

Ligestillingspolitik for Ingeniørforeningen i Danmark

Indledning

Ikke alle med en ingeniøruddannelse har lige adgang til arbejdsmarkedet og til at udvikle deres karriere i ønsket retning. Rent statistisk kan det f.eks. påvises, at kvinder, nydanskere og seniorer har sværere ved at opnå beskæftigelse end andre ingeniører. Derudover viser enkeltsager også, at en række andre forhold medvirker til forskelsbehandling blandt ansatte.

Der er i høj grad et fælles mønster i de situationer, hvor der er tale om forskelsbehandling eller manglende ligestilling, uanset om denne sker på grund af alder, køn, etnicitet eller andet. Derfor er Ingeniørforeningens ligestillingspolitik så bredt formuleret, at den indeholder alle disse aspekter.

Formålet med ligestillingspolitikken er dels at have en generel holdning til de problemer, foreningens medlemmer konfronteres med i hverdagen, dels at påvirke lovgivningen på området i henhold til medlemmernes interesser og endelig at bistå medlemmerne med at få lovgivningen til at slå igennem.

I Ingeniørforeningen er også vedtaget en seniorpolitik, og ud over hvad der nævnes i nærværende politik om seniorer, henvises til denne.

Holdninger

Det er ingeniørforeningens holdning, 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
- Ringere karrieremuligheder end ingeniører generelt
- Lavere løn end ingeniører generelt

Samtidig er det foreningens holdning, at netop mangfoldigheden blandt medlemmerne er en styrke, der kan medvirke til at udvikle og udvide ingeniørernes arbejdsmarked, og at denne mangfoldighed derfor skal synliggøres og udnyttes som et aktiv frem for som et problem.

Ligestillingspolitisk praksis

Det er et mål for Ingeniørforeningen, at ligestillingsperspektivet og udnyttelsen af medlemmernes mangfoldighed bliver en integreret del af foreningens øvrige politikker og handlinger, og at de ligestillingsmæssige aspekter inddrages i alle relevante sammenhænge.

Dette indebærer blandt andet, at Ingeniørforeningen vil arbejde for at påvirke såvel den nationale som EU's lovgivning på ligestillingsområdet samt for implementeringen af denne via direktiver og praksis.

Derudover vil foreningen arbejde med en holdningspåvirkning af både private og offentlige arbejdsgivere. En stor del af forskelsbehandlingen på arbejdsmarkedet bundes i fordomme, vanetænkning, tradition, usikkerhed overfor det ukendte eller blot det, der ikke er helt så kendt. Dette gælder både i forhold til ansættelsesmønstre og i forhold til karrieremæssige muligheder under et ansættelsesforhold.

I forhold til ansatte medlemmer vil Ingeniørforeningen endvidere arbejde for at synliggøre risikoen for, hvordan forskelsbehandling kan føre til marginalisering. I den forbindelse vil foreningen endvidere rådgive og vejlede om, hvordan en sådan marginalisering bedst muligt undgås - fx gennem løbende kompetenceudvikling, karriereplanlægning, ændrede ansættelsesformer (skånejob, nedsat tid etc.), udformning af senior- og barselspolitik på virksomhederne etc.

Endelig vil Ingeniørforeningen støtte enkeltmedlemmer, der udsættes for konkret forskelsbehandling, med råd og vejledning og om nødvendigt med juridisk bistand.

Ovennævnte ligestillingspolitik er godkendt i Hovedbestyrelsen 14. november 2002.