

Bilag til BUPL's politik for ligestilling mellem kvinder og mænd

Nærværende bilag giver en nærmere indholdsmæssig begrundelse for elementerne i BUPL's ligestillingspolitik.

Uligeløn

Det danske arbejdsmarked har alvorlige problemer med uligeløn. Mænds gennemsnitsløn er 18 % højere end kvinders gennemsnitsløn. Et tilsvarende løngab findes i Europa som helhed. Lønforskellene i arbejdslivet fortsætter efter arbejdslivet, hvor kvinderne typisk får lavere arbejdsmarkedspensioner end mændene.

SFI har dokumenteret, at løndannelsen er systematisk kønsskæv: fag og arbejdsområder med mange kvinder har lavere løn end fag og arbejdsområder med mange mænd. Det gælder for både den offentlige sektor og for den private sektor. Der er ikke ligeløn for arbejde af samme værdi på det danske arbejdsmarked.

De historisk set traditionelle kvindeopgaver er flyttet ind som velfærdsopgaver i den offentlige sektor samtidigt med, at kvinderne er rykket ud på arbejdsmarkedet. Denne kombination har bevirket, at der ikke er sket en rimelig og tidssvarende værdifastsættelse af det professionelle arbejde, som de kvindedominerede faggrupper udfører i kommuner og regioner.

Lønkommissionen har dokumenteret at de, der bliver allermindst tilgodeset i det nuværende lønsystem, er kvindedominerede fag i omsorgssektoren med mellemlang, videregående uddannelse. Pædagogerne er ramt af det samfundsmæssige ligelønsproblem. Pædagogområdet er med 84 % kvinder et kvindedomineret fag med en lav løn. Pædagogerne er samtidig den dårligst lønnede af de faggrupper, der har gennemført en mellemlang, videregående uddannelse.

BUPL vil arbejde for:

- At forbedre ligelønslovens regler, så den sikrer ligeløn mellem grupper af kvindelige og mandlige lønmodtagere.
- At forpligte arbejdsgiverne til at foretage kønsneutrale sammenligninger af arbejde på tværs af job og køn og til aktivt at modvirke kønsmæssige skævheder i løndannelsen.
- At der ved overenskomstforhandlingerne gives særlige lønforbedringer til pædagoger og andre grupper, som er ramt af uligelønnen.

Kønsopdeling på arbejdsmarkedet, i uddannelsesvalget og i karrieren

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt. Kvinder arbejder typisk med sundhed, pleje, omsorg, undervisning og service, og er ansat i den offentlige sektor. Mænd arbejder typisk med byggeri, produktion, transport, forsyning o. lign., og er ansat i den private sektor. 60 % af alle danskere arbejder i næsten rene kvinde- eller mandejob. Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet er både historisk og aktuelt en meget væsentlig forklaring på, hvordan de kønsbestemte lønforskelle er opstået og fortsat fastholdes.

Piger og drenge vælger udpræget kønsspecifikt, når de vælger uddannelse. Piger er i overtal på social- og sundhedsuddannelserne og på de humanistiske og pædagogiske uddannelser. Drengene er i overtal på ingeniørstudiet, på naturvidenskab, matematik og IT og fag inden for byggeri og produktion. Kønsopdelingen i uddannelsesvalget og de konsekvenser, det har for det kønsopdelte arbejdsmarked og kvinders og mænds løn, betyder, at ressourcer og talenter ikke bliver anvendt godt nok.

Uddannelsen til pædagog er en af de uddannelser, som især søges af kvinder. Andelen af mænd ligger kun på omkring 20 % af det samlede antal studerende. Dette skaber et meget kønsskævt rekrutteringsgrundlag for pædagoger til daginstitutioner, skoler og klubber.

Den horisontale kønsopdeling mellem mænd og kvinder forstærkes yderligere af en vertikal kønsopdeling: mænd bliver i større omfang end kvinder ledere. Det er mest markant, når det handler om topledelse i både den offentlige og private sektor. Kvindernes antalsmæssige dominans i kommunerne afspejler sig kun i ledeshierarkiet, når det drejer sig om institutionsledelse, men ikke i de overliggende ledelseslag. Motivation, kompetencer og rekrutteringsmekanismer samvirker på en kompleks måde, der fører til, at ledelse domineres af mænd.

BUPL vil arbejde for:

- At modvirke kønsstereotype forestillinger om drenge og piger, mænd og kvinder i daginstitutioner, skoler og uddannelser.
- At modvirke kønstypiske studie- og erhvervsvalg.
- At profilere pædagoguddannelsen, så den er lige attraktiv for mænd og kvinder i rekrutteringsforudsætninger, indhold og tilrettelæggelse.
- At udvikle karriereveje og –muligheder for pædagoger i forhold til kommunal topledelse.

Kvinder på deltid

En af de mest betydningsfulde forskelle mellem mænds og kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet er omfanget af deltidsbeskæftigelse blandt kvinderne. Forskellen er mest markant i den offentlige sektor, hvor halvdelen af kvinderne arbejder på mindre end fuld tid, mens det kun gælder for ca. 1/5 af mændene.

Problemerne med den store udbredelse af deltidsarbejde blandt kvinder er at:

- det fastholder en række fagområder som et kvindedominerede område, fordi deltidskulturen og –strukturen ikke virker attraktiv på mænd,
- det svækker pædagogarbejdets professionelle image,
- det forringer kvinders muligheder for at være selvforsørgende både i arbejdslivet og i pensionsalderen,
- det overlader i alt for høj grad til den enkelte kvinde - og ikke til arbejdspladsen - at skabe balance mellem familieliv og arbejdsliv,
- det vænner store grupper i samfundet – især kvinder ansat i den offentlige sektor - til at opfatte en kortere arbejdstid som normalt, og
- det bidrager til at fastholde den traditionelle kønsarbejdsdeling i familien.

Arbejdet på daginstitutionsområdet og arbejdet som pædagog er i meget høj grad præget af deltidsarbejde: 57 % af alle pædagoger arbejder på deltid. Blandt de kvindelige pædagoger er 61 % deltidsansatte, mens det blandt mændene kun er 38 %, der er deltidsansatte .

BUPL vil arbejde for:

- At arbejdsgivernes muligheder for at opslå stillinger på deltid begrænses.
- At gøre fuldtidsbeskæftigelse mere attraktiv for såvel ansatte som arbejdsgivere.
- At daginstitutioners, skolefritidsordningers og andre pædagogiske institutioners daglige åbningstider ikke medfører behov for deltidsarbejde hverken blandt de ansatte eller blandt forældrene.

Barsel og omsorg for børn betragtes som kvinders opgaver

Forældreskab har stor indflydelse på, hvordan et forældreparps erhvervskarriere udfolder sig i de år, hvor man får børn og bruger tid på omsorgen for børnene. Det er fortsat det helt dominerende mønster, at kvinderne benytter langt størsteparten af den orlov i forbindelse med fødsel, som kan anvendes af begge forældre. Oftest er det også sådan, at kvinderne har den største andel af husarbejdet og børnepasningen, og er dem, der tager fri i forbindelse med børns sygdom. Den ulige fordeling af forældreskabets og familiens opgaver påvirker kvinders løn- og karriereudvikling negativt, og bidrager til at fastholde traditionelle kønsroller.

BUPL vil arbejde for:

- At fædrenes andel af både den lønnede barsel og den samlede barsel øges.
- At arbejdsgiverne tager et større ansvar for at få balancen mellem familieliv og arbejdsliv til at fungere for de ansatte på de enkelte arbejdspladser.