



MED ET KVINNEBLIKK PÅ ILO

98th Session of the International Labour Conference

Geneva 3-19 June 2009



Dorte Pedersen	Danmark
Jakobina Bjornsdottir	Island
Kari Vetrhus	Norge
Grethe Kvist	Norge

Vi, Dorte Pedersen fra Danmark, Arna Jakobina Bjørnsdottir fra Island og Grethe Kvist og Kari Vetrhus fra Norge møttes på Genevskolesamling i Runø og formulerte følgende problemstillinger for opphold og oppgave:

- Hvordan klarer man å sørge for likestilling i ILO, spesielt mellom kjønnene, når temaet er et av hovedemnene på konferansen i 2009?
- Hvordan taler man om likestilling og hvilke underemner blir tatt opp under konferansen?
- Hvordan er representasjonen fra de nordiske land og hva viser denne når vi sammenligner med andre land i Europa?
- Hvordan skal man bruke resultatene fra i år i videre arbeid?
- Hvordan er Den Nordiske Folkehøgskolen i Genève balansert med hensyn til kjønnsaspektet i år?

Metode

Kommunikasjon, lesing og observasjon har vært av avgjørende betydning for progresjon i gruppearbeidet. Det ble viktig for oss å observere prosessene og tenke at dette skulle være en slags "learning by doing" oppgave. Vi har fulgt med på møter i Workers group, i likestillingskomitèen spesielt men også i andre komiteer og møter. Vi har intervjuet delegater, ansatte i ILO's likestillingsavdeling og hatt møter med nordiske utsendinger fra både myndigheter, arbeidstakere og arbeidsgivere. Språkvansker har gitt oss noen utfordringer som har latt seg løse og vi har kommet styrket ut av samarbeidet!

ILO SYSTEMET

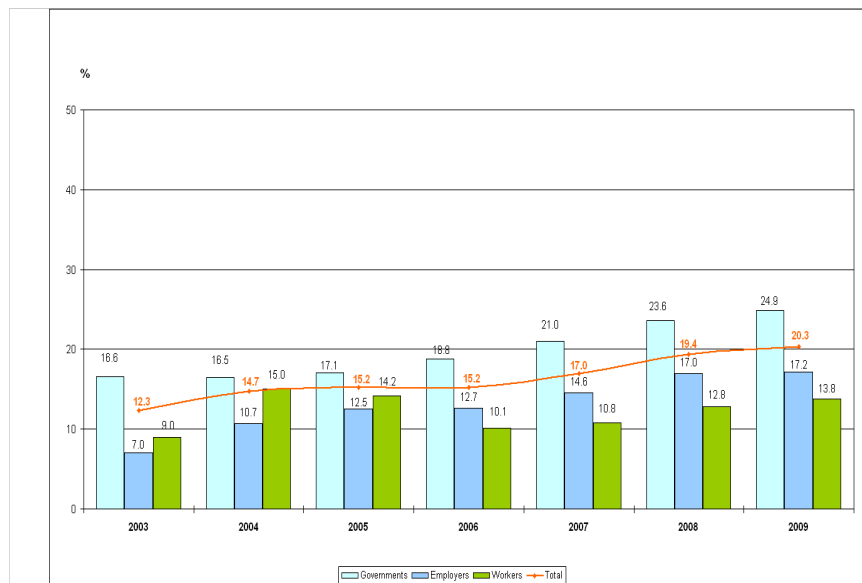
ILO er FNs særorganisasjon for arbeidslivet, skapt for å bedre levevilkårene, arbeidsforholdene og arbeidsmulighetene for arbeidstakere verden over. ILO ble etablert i 1919 som en del av fredsslutningen etter Den første verdenskrigen. I 1946 ble ILO den første særorganisasjonen i FN. 50 år etter opprettelsen av organisasjonen fikk ILO i 1969 Nobels fredspris. 183 land er medlemmer. Vi har lagt ved et vedlegg som viser en historisk tidslinje på viktig arbeid med likestilling. (vedlegg 1)

Trepartstruktur og arbeidsmiljøkonferansen

ILO er unik i FN-systemet med sin trepartsstruktur. Arbeidsgivere og arbeidstakere deltar på lik linje med myndighetene når politikken til medlemslandene skal utformes. ILO arrangerer Arbeidskonferansen som vedtar konvensjoner og rekommandasjoner. Hvert enkelt lands delegasjon består av fire delegater totalt sett, to delegater fra myndighetssiden, en delegat hver fra arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. Delegasjonene kan ha følge av rådgivere, inntil to innen hvert tema på konferansen. For å sikre best mulig ballanse mellom de tre gruppene oppfordres medlemslandene se til at det kommer et likt antall rådgivere fra de ulike delegasjonene. Utgifter til reise og opphold for delegatene og deres rådgivere skal dekkes av medlemslandene.

Medlemslandene skal sikre at delegasjonene er trepartielle og at de i stand til å uttale seg og stemme uavhengig av hverandre. De er oppfordret til å nominere deltakere fra arbeidstakere og arbeidsgivere som best sammenfaller med de mest representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i hjemlandene.

Medlemslandene er også bedt om å forholde seg til resolusjonen vedtatt på ILO konferansen i 1991 som oppfordret delegatgruppene om å inkludere flere kvinner i delegasjonene på ILO konferansene.

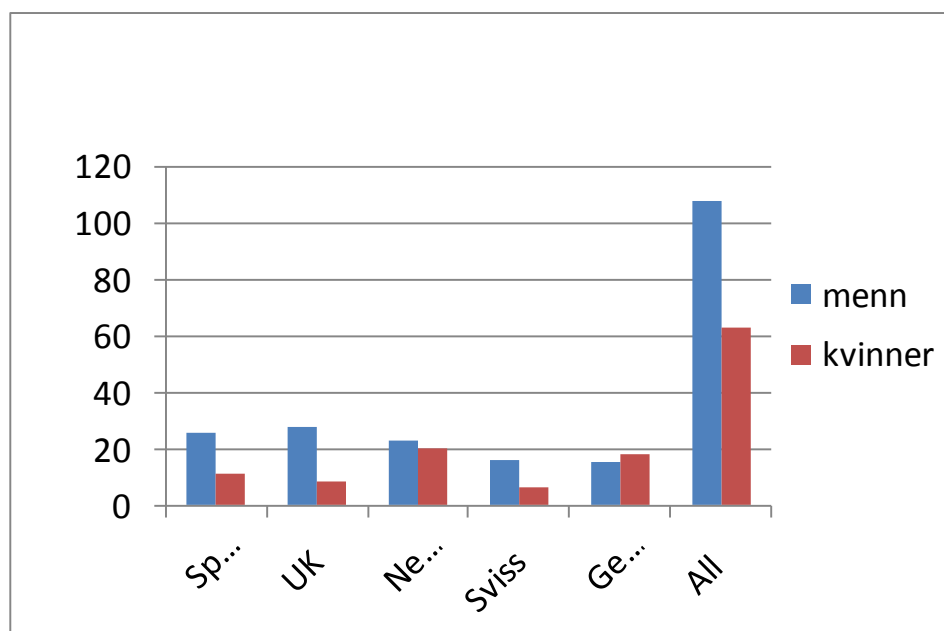
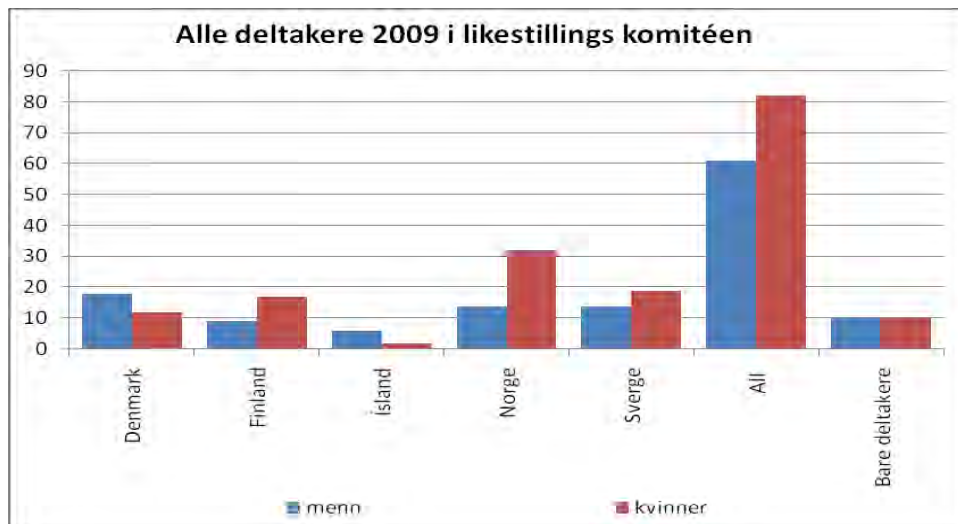


Som statistikken viser har det vært en liten positiv utvikling hvert år mht antall kvinner. I 2009 er det 28 % kvinner. Ulf Lundstrøm som er medlem av Credential group/fullmaktskomité mener at dette skyldes at i år er ett av fire tema kjønnslikestilling. Til tross for økning er prosentandelen fortsatt lav og Fullmaktskomiteen i 2008 beklaget dette faktum, minnet om FN sitt mål om å øke antall kvinner i vedtaksføre og politiske fora til minst 30 %. I ILO sine "statutter"?? er målet full kjønnslikestilling, dvs 50 %.

Lundstrøm mener, også at statistikk vil vise at regjeringsgruppene har høyere kvinneandel enn arbeidsgivergruppene og arbeidstakergruppene. En medvirkende årsak til dette kan være at regjeringsgruppene er de som har flest rådgivere. Han sier at dersom medlemslandene betaler for flere rådgivere vil dette kunne gi positive utslag med hensyn til antall kvinner totalt på ILO konferansen.

Kvotering kunne være et tiltak som kunne bidratt positivt. Flere diskusjoner på ILO konferansen har vist at kvotering er imidlertid en svært omdiskutert metode og det vil trolig ikke bli flertall for dette.. Diskusjonen går, men vi er ikke kjent med at det er reist forslag. ILO sine statutter, hvem fremmer forslag til endring av disse? Er det de medlemslandene sine ILO grupper?

En ting er statistikk over antall kvinner som deltar på Arbeidslivskonferansen, men det er faktisk viktig hvor mange av delegatene som er kvinner, da det er de som har stemmerett.



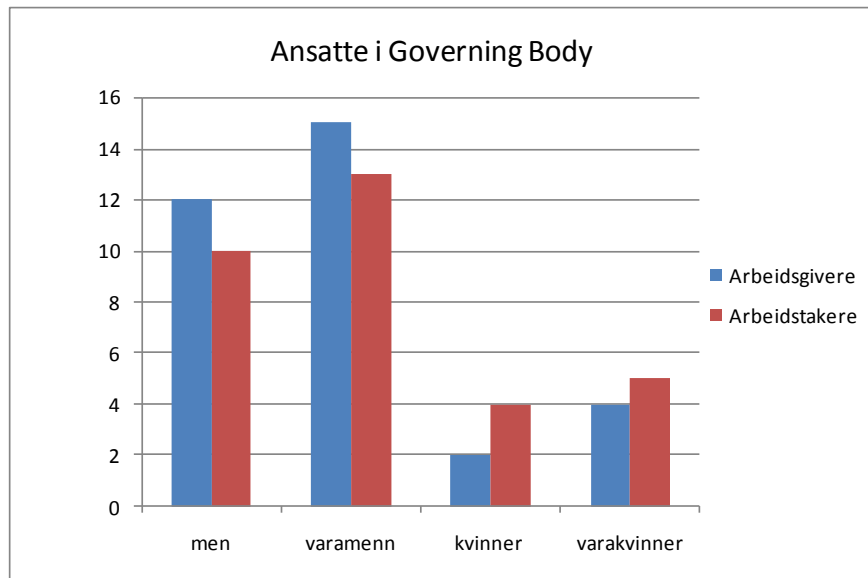
Til konferansen i 2009 har vi valgt å telle representanter fra Norden som en gruppe og en "kontrollgruppe" fra sammenlignbare land i Vest-Europa. Vi valgte Tyskland, Spania, Storbritannia, Nederland og Sveits. De nordiske land har til sammen sendt 82 kvinner mens de mellemeuropeiske land til sammen har sendt 63 kvinner. De har altså 20 færre kvinner enn de nordiske. Men samtidig har de sendt 47 flere menn enn Norden. Kvinner er altså bedre representert nord i Europa enn syd i Europa.

På konferansen i år var det fem komiteer. Mye av arbeidet foregår i disse komiteene. Hver komité jobber med utgangspunkt i et rapportutkast som før konferansen er utarbeidet av i forkant av ulike avdelinger i ILO. Under komitéarbeidet drøfter de tre parter rapporten, kommer med forslag til endringer. I likestillingskomiteen var det satt av ti dager til diskusjon. Det nye utkastet ble lagt frem for ILO konferansen hvor de ulike delegasjonene stemte over forslaget. I Likestillingskomiteen var det 187 endringsforslag. Det endelige dokumentet var på 23 sider.

Governing Body / styret

ILOs styre avholder tre møter hvert år, og bestemmer i all hovedsak ILOs politikk og program. Styret er satt sammen av 28 regjeringsrepresentanter, 14 arbeidstakerrepresentanter og 14 arbeidsgiverrepresentanter. De ti mest industrialiserte landene (Brasil, Frankrike, Kina, India, USA, Storbritannia, Tyskland, Russland, Italia og Japan) har faste plasser i Styret mens de øvrige representantene velges for tre år av gangen av Arbeidskonferansen.

Arbeidstakerrepresentanten fra de nordiske land er i denne perioden representert ved Trine Lise Sundnes fra LO i Norge

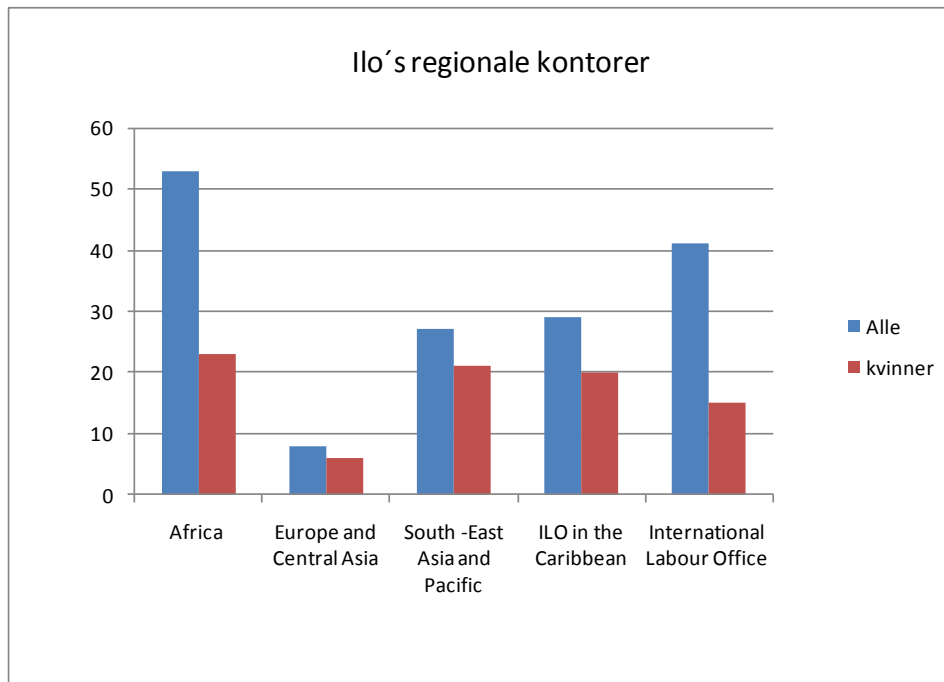


Det er i denne periode kun 2 kvinner fra arbeidsgiver og 5 fra arbeidstakergruppen. For menn er forholdet 12 og 10. Det finnes ikke oversikt over kjønn mht representasjon fra regjeringene. Vi antar at det er høy overrepresentasjon av menn i denne gruppen. Dette er langt fra ILOs målsetting om likestilling mellom kjønnene i styrende og vedtaksføre organ, en ordning som ikke er vedtaksfestet.

Arbeidsbyrå og regionale kontor

Det internasjonale arbeidsbyrået ligger i Genève og er ILOs sekretariat og operasjonelle hovedkvarter. Byrået ledes av Generaldirektør Juan Somavia. ILOs sekretariat består av 1900 ansatte menn og kvinner (tall fra 1993) fra 110 nasjoner, samt 600 eksperter som arbeider på utviklingsprogrammer i ulike land.

ILO har 5 regionale kontor i verden.



Oversikten viser at når det gjelder ILO ansatte på regionnivå er målsetting om lik kjønnsrepresentasjon rimelig godt ivaretatt i alle regioner. Imidlertid er fordelingen på ILOs arbeidsbyrå ikke så bra.

ILOS RYGGGRAD – KONVENSJONENE

Konvensjonene er et instrument som regulerer de fleste felt innen arbeidslivet. Ved å godkjenne, ratifisere en konvensjon, forplikter medlemslandene seg til å oppfylle konvensjonene og samtidig akseptere internasjonal overvåking av ILO. ILOs meste sentrale konvensjoner, også kalt kjernekonvensjoner eller menneskerettighetskonvensjoner, setter minimumsstandarder i arbeidslivet. Alle land må ratifisere disse når de blir medlem av ILO. Disse deles inn i fire hovedkategorier:

Forbud mot barnarbeid

[Konvensjon nr. 138 om minstealder for adgang til sysselsetting](#)

[Konvensjon nr. 182 om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste former for barnarbeid](#)

Organisasjonsfrihet

[Konvensjon nr. 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten](#)

[Konvensjon nr. 98 om retten til å organisere seg til å føre kollektive forhandlinger](#)

Forbud mot diskriminering

[Konvensjon nr. 100 om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi](#)

[Konvensjon nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke](#)

Forbud mot tvangsarbeid

[Konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid](#)

[Konvensjon nr. 105 om avskaffelse av tvangsarbeid](#)

Konvensjonene nr. 100 og nr.111 er de konvensjonene man tenker på når man snakker om Equality.

Lik lønn for arbeid av lik verdi og om diskriminering knyttet til sysselsetting og yrke. Sett i et kvinneperspektiv er det svært positivt at de er blant kjernekonvensjonene

APPLIKASJONSKOMITÉ

De tre parter kan alle melde saker inn for denne komiteen. En ekspertgruppe utarbeider i forkant av konferansen en liste- i år på til sammen 140 saker. På denne listen var det 31 land som var meldt opp for brudd på konvensjon nr 100, blant de Finland og det var 59 land som var meldt opp for brudd på konvensjon nr 111, av de Norge. Komiteen drøfter så listen og blir enig om en mindre liste som så drøftes i komiteen. Den endelige listen som ble behandlet var på 25 land. Det var fire land som var meldt opp for brudd på 100 eller 111. Her har vi trukket frem noen eksempler på forhold som ble diskutert;

Finland

"Vurdering av lønnsgap mellom menn og kvinner.. Komiteen har i rapport fra regjeringen fått informasjon om at lønnsgapet er uforandret fra 2005 og 2007, med 20 % forskjell."

Norge

"Komiteen notater med interesse innføringen av ny lovgivning på feltet likestilling og ikke-diskriminering. Komiteen ber regjeringen å gi informasjon i fremtidige rapporter om praksis med nytt lovverk."

Kuwait

"Tilgang av kvinner til bestemte yrker. Som i sin forrige observasjon, fortsatte komiteen å trekke regjeringens oppmerksomhet til under-representasjon av kvinner i bestemte yrker under regjeringens control.discrimination."

Mauritania

"Den samlede aktiviteten for kvinner har ikke endret seg betydelig på rundt 20 år (27,7 prosent i 2000, sammenlignet med 25,3 prosent i 1988), og at de fortsatt er stor grad konsentrert i visse typer jobber, nemlig landbruk (48,6 prosent) generell administrasjon (14 prosent), handel (13 prosent) og helse og utdanning (10 prosent). Den CGTM legger til at kvinners lønn er i gjennomsnitt 60 prosent lavere enn for menn."

Iran

"Komiteen konstaterer at Conference Committee uttrykt sin skuffelse med fravær av fremskritt oppnådd siden den drøftet saken i 2006. Konferansen komité valgte regjeringen å ta haster handling på alle utestående problemer, med tanke på å oppfylle sine løfter av 2006 at det ville gi alle sine relevant lovgivning og praksis i tråd med konvensjonen av 2010."

Korea

"Komiteen understreker betydningen av å sikre effektiv markedsføring og håndheving av lovverket for

å sikre at innvandrerearbeidstakere ikke utsettes for diskriminering og overgrep i strid med konvensjonen. ”

LIKESTILLINGSBYRÅET OG OPPTAKT TIL ÅRETS KONFERANSE

”By increasing overall awareness and understanding of gender equality issues, we can actively contribute to securing decent work for all women and men”.
Juan Somavia, ILO Director-General.

Det er nå 24 år siden likestilling var temaet for en generell diskusjon på ILO konferansen. Den gang, i 1985, var temaet til debatt: ”like muligheter og likeverdige behandling av kvinner og menn i arbeidslivet”.

ILO startet sommeren 2008 en ettårig global kampanje for å framheve likestillingens sentrale rolle i organisasjonens agenda for et mer anstendig arbeidsliv (Decent Work). Kampanjen ble bygd opp rundt 12 forskjellige temaer innenfor anstendig arbeid. Denne ettårige globale kampanjen skulle munne ut i en generell diskusjon om likestillingen sett i forhold til agendaen om et anstendig arbeidsliv (Decent Work) i Genève ved den internasjonale arbeidskonferansen dette året – 2009. Av de nordiske delegatene blir denne politiske diskusjonen sett på som meget viktig å ha i forhold til en fremtidig konvensjon om decent work og domestic work.

I det siste tiåret har ILO hatt en aktiv likestillingsstrategi for å bøte på kjønnsbaserte ulikheter i sin politikk, programmer og prosjekter for å gi kvinner egenmakt så de kan delta i og dra nytte av utviklingsinnsatsninger. I 1999 opprettet ILO byrået Gender Equality, en egen likestillingsavdeling. Dette var det nåværende General direktør Mr. Somavia som innførte. Før denne tid fantes det bare noen rådgivere som jobbet med women –issues! Gender equality er jo så mye mer enn bare kvinnesaker! Denne avdelingen rapporterer direkte til Mr. Somavia, og ikke til Governing Body. Her har de 4 faste stillinger + direktør for avdelingen, Mrs. Jane Hodges. I tillegg har de prosjektstillinger som betales av donorer, for eksempel Norge, Danmark, Nederland osv. Avdelingen samarbeider tett med andre organisasjoner både i og utenfor FN-systemet, som for eksempel UNICEF. Governing Body vedtar 2 årig budsjett- og handlingsplan for hvordan Gender skal implementeres i alle andre organ i ILO systemet.

LIGESTILLINGS OPLEVELSER PÅ ILO KONFERENCEN

En rekke emner er kommet opp under diverse diskussjoner om likestilling, under dette års ILO konference, det er har vært mest relevant har vært ikke at underminere social fremgang og kvinders rettigheter under nåværende krise.

Arbejdstager gruppen håber på, at krisen kan give nye muligheder og at man ser behovet for alternativer. Muligheder er måske halen på dragen, der hedder den økonomiske krise. De muligheder

skal man gribes under krisen. Hvis de svagest ikke tabes, der skal ske integrerede politik, der gør at kvinder for bedre muligheder.

ILO General-director satte også fokus på dette emne under åbningstalen, hvor Gender Equality og diskriminering af kvinder blev fremhævet som et fundamentalt emne for ILO. Hans holdning er, at der er behov for at snakke politik, laves love og styrke en vidensdeling. Han beklager, at der mange konventioner inden for ligestilling mellem mænd og kvinder der ikke er blevet implementeret. Det er vigtigt at kigge ind af på organisationen ILO, hvor man skal være bedre til at diskutere, hvordan man får flere kvinder til at være en af de forskellige landes delegationer. ILO skal forsætte med at gøre tingene bedre.

Arbejdstager gruppen vil også gøre opmærksom på den svage repræsentation af kvinder og udtrykker; God vilje og ønsker har ikke ført kvinder langt, derfor er det måske ikke så farligt at med kvoter, selvom dette også lyder dårligt i mange kvinders ører. Mary Robinsson sagde, under hendes indlæg i Committe of The Whole; "Her er ikke mange kvinder, hvis vi ikke kan se os selv repræsenteret, så ved vi ikke om vi bliver hørt!" Derfor er der vigtigt kvinder deltager i politikprocessen, det er vigtigt at muligheder for at kvinder kan deltage bliver bedre. Oplysning om ligestilling er yderst vigtig, den viden man har skal offentliggøres og mere skal produceres og her skal kvinder være med til at udforme undersøgelser.

Politiske arbejde i kommitteen - diskussion de nordisk delegerede

Mulighed for barsel med løn, var et af vigtigste politiske emner i Gender kommiten på årets konferencen. Det er ikke kun kvinders ansvar at børn og familie skal passes, derfor skal barsel ikke være til kvinder. Politikker der skal være med til at fremme arbejdslivet og privat livet, derfor ligges der vægt på barsel og forældreorlov. Som vedlegg 2 viser er det store forskjeller mellom rettigheter til permisjoner i forbindelse med fødsel i de Nordiske land. Vedlegget viser også til ordninger i noen andre land.

De forskellige statement og udtalelser, der bliver alt kan tolkes forskellige af forskellige lande, derfor kan man faktisk godt arbejde sammen om at få lavet et papirer, der gælder for alle arbejdende kvinder i hele verden. Arbejdstilsynet skal styrkes, fordi det er meget kvinder der bliver udnyttet på arbejdsmarkedet. Derfor skal ILO hjælpe med at styrke kollektive aftaler, hvor der ikke er så stærke fagforeninger. Regeringer skal være med til at sørge for at lovene bliver overholdt, og at alle arbejdsmarkedsrettigheder bliver opretholdt, og der skal ske konsekvenser, hvis dette ikke sker. Arbejdsgiverne skal skabe anstændig arbejde og opretholde kvinders rettigheder.

Køn skal være integreret i alle diskussioner, men skal også være som noget specifik. Arbejdstager gruppen må altid presse, ellers får man ikke noget. Der skal være kønslinser på alt det vi gør internt i vores fagforeningsarbejde. Der skal være en handlingsplan på kønsligestilling i det enkelte lande, politisk dokument og et arbejdsredskab for de sociale parter.

Ligeløn for arbejde af lige værdi. Dette begreb kom ind i teksten, fordi den allerede står i bindende ILO dokumenter. Mændene i de nordiske lande skal være med til at anmelde Danmark, Norge og Sverige og Island til applikations-kommitteen, da det er brud på konventioner at der ikke er ligeløn af arbejde af lige værdi. Ligeløn for arbejde af lige værdi er kan illustreres med at en børnehavepædagog får samme løn som en dyrepasser og kloakrensere får samme løn som en rengøringsdame.

Man skal gå på to ben med mainstreaming strategi; det skal være specifik, hvor kønnet er på spil, men også trækker kønnet skal frem i lyset i andre emner. Man søger efter være kønsneutral, men risiko for kønsblindhed, derfor er det en strategi at mainstreame. Gender mainstreaming er en politisk begreb om vundering af de forskellige konsekvenser af mæiid og kvinder af planlagte politisk foranstaltninger, herunder lovgivning og programmer, på alle niveauer. Mainstreame eller integrere kønsaspektet er processen med at vurdere konsekvenserne for mænd og kvinder. Det er en strategi der kvinder såvel som mænd bekymringer og erfaringer til en integreret del af udformning, gennemførelsen, overvågning og evaluering af politikker og programmer på alle politiske, økonomiske og samfundsmæssige, såledelse at kvinder og mænd for samme fordele, ulighederne dermed ikke bliver bevaret. Det endelige mål er at opnå ligestilling mellem kønnene.

Det er meget tydeligt at det er en international organisation, der er meget forskellige mål. Arbejdsgiverne nedtoner deres interesse på ligestilling, fordi de er lidt bange for at tage emnet op. I skandinavien arbejder man meget med konsensus, forskellige interesser men man søger altid konsensus, der er aldrig tale om retorik for retorikkens skyld. Det hjælper ikke at skræmme arbejdsgiverne væk, når man sidder i trepartsforhandlinger, så får man ingenting.

Løsning for at få flere kvinder ind i fagbevægelsen er at man skal styrke fagbevægelsen interne uddannelser, så kvinder får bedre redskaber i det faglige arbejde. Her ses det også at flere og flere mænd deltager i diskussioner om. Problemet er at kønsperspektivet ikke anerkendes af mænd, derfor er der store barrierer. For mange betrages det som et følelsesfelt, men kvinder får først ligestilling når man begynder at betragte det som et vidensfelt, og har evner at knytte det op til et handlingsperspektiv.

Problemet i de vestelige lande er at kvinder er oppe imod at en diskurs der hedder at der er ligestilling. Det er de nordiske lands opgave at inspirere de andre lande, men man skal stadig sætte fokus på de mangler der er for ligestilling på arbejdsmarkedet og i fagforening i vores egne lande.

I konklusionerne fra ligestillingskommitten bliver der lagt vægt på at der skal kvinder der passer på andre skal have bedre muligheder, der skal sættes fokus på kvinders sårbarhed og støtte kvinder i arbejde gennem socialhjælp – barsel og børnehaver. Minimumløn kan være med til at løfte kvinder ud af fattigdom. Stabilitet er nøgleordet for at få kvinder i arbejde, det højest ønsker for de fleste kvinder er at få stabilitet for deres familier.

Bureau for Ligestilling - Møde med Geir Jonstøl

General direktøren oprettede bureauet 1999, før det var det en gruppe der arbejderne med kvindelig arbejder spørgsmål. Men arbejdet med decent work, var med til at starte et bredere arbejde med kønsperspektivet, og der skulle være mere politik på ligestillingsområdet. De andre bureauer rapportere til sektorer, men ligestilling er på tværs og rapportere direkte til ledelsen.

Gender Bureau arbejder med en to års aktionsplan udsat af Governing Body og ligeledes har man to års budgets plan. "All women are working women", ud fra denne tanke gang prøver man at lave politikker der gavner kvinder over hele verden, det vigtigste arbejde ligger i at hjælpe landene med at implementere de konversioner og rekommandationer der er indenfor området.

Gender Audit er et vigtigt værktøj for bureauet, det kaldes også selvevaluering. Et team drager et regionalt kontoret og give anbefalinger, hjælpe dem med hvad afdelingen eller fagforeningen kan

gøre for at fremme i ligestilling. Styrke deres arbejde for ligestilling, når der er forespørgsels om implementering politik eller ændring af personale politik.

Gender Bureau lavede det udkast som Gender komiteen arbejdede ud fra, og var ligeledes med til at rådgive med ACTRAC og ACTEM. Desværre for bureauet og for ligestilling var det kun en general diskussion som forberede, hvis der skulle have endt med konversion eller rekommandation havde man fået flere penge til at arbejde med ligestillings spørgsmål, både till undersøgelse og ressourcer til at iværksætte diverse programmer. Komitten har ikke lavet noget bindende. Opdateret sig – vigtigt at have den før man har den før man før en konversion på domestik work. Vigtigt at få sammenhængen diskussioner i hele ILO.

GENEVESKOLEN



Studentene kom fra forskjellige fagforeninger i Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige. I år var det 17 menn og 16 kvinner. Fra Finland kom det ingen kvinner og fra Island kom det bare kvinner.

VEDLEGG 1.

Historisk tidslinje for likestilling i arbeidslivet:

1919 - Constitution of the ILO. Maternity Protection Convention (No. 3)

1944 - Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia)

1948 - Universal Declaration of Human Rights. Night Work (Women) Convention (Revised) (No. 89)

1951 - Equal Convention (No. 100)

1952 - Maternity Protection Convention (Revised) (No. 103) and Recommendation (No. 95)

1958 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111)

1964 - Employment Policy Convention (No. 122) and Recommendation (No. 122)

1974 - Paid Educational Leave Convention (No. 140)

1975 - First World Conference on Women (Mexico City)

Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers

Human Resources Development Convention (No. 142) and Recommendation (No. 150)

1976 - Office of the Special Adviser for Women Workers' Questions (FEMMES) established

1977 - Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

1979 - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) (in force 1981)

1980 - Second World Conference on Women (Copenhagen)

1981 - Workers with Family Responsibilities Convention (No. 156) and Recommendation (No. 165)

1982 - ILO Mid-Term Plan (1982–87) includes "women workers" as one of 6 global themes

1984 - Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation (No. 169)

1985 - Third World Conference on Women (Nairobi)

- ILC 71st Session resolution on equal opportunities and equal treatment for men and women in employment

1986 - Governing Body evaluates women-specific technical cooperation (TC) programmes and recommends women in development (WID) approach

1987 - Governing Body endorses Plan of Action on equality of opportunity and treatment of men and women in employment

1988 - Guidelines for integrating women's interests in TC project design

1990 - Night Work Convention (No. 171) and Recommendation (No. 178)

- Launch of Interdepartmental Project on Equality for Women in Employment

1991 - ILC 78th Session resolution concerning ILO action for women workers

1993 - World Conference on Human Rights (Vienna) and Programme of Action

1994 - Part-Time Work Convention (No. 175) and Recommendation (No. 182)

1995 - World Summit for Social Development (Copenhagen)

- Fourth World Conference on Women (Beijing)

- ILO Action Plan on Gender Mainstreaming for Gender Equality

- Office Circular on sexual harassment policy and procedures (No. 543)

1996 - Home Work Convention (No. 177) and Recommendation (No. 184)

1997 - Launch of TC project "More and Better Jobs for Women"

1998 - ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

- Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation (No. 189)

1999 - CEDAW Optional Protocol

- Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182) and Recommendation (No. 190)

- Bureau for Gender Equality (GENDER) established

- Office Circular on gender equality and mainstreaming in the ILO (No. 564)

2000 - World Summit for Social Development and Beyond: Copenhagen +5 (Geneva)

- 23rd Special Session of the General Assembly: Beijing +5 (New York)

- Millennium Development Goals

- Maternity Protection Convention (No. 183) and Recommendation (No. 191)

2001 - First Participatory Gender Audit in the Office

2002 - Governing Body examines report on first Participatory Gender Audit in the Office

2004 - ILC 92nd Session resolution concerning the promotion of gender equality,
pay equity and maternity protection Introduction

2005 - Governing Body instruction to include gender in technical cooperation

2006 - Employment Relationship Recommendation (No. 198)

2008 - ILO 2

VIDLEGG 2

Barsel og arbeid.

Trygg fødsel og helsetjenester for mor og spedbarns overlevelse er kjernen av selve livet. Det er også sentralt for anstendig arbeid og produktiviteten hos kvinner. For arbeidende kvinner - enten det er på arbeidsmarkedet, det ubetalte arbeide de utfører i hjemmet eller mer utradisjonelle arbeids oppgaver eller selvstendig næringsdrivende – blir det å balansere fødsel og familie ansvar med arbeidet en svært viktig oppgave.

I de nordiske landene er fødsel lovgivning langt fremme. Barsel permisjon i alle land er 14 uker eller mer.

Land	Lengde av permisjon	% av lønn	Hvem betaler
Danmark	18 uker	90% opp til et tak	Staten
Finland	105 arbeidsdager	70%	Trygd
Norway	42 eller 52 uker med permisjon	80% or 100%	Trygd
Iceland*	36 uker	80% opp til et tak	Trygd
Sweden	14 uker	90 days flat rate	Trygd

* Angående islandsk fødsel permisjon.

I 2002 blev "den islandske modellen" avklart. Ni måneder barsel permisjon hvor 3 måneder er forbeholdt mor, 3 måneder forbeholdt far og 3 måneder som foreldrene kan dele seg i mellom. For nordiske fagforeningers medlemmer er det interessant å se på fødsel permisjon og dens finansiering i ulike land på forskjellige kontinenter. Nesten halvparten av alle land som har data tilgjengelig innfrir Convention no. 183 krav om 14 uker eller mer i permisjon. På verdens basis er der 79 land som sørger for en varighet på 14 uker eller mer. Dette betyr at det er 52% av landene som har mindre enn 14 uker fødsels permisjon og dermed ikke oppfyller minstekravet angitt i konvensjon nr. 183.

Følgende informasjon er hentet fra ILO gjennomgang av nasjonal lovgivning^[1].

Land	Lengde av permisjon	% av lønn	Hvem betaler
United States	12 uker	0%	Uten betaler
Australia	18 uker eller mere	0%	Uten betaler
France	16 uker	100 % opp til et tak	Trygd
Philippines	60 dager	100%	Trygd
Argentina	90 dager	100%	Trygd
Sudan	8 uker	100%	Arbeidsgiver

I konklusjonene fra Committee on Gender Equality i 98ende ILO konferansen juni 2009 er en av fokuspunktene på menn og likestilling. Ved økt deltakelse av kvinner i arbeidsstyrken, tar flere menn barsel permisjon. Fødselsrate har også økt og menns lange arbeidstider kan bli kortere. Lover og progressiv politikk samt oppmerksomhet på "farskap" som en sosial verdi og ansvar kunne forsterke denne trenden.