

Lige muligheder for alle



BUPL's politik for ligestilling og mangfoldighed

Besluttet af BUPLs hovedbestyrelse
den 22. oktober 2025

BUPL

Lige muligheder for alle

BUPL's politik for ligestilling og mangfoldighed

Alle mennesker er lige meget værd. Det er fundamentet for vores demokrati: Alle uanset køn, alder, seksualitet, etnicitet, religion, social baggrund eller handicap har samme ret til, at kunne trives, deltage i samfundet og udfolde deres potentiale.

Køn, baggrund og identitet præger fortsat menneskers livsmuligheder. Mænd tjener mest, kvinder tager størstedelen af det ulønnede omsorgsarbejde, og minoriteter må kæmpe for anerkendelse og lige adgang til fællesskaber. Børn, der vokser op i udsatte positioner, ender ofte i et liv præget af de samme vilkår. Og alt for mange LGBT+ børn og unge mistrives i så alvorlig grad, at det får konsekvenser for deres skolegang og uddannelse¹. Det samme gælder for børn og unge med minoritetsbaggrund. Der er stadig langt til reel ligestilling. Det kræver et opgør med de normer og strukturer, der fastholder skævhed – som for eksempel forestillinger om "mandefag" og "kvindefag", hvilke bidrager til, at vi stadig har et stærkt kønsopdelt arbejdsmarked.

Et mere lige samfund begynder allerede i vuggestuens børnefællesskaber, hvor børn gør sig de første erfaringer med deltagelse, inklusion og ligestilling. Derfor er den pædagogiske opgave med at skabe inkluderende og mangfoldige fællesskaber med lige muligheder for trivsel, dannelse og deltagelse for alle børn og unge, afgørende. De børn og unge, pædagoger arbejder med i dag, bliver den næste generation, der skal bære ligestillingen videre.

Når vi skal sikre reel ligestilling og lige muligheder for alle, så skal vi sætte bredt ind – i pædagogikken, i kulturen og i samfundets strukturer.

Det her er BUPL's bud på hvad der skal til.

1. VIVE 2024: LGBT+-elevers trivsel og mentale sundhed samt oplevelser af mobning, vold, chikane og diskrimination



1 Lige vilkår for alle

I Danmark har vi stadig et stærkt kønsopdelt arbejdsmarked, selvom der formelt set er ligestilling². Det skyldes blandt andet indgroede forestillinger og grundlæggende antagelser om, at bestemte køn er bedre til at varetage visse opgaver.

Dette påvirker også pædagogfaget, hvor der er en stor overvægt af kvinder. Og blandt mænd i faget vælger mange at arbejde med de ældre børn og unge eller søger videre til lederroller. Dette er med til at fastholde idéen om, at kvinder er bedst til at varetage omsorgen for de mindste børn, og kan både være med til at påvirke lønniveauet og skabe barrierer for mænd i pædagogfaget, som gerne vil arbejde med de yngste børn. Samtidig kan det have betydning for hvilke rollemodeller børnene møder, hvilket er med til at forme deres forestillinger om hvad der er 'mande'- og 'kvindejob'.

Der er fortsat lønforskelle mellem kvinde- og mandsdominerede fag, selv ved samme uddannelseslængde. Hvis vi vil opnå reel ligestilling, skal vi sikre lige løn for arbejde af samme værdi på det samlede danske arbejdsmarked. Med trepartsaftalen i 2023 fik pædagogerne indhentet en del af deres lønefterslæb, men pædagogerne er stadig blandt dem med en mellemlang videregående uddannelse, der tjener mindst.

Samtidig arbejder over halvdelen af de kvindelige pædagoger deltid og tager størstedelen af barslen – det mindsker den kvalificerede arbejdsstyrke og betyder lavere løn og pension for den enkelte. Kvinders økonomi og karriere rammes generelt hårdere af deltidsarbejde og fravær, især efter de får børn. Den ulige fordeling har ikke kun konsekvenser for kvinderne, men også for mænd og børn, som er mindre sammen³.

Skævvridningen i løn, arbejdstid og fordeling af omsorgsopgaver skyldes dybt rodfæstede kulturelle og strukturelle normer og barrierer. Når vi vil opnå reel ligestilling, skal vi gøre op med de kulturer og strukturer, der i dag fastholder uligheden.

Derfor arbejder BUPL for at:

- Sikre en retfærdig løn for pædagoger, der er i overensstemmelse med pædagogernes uddannelsesniveau, og for et opgør med lønforskelle, der kan tillægges køn, alder, seksualitet, etnicitet, religion, social baggrund eller handicap.
- Alle pædagoger uanset køn, alder, seksualitet, etnicitet, religion, social baggrund eller handicap har lige muligheder for ansættelse og karriere – også i leder- og chefstillinger.
- Fædres og medforældres andel af både den lønnede barsel og den samlede barsel øges, fx ved at sikre lige meget lønnet barsel til fædre og mødre.
- Sikre en mere lige fordeling mellem mænd og kvinder i forhold til fravær på grund af barn syg, fx via en lov-sikret ret til betalt fri til forældre, når børnene er syge.
- Stillinger på det pædagogiske område som udgangspunkt bliver opslået som fuldtidsstillinger, og at pædagoger kan komme på fuld tid, hvis de ønsker det. Samtidig skal der være mulighed for at tilpasse arbejdstiden til livsfasebehov.

2. Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2024, Beskæftigelsesministeriet

3. Status på arbejdsmarkedet juni 2025, Beskæftigelsesministeriet

2 Lige muligheder kræver stærk pædagogisk faglighed

Pædagoger står på et etisk grundlag, som fordrer, at alle børn og unge skal have lige muligheder for trivsel, udvikling og deltagelse i fællesskaberne uanset køn, seksualitet, etnicitet, religion, social baggrund eller handicap. Dette stiller store krav til det pædagogiske arbejde. Måden pædagoger møder børn og unge på, er med til at forme deres selvværd og opfattelse af både deres egen og andre menneskers plads i verden. Det skaber rammen for børn og unges deltagelsesmuligheder og for, hvordan de oplever sig set, hørt og forstået.

Derfor skal den pædagogiske praksis have et kritisk blik på de værdier og normer, der knytter sig til køn, identitet, seksualitet, etnicitet, religion, social baggrund og handicap. Pædagoger skal være i stand til at forholde sig til egne ubevidste forventninger til adfærd hos børn og unge, samt de samfundsbestemte holdninger og normer, som vi alle er formet af. Det kræver høj faglighed, løbende efter- og videreuddannelse og en stærk faglig og normbevidst kultur baseret på tillid og nysgerrighed overfor egen og andres praksis. Og det kræver et pædagogfag, der er attraktivt for alle uanset køn, alder, seksualitet, etnicitet, religion, social baggrund eller handicap, så børn og unge møder rollemødder, der afspejler det samfund, de er en del af.

Arbejdet med ligestilling og inkluderende, mangfoldige miljøer rummer i sin natur dilemmaer og forskellige værdier, der kan komme til udtryk i mange situationer og kontekster – bl.a. i forældresamarbejdet. Derfor er det vigtigt med en fælles, fagligt funderet tilgang i personalegruppen samt en pædagogfaglig ledelse tæt på praksis, som sætter en klar retning.

Derfor arbejder BUPL for at:

- Normbevidst pædagogik indgår i pædagoguddannelsen, og at alle pædagoger har adgang til relevant efter- og videreuddannelse i at arbejde normbevidst.
- Alle pædagoger har afsat tid til fælles faglig refleksion, sparring og evaluering af det pædagogiske arbejde, som fremmer udviklingen af en stærk faglig, normbevidst kultur med plads til at forholde sig nysgerrigt og undersøgende til praksis.
- Alle pædagogiske arbejdspladser har pædagogfaglig ledelse tæt på praksis, som understøtter og sætter klar retning for arbejdet med ligestilling og inkluderende, mangfoldige miljøer for alle børn og unge.
- Alle daginstitutioner, skoler og fritidsinstitutioner har gode fysiske rammer, som understøtter muligheden for at skabe inkluderende og mangfoldige pædagogiske miljøer.



3 En kultur der fremmer ligestilling og mangfoldighed

Reel ligestilling og et mere mangfoldigt samfund kræver et opgør med forældede strukturer og kulturelle forestillinger. Vi kan ikke bryde med idéer om fx "mandefag" og "kvindesfag", uden at sikre strukturelle forandringer som ligeløn – og vi kan ikke forandre strukturerne, uden vilje til kulturel forandring.

Det kræver blandt andet, at vi sikrer gode og rummelige velfærdsinstitutioner af høj faglig kvalitet, som understøtter lige deltagelse i uddannelse og beskæftigelse. Hvis kvaliteten i daginstitutionen ikke lever op til forældrenes forventninger og behov, er tendensen, at kvinder i langt højere grad end mænd sætter arbejdstiden ned, går hjemme eller forlænger barslen⁴. Det har både konsekvenser for kvinderne og for mændene, som begrænses i deres mulighed for at tage mere ansvar og være nærværende i hverdagen med deres børn. Ligestilling handler derfor også om, at børn får omsorg og nærvær med deres forældre.

På uddannelsesområdet spejler det kønsopdelte arbejdsmarked sig i kønsopdelte uddannelsesvalg⁵. Det gælder blandt andet pædagoguddannelsen, hvor der traditionelt er en stor overvægt af kvinder. Det har konsekvenser for både det frie uddannelsesvalg og for opgøret med det kønsopdelte arbejdsmarked. Alle skal have friheden til at vælge uddannelse efter egne ønsker og evner. Det kræver, at vi gør op med stereotype forestillinger om, hvilke uddannelser, der "passer" til bestemte grupper, som virker begrænsende for den enkelte⁶.

Derfor arbejder BUPL for at:

- Uddannelsesvalg ikke begrænses af køn, alder, seksualitet, etnicitet, religion, social baggrund eller handicap, og at der brydes med stereotype forestillinger om, hvem der fx vælger pædagogfaget.
- Alle har adgang til dag- og fritidsinstitutioner af høj faglig kvalitet, som understøtter fri og lige deltagelse på arbejdsmarkedet.
- Bidrage til kulturændringer, der fremmer reel ligestilling ift. fx varetagelsen af det ulønnede omsorgsarbejde i hjemmet.

4. Forældreundersøgelse, Voxmeter 2024

5. Lige muligheder i uddannelse, arbejde og familien - Miljø- og ligestillingsministeriet, 2025

6. En bedre kønsbalance gennem kulturforandring, Partnerskab mellem DA, FH, KL, Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, 2023