



FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION

Islands Brygge 32D
2300 København S

Tlf. 3 **Bilag 1**
Mail: fh@fh.no.dk

Beskæftigelsesministeriet
smo@bm.dk

Sagsnr. 19-0468
Vores ref. MBE/KRO
Deres ref 2019-507

Den 20. februar 2019

FH's bidrag til beskæftigelses- og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse

Beskæftigelsesministeriet har i mail af 23. januar 2019 bedt om bidrag vedrørende arbejdsmarkedets parter, herunder FH's, initiativer inden for ligelønsområdet med henblik på udarbejdelse af ligelønsredegørelse for 2019 til Folketinget.

Eftersom FH er en ny organisation, vil nedenstående være initiativer, som enten daværende LO eller FTF – eller disses medlemsorganisationer - har deltaget i eller igangsat i den pågældende periode.

Ligeløn er et vigtigt indsatsområde for FH. Det er FH's overbevisning, at der er flere årsager til manglende ligeløn. En af årsagerne er, at der fortsat eksisterer et stærkt kønsopdelt arbejdsmarked, hvor kvinder og mænd arbejder i forskellige sektorer og i forskellige brancher. En anden er, at der er en alt for skæv fordeling af barslen, og en tredje årsag er, at der er manglende lønåbenhed på arbejdspladsen. Hvis der skal gøres op med den manglende ligeløn, skal det således ske ved at tage fat flere steder samtidigt. Der findes ikke en snuptagsløsning.

Det skal i den forbindelse nævnes at FH, herunder tidligere LO og FTF, samtidig med initiativer med direkte fokus på ligeløn i perioden 2016-2019, også har igangsat forskellige initiativer og undersøgelser, der har haft fokus på bedre fordeling af barsel samt det kønsopdelte arbejdsmarked - begge områder, der har indflydelse på lønforskelle mellem mænd og kvinder.

Følgende er en oversigt over FH's (LO og FTF's) ligelønsinitiativer inden for de sidste tre år:

LO og FTF deltog begge i slut 2017 og start 2018 i følgegruppen til VIVE's kortlægning af "Lønforskelle mellem mænds og kvinders timeløn 2012-2016". Undersøgelsen viste, at der i perioden er sket et fald i bruttolønforskellene, men at den korrigerede lønforskel stort set er uændret siden 2007.

LO og FTF deltog begge i 2016 i følgegruppen til SFI's kortlægning af "Et kønsopdelt arbejdsmarked". Undersøgelsen viste, at vi har et meget kønsopdelt arbejdsmarked, som ud over at bidrage til lønforskelle mellem mænd og kvinder også forårsager flaskehalsproblemer, hvis der mangler arbejdskraft et sted.

Ved overenskomstfornyelsen på det offentlige område i 2018 aftalte lønmodtagerorganisationerne og henholdsvis KL og Danske Regioner, at der skulle afsættes en ligelønspulje. Ligelønspuljen fordeles til faggrupper, hvor mere end halvdelen er kvinder, og som samtidig har en løn under gennemsnittet for alle kommuner/regioner. Kun såkaldte "basisstillinger" er omfattet.

Næsten halvdelen af alle ansatte i kommuner og regioner opfylder ovennævnte kriterier, hvilket svarer til ca. 65.000 fuldtidsansatte i regionerne og ca. 185.000 fuldtidsansatte i kommunerne. Der blev afsat 85 mio. kr. i kommunerne og 25 mio. kr. i regionerne. Det svarer til, at de, der er omfattet i kommunerne, får 300-350 kr. om året, mens de, der er omfattet i regionerne, får 600-650 kr. om året. Der er tale om beskedne beløb, men signalværdien i aftalen er vigtig.

Ved overenskomstfornyelsen i 2017 på det private område, blev det sikret, at forældre fremover kan få fuld løn i 13 uger af forældreloven. Hidtil har der været et loft på 140-145 kr. pr. time. Større løndækning ifm. barsel vil på langt sigt være godt for ligelønnen, da de økonomiske barrierer for, at fædre tager en større del af barslen, mindskes.

FIU-ligestillingspartnerskabet, som består af 3F, Dansk Metal, Serviceforbundet, Dansk Sygeplejeråd og HK, har gennemført dialogmøder og kurser for tillidsrepræsentanter med fokus på ligestilling og ligeløn.

FIU-ligestilling har afholdt en række fyraftensmøder rundt i landet med forumteater, hvor hensigten har været, at tillidsvalgte og medlemmer skal stille spørgsmål ved historier, traditioner og rutiner ift. hvad der giver løntillæg samt hvem, der får hvilken løn og hvilke tillæg. Der er gennemført 2 kurser årligt om ligeløn med henblik på at klæde tillidsrepræsentanter på til at arbejde med åbenhed om løn samt tjekke ligelønnen på arbejdspladsen helt konkret.

FIU-ligestilling har udarbejdet en pjece "Løn og Ligestilling", som giver tillidsrepræsentanter m.fl. baggrundsviden om ligeløn.

Flere forbund under FH, (fx 3F, HK, FOA, Danske Fysioterapeuter og Socialpædagogerne) har de seneste år markeret *Kvindernes Sidste Arbejdsdag*. Dagen og kampagnen går ud på at sprede budskabet om, at når kvinder tjener 15 procent mindre end mænd, er det kun rimeligt, at de arbejder tilsvarende mindre. Ca. midt november kan kvinder altså passende holde fri resten af året.

Kvindernes sidste arbejdsdag er en humoristisk måde at sætte fokus på løngabet på. Kampagnen foregår primært på Facebook, men er i de senere år også blevet omtalt i de danske medier. I 2018 blev kvindernes sidste arbejdsdag markeret den 13. november.

I 2018 blev et fælles initiativ på tværs af hovedorganisationer etableret ifm. Kvindernes Internationale Kampdag (8. marts). 38 faglige organisationer gik sammen om at sætte fokus på ligeløn og lønåbenhed under kampagnenavnet *DelDinLøn*. Eftersom fokus for organisationernes fælles 8. marts initiativ var at undersøge, hvorledes lønåbenhed er vejen til ligeløn, bad organisationerne VIVE om at undersøge, hvilke initiativer om lønåbenhed, som England, Tyskland og Island har indført. Rapporten hedder "Lønåbenhed og Ligeløn".

Ud over rapporten arrangerede LO og FTF i samarbejde med de andre organisationer en konference på Christiansborg under navnet "Er lønåbenhed vejen til ligeløn" ifm. Kvindernes Internationale Kampdag. Der blev ligeledes afholdt et fælles medlemsarrangement med fokus på lønåbenhed på arbejdspladsen i Den Sorte Diamant.

I 2017 var LO's interne ligestillingsudvalg på studietur til England, hvor fokus blandt andet var på at indsamle erfaringer og inspiration til arbejdet med ligeløn. Der var blandt andet møder og drøftelser med TUC, PwC m.fl. vedr. den engelske ligelønsmodel. I 2016 blev der i England vedtaget en lov, som pålægger alle virksomheder med over 250 ansatte at offentliggøre lønsgabet årligt.

LO deltog i 2018 i Talktown, som er Kvinderådets festival, og bidrog til arrangementet "*Ligeløn – tjener du også mindre end en mand?*".

LO og FTF har begge løbende bidraget til den offentlige debat om ligeløn, og derved bidraget til fortsat at sætte manglende ligeløn på dagsorden.

LO og FTF har begge haft en prioriteret indsats på ligelønsområdet samt på det kønsopdelte arbejdsmarked i perioden 2016-2019.

LO og FTF har i perioden også arbejdet med ligeløn på europæisk niveau. Arbejdet med ligeløn indskrænker sig ikke kun til nationalt arbejde. FTF og LO har i perioden haft løbende dialog med EU-systemet, herunder EU-parlamentarikere og EU-Parlamentet, for at få forbedret den europæiske retstilstand om ligeløn, samt indhentet inspiration for ligelønsarbejdet fra andre EU-lande.

Medlemsforbundet 3F følger systematisk udviklingen i løngabet inden for en lang række af forbundets fag- og arbejdsområde. De seneste års undersøgelser har vist, at løngabet blandt 3F's medlemmer er mindre end landsgennemsnittet, men er desværre steget de sidste to år. Grupperne, der forhandler overenskomsterne, følger udviklingen og arbejder løbende på mulige forklaringer. Den årlige ligelønsstatistik sendes til alle forbundets afdelinger og de ligestillingsansvarlige i afdelingerne inviteres 1-2 gange årligt til kursus/konference med henblik på at være klædt på til at kunne sætte fokus på ligeløn ved virksomhedsbesøg, lokalforhandlinger mv. I skrivende stund er en enkelt fagforening i gang med et eksperiment, der går ud på – i samarbejde med tillidsrepræsentanterne – at tjekke ligelønnen på de virksomheder, som fagforeningen har medlemmer på.

Medlemsforbundet Dansk Metal har gennemført en analyse af kvinder og mænds løn i alle brancher. Undersøgelsen viste, at der i gennemsnit er en lønforskel mellem 8 og 13 pct. alt efter branche. Desuden har tillidsrepræsentanter gennemført en undersøgelse på egne arbejdspladser. I den forbindelse er der sendt materialer og information ud, så de kan gennemføre den.

Med venlig hilsen

Majbrit Berlau

Næstformand i FH

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

post@bm.dk
smo@bm.dk

Akademikernes bidrag til ligelønsredegørelsen

Akademikerne er af Beskæftigelsesministeriet blevet anmodet om at komme med bidrag til regeringens ligelønsredegørelse, som regeringen skal udarbejde hvert tredje år, jf. ligelønslovens § 6a.

Akademikerne har i den forbindelse forhørt sig hos medlemsorganisationerne om bidrag, der kan indgå i ligelønsredegørelsen.

Det kan konstateres, at der fortsat er en uforklarlig lønforskel mellem mænd og kvinder. På akademikerområdet udgør forskellen op mod 8 pct. afhængig af faggruppe. Denne forskel ses ikke at være faldende.

Hos Akademikerne har vi i mange år arbejdet for øremærket barsel til mænd, da det er særdeles veldokumenteret, at skævdelingen af barselsorlov har store konsekvenser for kvinders lønudvikling, pensionsforhold samt ikke mindst karrieremuligheder. Derfor er det Akademikernes opfordring og forhåbning, at regeringen i implementeringsarbejdet af EU-direktiv om barsel til fædre vil lade øremærkningen følge op af en fuld løn- og pensionsret. Akademikerne ser frem til at bidrage til implementeringsarbejdet.

Akademikerne finder, at der fortsat er behov for, at der igangsættes initiativer fra regeringens side til at få skabt reel ligeløn mellem mænd og kvinder. Akademikerne ser frem til, at regeringen præsenterer nye initiativer på ligelønsområdet senest i forbindelse med offentliggørelsen af ligelønsredegørelsen.

Arbejdet med ligeløn/ligestilling i Akademikerne

Akademikerne har i den forgangne 3-årige periode arbejdet med ligestilling, herunder ligeløn på forskellig vis, ligesom forskellige ligestillingsprojekter er i pipeline.

Ved overenskomstforhandlingerne ved OK18, blev der bl.a. stillet krav om, at sorgorlov ved spædbarnsdød fremover også skal gælde for fædre/medmødre.

Den 18. februar 2019
Sagsnr. S-2019-119
Dok.nr. D-2019-5435
sfk/bef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 29, 2. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

På det regionale og kommunale område lykkedes det Akademikerne og resten af Forhandlingsfællesskabet at komme igennem med kravet. Herefter har både mor, far og medmor ret til indtil 14 uger med fuld løn, hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen. Denne forbedrede retsstilling hos fædrene/medmødrene har til formål at bidrage til en kulturændring, hvor det normaliseres, at begge forældre vil sørge over tabet, og ligestille forældrenes sorg og deltagelse i forældreskabet.

På det offentlige område udbyder Akademikerne en uddannelse af tillidsrepræsentanter, som Akademikernes medlemsorganisationer gør brug af i de tilfælde, hvor disse ikke udbyder selvstændige kurser. På tillidsrepræsentantskurserne indgår ligeløn som tema, særligt i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

På det private forhandlingsområde koordinerer Akademikerne fælles temaer og tendenser på tværs af brancher, når de over 100 private virksomhedsoverenskomster forhandles direkte af medlemsorganisationerne. I koordineringsarbejdet indgår fælles anbefalinger på bl.a. ligelønsområdet, hvor forslagene til konkrete krav er:

- Krav om at forældreorloven skal være helt eller delvist med løn.
- Krav om øremærkning af orlov til fædre.
- Krav om indbetaling af fuldt pensionsbidrag i ulønnede orlovsperioder.
- Krav om relevant kompetenceudvikling af medarbejdere i længere orlovsperioder.

Til folkemødet i 2019 vil det overordnede tema for Akademikernes arrangementer være viden om ligestilling og diversitet i det danske uddannelsessystem og på arbejdsmarkedet. I den forbindelse har Akademikerne igangsat flere undersøgelser, der bl.a. vil belyse, i hvilken grad børn påvirker kvinders ledelsesmuligheder.

Arbejdet med ligeløn/ligestilling hos Akademikernes medlemsorganisationer

Akademikerne har i anledningen af høringen forhørt sig hos Akademikernes medlemsorganisationer om bidrag, der kan indgå i regeringens ligelønsredegørelse. Af tilbagemeldingerne fra medlemsorganisationerne kan bl.a. fremhæves følgende:

Djøf

Djøf vægter i sin samlede indsats for ligeløn betydningen af såvel strukturelle forhold som kulturelle normers betydning for fx udmøntning af tillæg særdeles højt. Derfor er Djøf også stærke fortalere for behovet for en mere lige fordeling af orloven med børn.

Herudover er det afgørende med større åbenhed om løn, så arbejdsgiveren skal argumentere for kriterier for f.eks. tildeling af tillæg mv.

Djøf har i 2018 benyttet 8. marts, Kvindernes Internationale Kampdag, til at sætte fokus på vigtigheden af åbenhed om løn som en vigtig løfte-stang til at fremme ligeløn i samarbejde med en lang række faglige or-ganisationer under overskriften #Deldinløn.

Lande som Storbritannien, Island og Tyskland har alle gennemført ind-satser, der skal øge lønåbenheden med det erklærede formål at opnå ligeløn mellem kvinder og mænd. Der er endnu ikke viden om, hvorvidt indsatserne har haft en effekt i Storbritannien og Tyskland.

Derimod tyder et pilotstudie i Island på, at deres ligelønscertificering har den ønskede effekt: Først og fremmest er det en fordel for arbejdsplad-sen at have et mere gennemsigtigt lønsystem. Det gør arbejdsgiverne opmærksomme på, om der foregår diskrimination mellem kønnene, og om der er en unfair fastsættelse af lønnen. De bliver også mere bevidste om, hvilke faldgruber der er omkring fastsættelsen af løn. (Lønåbenhed og ligeløn, arbejdsrapport, VIVE, marts 2018)

En undersøgelse blandt privatansatte djøf'ere fra 2017 viste, at kun 14 pct. svarer ja til, "at vi taler åbent om løn kolleger imellem", og tilsva-rende 73 pct. svarer, at der ikke er åbenhed om løn på deres arbejds-plads.

Djøf udarbejder årligt ligelønsanalyser. På det private område (djøf'ere uden ledelsesansvar) har kvinderne et markant lønefterslæb på mellem 5 og 8 pct., som ikke kan forklares af hverken uddannelse, branche, anciennitet eller arbejdstid.

Denne såkaldt uforklarede lønforskel har ligget stabilt i mange år. Trods overenskomster og fastlagte lønskalaer i den offentlige sektor ses der også en såkaldt uforklaret lønforskel mellem mænd og kvinder på det offentlige område. I 2017 var den på 2,7 pct. for overenskomstan-satte djøf'ere (dvs. eksklusive cheferne). Af Finansministeriets opgørel-se over lokale løntillæg i hhv. stat, kommuner og regioner (2018) er mønsteret, for så vidt angår hovedparten af Djøf-stillingskategorier: Mænd får højere lokale løntillæg end kvinder. Samme billede gør sig i øvrigt gældende i lederstillinger: Flere analyser peger således på, at kvinder også tjener mindre end mænd i lederstillin-ger.

Også i forhold til studiejob i den private sektor har Djøfs seneste studie-jobanalyse fra 2017 vist, at mandlige studerende i gennemsnit tjener 4,6 pct. mere på deres studiejob.

Det bør således også fremhæves, at forskning peger på, at både mænd og kvinder forventer, at kvinder vil være mere ydmyge og acceptere mindre i løn. Det resulterer i en sværere forhandlings-situation for kvin-der.

Djøf finder det i høj grad samfundsøkonomisk alarmerende, at afkastet ved at tage en uddannelse systematisk ses at være mindre for kvinder end for mænd.

AE-Rådets livsindkomstanalyse fra 2018 dokumenterer således markante forskelle mellem mænd og kvinders livsindkomst trods samme uddannelsesbaggrund.

Frem for at reducere spørgsmålet om ligeløn til at handle om den enkeltes (livs)valg er det således afgørende at sætte fokus på strukturelle forhold, der fastholder det kønsopdelte arbejdsmarked og svækker kvinders position på arbejdsmarkedet.

Udover at sætte fokus på den manglende ligeløn i fagblade og diverse medier gennemfører Djøf hvert år mange lønsparringer med medlemmer og har i den forbindelse også fokus på at modvirke uligeløn.

Tilsvarende er Djøfs årlige lønstatistikker og lønberegneren nyttige indsatser i arbejdet med at fremme ligeløn.

Desuden har Djøfs TR-kurser også løbende de kønspolitiske briller på, så TR rustes til at udfordre sædvanlige stereotyper og ubevidste bias om køn og løn.

Kommunikation og Sprog

- Forbundet Kommunikation og Sprog rådgiver medlemmerne og i et ikke uvæsentligt omfang også virksomheder om optimering af aflønning under barsel, hvor det er organisationens erfaring, at der er et udfyldt oplysnings- og vejledningsbehov hos nogle virksomheder.
- Forbundet deltager i to projekter med midler fra puljen Aktion Fars Barsel. Det ene projekt er et roadshow med titlen "fra arbejdsmand til farmand", og det andet er som paneldeltager under et arrangement i barselshuset (Aarhus). De to projektbeskrivelser er **vedlagt**.
- Forbundet bruger mange kræfter på at styrke medlemmernes evne til at sætte ord på egen faglighed og bringe den i spil, så den værdi, de skaber til gavn for både dem selv og deres arbejdsplads, bliver tydelig. Dette har (også) et ligelønsperspektiv i lyset af, at cirka 86 pct. af forbundets medlemmer er kvinder.

Med venlig hilsen

Sofie Friborg Kjeldgaard

D: 42338760

E: sfk@ac.dk

Bilag:

Følgende dokumenter vedlægges som bilag, til brug for ligelønsredegørelsen:

- Daregender – Ansøgningsskema til Fars Orlovspulje
- Bedre barsel – Aktion fars barsel – projektbeskrivelse

----- Forwarded message -----

From: **Tak for din ansøgning** <tak@pulje.dk>

Date: Thu, Nov 1, 2018 at 2:14 PM

Subject: Tak for din ansøgning

To: vej@bedrebarsel.dk <vej@bedrebarsel.dk>

Email: vej@bedrebarsel.dk

Navn på ansøgerorganisation: Bedre Barsel

CVR-nummer: 39637634

Type ansøger: Forening

Postadresse: Langenæs Allé 64, 4.tv

Postnr: 8000

By: Aarhus

Er der samarbejdspartnere? true

Navn på samarbejdspartneraftale: 3F Aarhus Rymarken, Aarhus Forbundet Sprog og Kommunikation, København FO-byen, Aarhus

Forestiller I jer andre samarbejdspartnere: Vi er løbende i dialog med Fars legestue og The Far Side, som gerne vil dele vores arrangementer.

Navn: Louise Cathrine Nørmark

Tlf. nummer: 61308939

Bank reg. og kontonummer: 8401 1062514

Navn på projektansvarlig: Louise Cathrine Nørmark

Tlf. nummer: 61308939

E-mail: vej@bedrebarsel.dk

Ansøgers hjemmeside: www.bedrebarsel.dk

Navn på projekt: Far har også behov for barsel

Beløb der søges: 51104

Beskriv projektet / aktiviteten: Projektet er fire oplæg i Barselshuset i Aarhus. Hvert arrangement starter med et kort oplæg fra Bedre Barsel samt en jurist eller faglig sekretær fra 3F omkring mænds rettigheder og muligheder for at afholde barsel. Der vil efter hvert oplæg være mulighed for at snakke med juristen/faglig sekretær. 1. Oplæg ved Thomas Skov Programleder på Danmarks Radio Thomas Skov Gaardsvig har sagt ja til at holde et oplæg om

sine erfaringer med at blive far og være på barsel. Thomas er ved at skrive en bog omkring det at blive far og arbejder sideløbende på et foredrag. Thomas tager normalt 22-24.000kr for et foredrag, men har tilbudt os at holde et for 10.000 på baggrund af vores formål. 2.

Debatsalon: Mænd har også behov for barsel Denne samtalesalon vil diskutere mænds muligheder og behov for barsel. Panel: Hans Linde fra Forbundet Sprog og kommunikation, der yder juridisk rådgivning indenfor barselsområdet. Familieterapeut Torben Pedersen Skovby Far der har taget længere barsel. 3. Debatsalon: Når far får en efterfødselsreaktion Rasmus vil fortælle sin personlige beretning fra spæde symptomer på sin efterfødselsreaktion, frem til selve krisen og slutteligt om den behandling han fik. Derudover vil han tale om følgerne og hvordan det påvirkede hans parforhold. Rasmus vil italesætte tabuer omkring psykisk lidelse med særligt vægt på, hvorfor det kan være ekstra svært for mænd at tale om. 4. Stand-up med Tjelle Journalist og stand-upper Tjelle Vejrup vil lave et stand-up show om hans erfaring med at blive far og hvad det har haft af betydning for ham. Tjelle kommer med humoristisk læring om, hvor man ikke skal røre sin hustru/kæreste når hun er gravid og så beretter han om, hvordan det pludselig var at besøge venner med et barn der piller ved alt.

Hvad er målet med aktiviteten og hvordan vil I nå det?:Målet med aktiviteten er, at skabe fokus og debat omkring fædres barsel. Vi vil tale om barsel, som et maskulint tilvalg og noget som styrker familien, både økonomisk og socialt. Det er desuden et mål med arrangementerne at Thomas Skov, Tjelle og de to fædre kan være rollemodeller for tilskuerne og at begge parter kan lære noget af hinanden. 3F har 1285 mandlige medlemmer mellem 18-40 i Aarhus. Der er plads til 80 deltagere til hvert arrangement. 3F vil kommunikere arrangementerne ud via nyhedsbrev og Facebook, og fysisk materiale på Rymarken. Vi vil bede deltagere krydse af i et skema efter arrangementet for at måle på, om de føler sig bedre informeret om barselsrettigheder og om de i højere grad vil overveje at tage barsel samt hvilke tilbud de ønsker at benytte som fædre.

Hvordan vil I nå ud til målgruppen? Vi har indgået samarbejde med 3F Rymarken, som vil sende information ud til alle deres medlemmer. Vi vil bruge vores egne sociale medier til at gøre opmærksom på arrangementerne og beskrive målgruppen. Derudover vil vi kommunikere eventet i samarbejde med Fars Legestue og the Far Side. På de sociale medier har vi følgere fra hele Danmark (I en nylig gennemført online spørgeskemaundersøgelse, modtog vi besvarelser fra deltagere fra 70 forskellige kommuner). Vi vil derudover lave postkort om arrangementerne og med kort oplysning om farbarsel, til uddeling.

Mænd: Faglært (håndværk, handel, kontor m.m.)

Særlig branchetilknnytning: Bygge, jord og miljø

Andre: Mødre/kommende mødre

Særlig målgruppe, specificér: 3F medlemmers familie og venner.

Aktivitetstype: Andet, Foredrag

Kommune: Århus Kommune

Region: Na

HeleDanmark: Na

I aktiviteten er der hovedvægt på: Holdning (debat og dialog om brug af orlov)

Hvad sker der med aktiviteten efter projektperioden? Vi vil evaluere den feedback vi får på arrangementerne til at udvikle nye tiltag. Konkret kan vi se om vi tiltrækker flere mænd til vores løbende tilbud i Barselshuset. I kraft af at være et mødested og aktivitetshus for kommende og barslende forældre har vi mulighed for løbende at skabe fokus på farbarsel. Vi arbejder i høj grad med de sociale medier, Facebook, Instagram og vores hjemmeside, hvor vi kommer bredere ud. Her kan vi måle om antallet af mandlige følgere, vil stige som følge af vores aktiviteter i projektperioden.

Unik nr. 2018_Far_84_114

--

Med venlig hilsen

Louise og Kristine
Bedre Barsel
www.bedrebarsel.dk

Louise: 61 30 89 39
Kristine: 22 38 32 63

Ansøgningskema til Fars Orlov pulje

OBS: Du kan desværre ikke kopiere tekst fra en Word ind i skemaet. Men kun fra en txt-fil (Notepad) og så kopier teksten herfra

E-mail på ansøger: hh@daregender.dk

Navn på ansøgerorganisation: DareGender

CVR-nummer: 37526703

Type ansøger: forening

Postadresse: Enghavevej 80 3. sal, % KPH Projects,

Postnr: 2450

By: København SV

Er der samarbejdspartnere? Ja

Navn på samarbejdspartner med aftale:

Forbundet Sprog og Kommunikation, Hauser Plads 20 3. sal, 1127 København K

3F/FIU-ligestilling, Kampmannsgade 4, 1604 København

Forestiller I jer andre samarbejdspartnere:

ProVarde (erhvervscenter), Otto Frellos plads 1, 6800 Varde

Business Kolding

Business Aalborg

Navn på projektansvarlig: Henriette Højberg

Tlf. nummer: 26205366

E-mail: hh@daregender.dk

Navn på juridisk ansvarlig (leder) hos ansøger: Henriette Højberg, sekretariatsleder og Loke Bisgaard Nielsen, Forperson

Tlf. nummer: 26205366

Bank reg. og kontonummer:

Organisationens hjemmeside (hvis haves): www.daregender.dk

Navn på projekt:

Fra arbejdsmand til farmand – et roadshow for flere fædre på barselsorlov

Beskriv projektet / aktiviteten: 1800 anslag

Det er i yderområderne, hvor fædre oftere arbejder i mandsdominerede fag i SMVer, har kortere uddannelser, og fædre holder kortest orlov. Derfor igangsætter projektet oplysnings- og uddannelsesaktiviteter rettet mod fædre og deres arbejdsgivere i tre lokalområder, Varde/Billund, Kolding og Aalborg. Områderne er udvalgt i samråd med samarbejdspartnerne, baseret på aktivitetsniveau i fagbevægelsen i området, samt vurderede muligheder for lokalforankring.

Aktiviteterne består af:

- "Far-møder" i lokalområdet. Vi samler små og mellemstore virksomheders ledere, tillidsfolk og medarbejdere til begivenheder om fædre på barsel med fokus på både holdningsbearbejdning og faktabaseret viden om fordelene ved at flere fædre tager barsel. Arrangementerne er dels oplysning ift. fordele, muligheder og rettigheder og dels involvering af deltagerne, så de derved, både som fædre, og medarbejdere, tager aktiv og eksplicit stilling til barsel. Derudover bruger vi lokale rollemodeller, der på møderne fortæller deres personlige historie - det gælder både rollemodeller der selv har taget længere orlov og fædre, som fortryder at de ikke tog lang orlov med deres børn. Der afholdes 3 events per lokalområde.
- Specifikt udarbejdet værktøjsmateriale, der udleveres og introduceres personligt til ledelse og tillidsfolk hos deltagende arbejdspladser. Fokus er på: hvad er det for en snak medarbejder og arbejdsplads skal have og hvordan støttes medarbejderen ift. at tage barsel? Hvordan håndteres vagtplanshuller, mens barslen afholdes, og hvordan kan man holde kontakt undervejs i barslen? Forventet uddeles 1000 stk. tryksager til fædre, TR og ledelse samt en pdf version tilgængeligt online.
- Lokal PR-indsats i de pågældende byer, i samarbejde med de lokale erhvervsråd og udvalgte arbejdspladser.

Hvad er målet med aktiviteten og hvordan vil I nå det? Antal anslag tilbage 800

Vi gør det hipt for fædre og deres arbejdspladser at tale om barsel. Der eksisterer ofte en høj grad af velvilje og interesse i barsel blandt yngre fædre i mandsdominerede virksomheder, men der eksisterer sjældent hverken et vidensniveau eller sprog der understøtter udlevelsen. Det skaber vi med dette projekt, dels gennem møderne, og dels gennem den lokale mediedækning, møderne afføder. Vi forventer mindst:

- 350 deltagere ved aktiviteterne
- 800 arbejdspladser ledelser og TR inviteres
- 70 arbejdspladser ledelser og TR deltager
- 10 regionsdækkende og lokale medieomtaler i alt

I alt forventes det, at aktiviteterne skaber ringe i vandet ud til ca. 80.000 fædre og deres partnere, ledere, kolleger og familiemedlemmer, som vi ved alle har betydning for fædrenes valg eller fravalg af orlov.

Hvem er jeres primære målgruppe for aktiviteten/produktet?

Mænd: Mandlige medarbejdere, Tillidsrepræsentanter og ledere i SMVer i lokalområdet

Særlig branchetilknytning

Andre:

Særlig målgruppe, specificér:

Aktivitetstype: Informationsmøde/Debatmøde/Foredrag/Undervisning/kursusSkriftligt oplysnings-/debatmaterialeDigitalt oplysnings-/debatmaterialeAndet

Aktiviteten / formidlingen finder sted i: *

Kommune: Varde, Aalborg, Kolding

Region:

Landsdækkende, dvs. aktivitet i alle regioner

I aktiviteten er der hovedvægt på:

Hvordan vil I nå ud til målgruppen? Antal anslag tilbage 1000

Aktiviteterne sker i samarbejde med samarbejdspartnerne lokalforeninger og de lokale erhvervsråd. 3F vil bidrage med at skaffe kontakter i de tre områder og sikre at vi når bredt ud til tillidsrepræsentanter, AMR/fagforeninger og andre ligestillings interesserede i lokalområderne. Det er derfor bl.a. gennem deres kanaler, at vi informerer og udsender invitationer. Det er også gennem disse, at vi sætter fokus på problematikken og arrangementerne i lokale medier allerede før aktiviteterne finder sted. En del af arbejdet med at få fat i målgruppen er at 'lave opsøgende arbejde' hos virksomhederne, dvs. tage ud til virksomhederne og gøre opmærksom på arrangementerne, samt sikre systematisk opfølgning på mail og

telefon. Vi vil alliere os med en række virksomheder (nogle af dem har vi indledt kontakt til) og som skal være med til at støtte op omkring dagsordenen og arrangementerne. Derudover er SoMe også en vigtig både kommunikationsplatform og outreach platform ift. fædrene.

Hvilke tiltag vil I gøre for at opnå målgruppens deltagelse i jeres aktivitet?

De fleste af møderne arrangeres som godmorgen/fyraftensmøder på målgruppens arbejdspladser. På denne måde gør vi det let for både fædre og TR/ledelse at være med. Vi ved også fra tidligere arbejde med lignende temaer i håndværkersektoren, at hvis vi kan få arbejdspladsen til at udsende "dekret" om deltagelse og samtidig afskrive den brugte time på arrangementet for de berørte medarbejdere som en slags investering fra virksomhedens side, er der 100% fremmøde. Derfor bruger vi indledende kræfter på at skabe velvilje fra arbejdsgiver til at dette sker på den enkelte arbejdsplads.

Endvidere indgår vi i tæt samarbejde med både 3Fs lokalafdelinger, så de også sikrer både synlighed og tiltrækning via deres kanaler.

Uddannelsesmateriale er gratis, når først det er blevet udarbejdet til målgruppen og via den personlige relation hjælper vi virksomhederne i gang direkte "on location". Denne "aktivitet" vil derved fortsætte med at køre længe efter møderne er stoppet.

Hvilke overvejelser gør I jer om aktiviteten efter projektperioden? Antal anslag tilbage 1000

Vi ønsker at bidrage til at udnytte stemningen og den nationale kontekst i øjeblikket til dels at forberede den kommende EU-forordning over for både familier og arbejdspladser, dels hjælpe overenskomstparterne med at udnytte resultatet af overenskomsterne fra 2017 til fulde, samt skabe fundament for andre forhandlingsparametre end løn i 2020-forhandlingerne, og endelig skabe et konkret greb på SDG#5 og dens undermålsætninger.

Det kræver en landsdækkende men lokalt forankret og koordineret indsats, der kan skabe synergi, fælles fodslag og som sætter fokus på hvordan man kan arbejde med orlov til fædre, uanset arbejdspladsens branche og størrelse. I dette projekt opbygger vi konceptet i de udvalgte byer. Når det er gennemført, skal konceptet udbredes til resten af landet, med lokal- og fondsfinansiering. I denne sammenhæng udvides kredsen af samarbejdspartnere også til at inkludere arbejdsgiverorganisationer, og finansieringsbehovet tilvejebringes af projektets partnere og fonde.

Vedhæft budgetschema:

DFS skal jf. GDPR/persondataforordningen oplyse, at vi opbevarer de indtastede oplysninger til brug for behandling af ansøgningen. Oplysninger gemmes i op til 6 år jf. bogføringsloven. Personoplysninger om ansøger videregives kun til trediepart efter forudgående aftale. Vi henviser i øvrigt til vores persondatapolitik, der kan læses her.

Jeg erklærer hermed at have læst retningslinierne for puljen og er indforstået med disse.

Dansk Folkeoplysnings Samråd 2018
