arbejde for karriereplanlægningskurser for kvinder, familiekurser for både kvindelige og mandlige ingeniører, samt kurser om prioritering og organisering af tilværelsen.
- arbejde for, at ligestillingsperspektivet, herunder kvinders dobbeltarbejde, bliver synligt i det centrale arbejdsmiljøarbejde.
- arbejde for, at de mandlige ingeniører tager deres del af ansvaret på hjemmefronten, og at de kvindelige ingeniører tilsvarende skal afgive noget ansvar.

¹ IDAs undersøgelse af ingeniører mellem arbejdsliv, familieliv og stress fra 2002.

² IDAs undersøgelse af ingeniører mellem arbejdsliv, familieliv og stress fra 2002

³ Fædre, barselsorlov og børnepasning, 2006

Kompetenceudvikling/efteruddannelse

Mål

At kvinder og mænd reelt har lige adgang til kompetenceudvikling og efteruddannelse.

Synspunkter

Formelt set har kvinder og mænd lige adgang til kompetenceudvikling og efteruddannelse. Der er imidlertid en tendens til, at en større og større del af efteruddannelsen finder sted uden for arbejdstiden. Det kan begrænse kvinders muligheder for at deltage i større og mere systematiske efteruddannelsesaktiviteter, idet kvinderne oftere tager familiemæssige hensyn. Samtidig er uddannelseskravet i forhold til at varetage karrierestillinger i virksomhederne stadigt stigende, fx udbredelsen af længerevarende masterprogrammer og krav om Ph.d.

Flere undersøgelser peger på, at kvinder hidtil har deltaget mere i efteruddannelses tilbud end mænd¹. Disse undersøgelser bygger hovedsageligt på kortere efteruddannelses tilbud. Meget tyder på, at deltagerne i de karrierefremmende masteruddannelser mv. har en stor overvægt af mænd. Ud over at der er flere mandlige ledere, kan det hænge sammen med, at de længerevarende uddannelser normalt kræver stor investering af deltagerens egen tid, hvilket mænd har lettere ved end kvinder.

IDA mener, at efteruddannelse skal udbydes så fleksibelt som muligt i forhold til livsfaser. Herunder bør det for eksempel være muligt for både kvinder og mænd at gennemføre kompetenceudvikling, mens de er på barselsorlov/forældreorlov. Det skal under orlov være muligt at uddanne sig i mindre omfang, fx via E-learning eller deltage i et aftenkursus, når ægtefællen kommer hjem fra arbejde. På den måde vil det være muligt for både kvinder og mænd at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet/ingeniørfaget under orlov. Det vil også kunne give mulighed for at få merit for de bløde kvalifikationer, man opnår gennem håndtering af ”pleje og kaos management” i familien.

IDA vil derfor

- arbejde for, at der etableres fleksible efteruddannelses tilbud, der kan tilpasses forskellige livsfaser, fx at de kan tages i forbindelse med en barsels-/forældreorlov.
- arbejde for, at efteruddannelsesaktiviteter finder sted inden for normal arbejdstid.
- arbejde for at gøre de kvindelige medlemmer opmærksomme på, at de bør tage karrierefremmende efteruddannelser.

Overledigheden blandt kvindelige ingeniører

Mål

At der ikke er forskel på kvindelige og mandlige ingeniørers ledighedsprocent.

¹ Fx IDAs lønstatistik 2002

Synspunkter

Ledigheden blandt kvindelige ingeniører har de seneste år ligget ca. 30 % over ledigheden blandt mandlige ingeniører på tværs af uddannelsesretninger og alder¹. Det tyder på, at virksomhederne på grund af forskelsbehandling mellem kvinder og mænd ikke altid vælger den personligt og fagligt bedst kvalificerede til at varetage en stilling. Virksomhederne går dermed glip af værdifulde ingeniørkompetencer, og vi får ikke den bedst mulige udnyttelse af den samlede arbejdsstyrkes kompetencer i forhold til beskæftigede og ledige.

Det er IDAs holdning, at der skal være ligestilling på arbejdsmarkedet², og at intet medlem på grund af køn, etnisk baggrund, familiemæssig status, alder, seksualitet, religion, race, handicap eller andre tilsvarende personlige forhold må have:

- Sværere ved at opnå sit første ingeniørjob.
- Vanskeligere ved at komme tilbage til arbejdsmarkedet efter en ledighedsperiode.
- Hyppigere ledighedsperioder end ingeniører generelt.

Det er altså både en dårlig udnyttelse af de menneskelige ressourcer og en uretfærdig forskelsbehandling, når de kvindelige ingeniører har højere ledighed end de mandlige ingeniører. Forskelsbehandlingen skyldes hovedsageligt holdninger hos arbejdsgiverne om, at kvinder er en mere ustabil arbejdskraft end mænd. Disse holdninger kan langt hen ad vejen statistisk underbygges, da kvinder i de fleste familier er baglandspersoner og påtager sig hovedansvaret for børn mv.

IDA vil derfor

- arbejde for, at det bliver et fælles ansvar for kvinder og mænd at varetage de funktioner i familielivet, som gør kvinder til en mere ustabil arbejdskraft, herunder barsels-/forældreorlov, børns sygedage og hente/bringe børn til og fra daginstitution/skole.
- arbejde for, at det bliver en minimal økonomisk belastning for virksomhederne, når deres ansatte tager orlov og passer børn.
- arbejde for, at virksomhederne tager et samfundsmæssigt ansvar og ikke forskelsbehandler på grund af køn.
- arbejde for, at de kvindelige medlemmer af IDA kender deres markedsværdi. Dette kan ske gennem jobsøgnings- og netværksaktiviteter, hvor kvinder lærer at fokusere på egne styrker.

Flere kvindelige iværksættere

Mål

At der bliver flere kvindelige iværksættere i videnintensive erhverv.

Synspunkter

Kvinder udgør i dag kun godt 1/3 af samtlige iværksættere, og kun 4% af disse har en lang videregående uddannelse. Samtidig bliver der flere og flere kvinder på universiteter og andre videregående uddannelser. Kvindelige iværksættere udgør derfor en uudnyttet ressource inden for især de videnintensive erhverv.

¹ Iflg. IAK's ledighedsstatistik er der i oktober 2006 2,8% ledige mandlige ingeniører og 3,7% ledige kvindelige ingeniører

² Ligestillingspolitik for Ingeniørforeningen i Danmark

Erhvervsfremmestyrelsen peger på en række barrierer for kvindelige iværksættere: Kvinder er mere forsigtige, mindre risikovillige og har ikke tradition for at drive virksomhed. Kvinders traditionelle rolle som baglandspersoner i familien betyder, at kvinder tager meget hensyn til balancen mellem arbejds- og familie/privatliv, således at en del kvinder ikke har mulighed for at ofre den tid, der skal til, mens de er unge. Mange kvindelige højteknologiske iværksættere er således over 40 år.

IDA er opmærksom på, at kvinder ikke skal blive iværksættere for enhver pris. Væksten i antal kvindelige iværksættere skal ske, ved at de kvindelige ingeniører bliver iværksættere af lyst, ikke af nød, fx på grund af overledigheden blandt kvindelige ingeniører. Flere undersøgelser peger da også på, at de iværksættere, der går fra beskæftigelse til iværksætteri, har de bedste overlevelseschancer.

Undersøgelser¹ peger på, at potentielle kvindelige iværksættere ønsker netværk, målrettet rådgivning og billige kontorfællesskaber. Derudover tror IDA, at for at inspirere flere kvinder til at starte for sig selv, er der brug for kvindelige rollemodeller på iværksætterområdet.

IDA opfordrer til, at innovationsmiljøerne, der retter sig mod fremskaffelse af kapital og kompetent rådgivning til højteknologiske iværksættere, har øje for det uudnyttede iværksætterpotentiale, ingeniørkvinder udgør. Kvinder udgør halvdelen af forbrugerne, hvorfor det kan være god økonomi at lade dem være med til at definere fremtiden teknologiske løsninger.

IDA vil derfor

- arbejde for, at kvindelige iværksættere tilbydes mentorer, samt at der generelt etableres netværk mellem kvindelige højtuddannede iværksættere.
- arbejde for, at der etableres flere kontorfællesskaber/videnparker for iværksættere.
- arbejde for, at der bliver undervist i iværksætteri i hele undervisningssystemet, samt at der i denne forbindelse også fokuseres på kvindelige rollemodeller.

Ovennævnte kvindepolitik er godkendt i IDAs hovedbestyrelse 19. september 2007

¹ Iværksætterkvinder i vidensøkonomien, Katalyst, april 2003.