



FOLKETINGET

Ligestillingsudvalget

Ekspertmøde om ligeløn

- Hvilke redskaber kan sikre ligeløn mellem kvindedominerede og mandsdominerede fag på det danske arbejdsmarked?

Den 16. juni 2021



FOLKETINGET

Mona Larsen
Seniorforsker, VIVE

Lønforskkel mellem traditionelle kvinde- og mandefag i den offentlige og den private sektor

Sammenhæng mellem kønsopdeling på arbejdsmarkedet og lønforskkel mellem kvinder og mænd

Mona Larsen

Ligestillingsudvalget: Ekspertmøde om ligeløn, 16. juni 2021

Fokus på timeløn

Fokus på timeløn

Standardberegnet timefortjeneste:

- Udviklet i forbindelse med **Lønkommissionens** arbejde
- Et mål for lønnen, som ligger tæt på **det, der er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager**
- Følgende indgår:
 - Basisfortjeneste (herunder grund-/funktions-/kvalifikationsbestemt løn)
 - Uregelmæssige betalinger (fx bonus, engangsvederlag, gratiale)
 - Personalegoder (fri bil, fri kost og logi)
 - Pension
 - Genebetalinger (fx tillæg for aften- og natarbejde)
 - Ferie- og søgnehelligdagsbetaling og særlig feriegodtgørelse

Lønforskkel mellem traditionelle kvinde- og mandefag i den offentlige og den private sektor

Hvor stor er lønforskellen mellem kvinde- og mandedominerede fag (2017-opgørelse)?

- 10 procentpoint flere kvinder i et fag betyder:
 - Offentlig sektor: 3,9% lavere løn
 - Privat sektor: 4,0% lavere løn

Hvor stor er lønforskellen mellem kvinde- og mandedominerede fag (2017-opgørelse)?

- 10 procentpoint flere kvinder i et fag betyder:
 - Offentlig sektor: 3,9% lavere løn
 - Privat sektor: 4,0% lavere løn
- Vi har rensset opgørelsen for:
 - Forskelle i uddannelseslængde og erhvervserfaring mellem fag
 - Forskellig gennemsnitsløn til kvinder og mænd (uanset fag)

Hvor stor er lønforskellen mellem kvinde- og mandedominerede fag (2017-opgørelse)?

- 10 procentpoint flere kvinder i et fag betyder:
 - Offentlig sektor: 3,9% lavere løn
 - Privat sektor: 4,0% lavere løn
- Vi har rensset opgørelsen for:
 - Forskelle i uddannelseslængde og erhvervserfaring mellem fag
 - Forskellig gennemsnitsløn til kvinder og mænd (uanset fag)
- Resultat:
 - Offentlig sektor: 1,8 % lavere løn
 - Privat sektor: 1,2 % lavere løn

Regneeksempel, 2019-tal:

- Offentlig sektor:
 - Gennemsnitsløn: 252,58 kr.
 - 10 procentpoint flere kvinder i et fag: 4,55 kr. mindre pr. time
 - Fag med 90% kvinder vs. 10% kvinder: 36 kr. mindre pr. time

Regneeksempel, 2019-tal:

- Offentlig sektor:

- Gennemsnitsløn: 252,58 kr.
- 10 procentpoint flere kvinder i et fag: 4,55 kr. mindre pr. time
- Fag med 90% kvinder vs. 10% kvinder: 36 kr. mindre pr. time

- Privat sektor:

- Gennemsnitsløn: 272,72 kr.
- 10 procentpoint flere kvinder i et fag: 3,27 kr. mindre/time
- Fag med 90% kvinder vs. 10% kvinder: 26 kr. mindre pr. time

Sammenhæng mellem løn og kvindeandel mest udtalt inden for specifikke hovedgrupper af fag:

- Ledelsesarbejde, øverst
- Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau
 - Offentlig sektor: Folkeskolelærere, pædagogisk arbejde, sygeplejerskearbejde, lægearbejde
 - Privat sektor: Ingeniørarbejde, IT-arbejde, markering og regnskab
- Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau
 - Offentlig sektor: Chef- og direktionsarbejde, lægesekretærarbejde
 - Privat sektor: Salgsarbejde, regnskabsarbejde

Sammenhæng mellem kønsopdeling på
arbejdsmarkedet og lønforskel mellem kvinder
og mænd

Hvor meget tjener kvinder, når mænd tjener 100 kr.?

Hele arbejdsmarkedet, 1997-2017



Lønforskellen mellem kvinder og mænd hænger sammen med:

- Et **kønsopdelt arbejdsmarked** – VÆSENTLIGSTE FAKTOR
 - Især opdeling i kvinde- og mandedominerede fag

Lønforskellen mellem kvinder og mænd hænger sammen med:

- Et **kønsopdelt arbejdsmarked** – VÆSENTLIGSTE FAKTOR
 - Især opdeling i kvinde- og mandedominerede fag
- Kvinder har mindre **erhvervserfaring** og mere **fravær** end mænd
- Lønforskellen ville have været større, hvis ikke kvinder havde haft længere **uddannelse** (i gennemsnit) end mænd

Lønforskellen mellem kvinder og mænd hænger sammen med:

- Et **kønsopdelt arbejdsmarked** – VÆSENTLIGSTE FAKTOR
 - Især opdeling i kvinde- og mandedominerede fag
- Kvinder har mindre **erhvervserfaring** og mere **fravær** end mænd
- Lønforskellen ville have været større, hvis ikke kvinder havde haft længere **uddannelse** (i gennemsnit) end mænd
- Ca. 1/6 af lønforskellen er ”uforklaret”
 - Siger **ikke** noget om, i hvilket omfang lov om lige løn er overholdt
- Resultater giver viden om **statistiske sammenhænge ≠ årsager**

Opsamling

- Lønforskellen mellem traditionelle kvinde- og mandefag er ikke ubetydelig. Forskellen ser ud til at være større i den offentlige end i den private sektor.
- Forskellen mellem kvinders og mænds timeløn hænger i væsentlig omfang sammen med kønsopdelingen på arbejdsmarkedet
 - Især opdelingen i traditionelle kvinde- og mandefag



FOLKETINGET

Astrid Elkjær

Postdoc i historie ved Aarhus Universitet

Morten Emmerik Wøldike

Leder af kønsteamet på Institut for Menneskerettigheder

A background image showing a group of people sitting around a table. The focus is on their legs and hands. One person is wearing blue denim shorts and a white sock with a colorful pattern. Another person is wearing a blue and white striped shirt. The setting appears to be a meeting or a casual gathering.

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

Ligeløn og Tjenestemandsskiftet af 1969

Analyse og anbefalinger



INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

KVINDEFAG I HISTORISK SKRUEVINGE

EN ANALYSE AF TJENESTEMANDS-
REFORMENS BETYDNING FOR
HIERARKIET I OFFENTLIGE
LØNNINGER FRA 1969 TIL 2019

Analyse af Tjenestemandens reformens betydning for hierarkiet i offentlige lønninger fra 1969 til 2019

- Tese, metode, analyse og hovedresultater
- Perspektiver og anbefalinger



Baggrund

- Danmark har en af verdens højeste uddannelses- og erhvervsfrekvenser for kvinder, men også et meget kønsopdelt arbejdsmarked
- Det kønsopdelte arbejdsmarked er den største enkeltårsag til løngabet mellem mænd og kvinder.

Tese

Lønhierarkiet fra Tjenestemandreformen af 1969 er afspejlet i nutidens offentlige lønhierarki og er dermed med til at fastholde de traditionelt kvindedominerede fag på en lav placering i forhold til uddannelse og ansvar.

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

KVINDEFAG I HISTORISK SKRUETVINGE

EN ANALYSE AF TJENESTEMANDS-
REFORMENS BETYDNING FOR
HIERARKIET I OFFENTLIGE
LØNNINGER FRA 1969 TIL 2019

Analysens hovedspørgsmål

- Hvorvidt lønhierarkiet fra Tjenestemandssreformen af 1969 er afspejlet i lønhierarkiet i dag?
- Hvorvidt uddannelseskrao til faggrupperne kan begrunde lønhierarkiet henholdsvis i 1969 og i 2019?

BETÆNKNING

AFGIVET AF

TJENESTEMANDS
KOMMISSIONEN AF 1965

3. del

Løn og pension



BETÆNKNING NR. 483

1969

Tjenestemandssreformen af 1969

Formål: Modernisere den offentlige sektors ansættelses- og lønsystem og sikre øget central kontrol med lønudviklingen.

Reformpakke med tre dele:

- Revision af tjenestemandssloven
- Revision af tjenestemændenes pensionsområde
- Lønindplacering og klassificering af samtlige statsansatte tjenestemænd m.fl.

Lønrammerne

40 lønrammer

Hver stillingsbetegnelse klassificeres i dette system.

5. Kommissionen stiller herefter forslag til følgende lønrammesystem:

Lønramme	1. løntrin årløn kr.	2. løntrin årløn kr.	3. løntrin årløn kr.	4. løntrin årløn kr.	5. løntrin årløn kr.	6. løntrin årløn kr.
1	15.700	16.132	16.575	17.031	17.500	17.981
2	17.981	18.475	18.983	19.505	20.042	20.593
3	18.475	18.983	19.505	20.042	20.593	21.159
4	18.983	19.505	20.042	20.593	21.159	21.741
5	19.505	20.042	20.593	21.159	21.741	22.339
6	20.593	21.159	21.741	22.339	22.953	
7	21.159	21.741	22.339	22.953	23.585	
8	21.741	22.339	22.953	23.585	24.233	
9	22.339	22.953	23.585	24.233	24.900	
10	22.953	23.585	24.233	24.900	25.584	
11	23.585	24.233	24.900	25.584	26.288	
12	24.233	24.900	25.584	26.288	27.011	
13	24.900	25.584	26.288	27.011	27.754	
14	25.584	26.288	27.011	27.754	28.517	
15	26.288	27.011	27.754	28.517	29.301	
16	27.011	27.754	28.517	29.301	30.107	
17	27.754	28.517	29.301	30.107	30.935	
18	28.517	29.301	30.107	30.935	31.785	
19	29.301	30.107	30.935	31.785	32.659	
20	30.107	31.785	33.558	35.429		
21	30.935	32.659	34.480	36.403		
22	31.785	33.558	35.429	37.404		
23	33.558	35.429	37.404	39.490		
24	34.480	36.403	38.433	40.576		
25	35.429	37.404	39.490	41.691		
26	36.403	38.433	40.576	42.838		
27	37.404	39.490	41.691	44.016		
28	40.576	42.838	45.226			
29	42.838	45.226	47.748			
30	44.016	46.470	49.061			
31	45.226	47.748	50.410			
32	49.061	51.797				
33	53.221					
34	56.188					
35	59.321					
36	64.351					
37	71.727					
38	79.948					
39	86.727					
40	96.668					

”Jeg tror, at denne omlægning af systemet vil vise sig meget betydningsfuld; den medvirker til at løsne op for den fastlåsning af tjenestemandsgrudderne, som har været et særkende for det hidtidige system.”

Lønnings- og pensionsminister Aage Hastrup
(Konservative)



Analysens datagrundlag

Gruppe	Antal i faget		Kønsfordeling	
	1969	2019	1969	2019
Bibliotekar	1.322	2.482	K	K
Folkeskolelærer	32.373	59.450	B	K
Fængselsbetjent	1.820	2.563	M	M
Gymnasielærer	3.300	14.206	M	B
Jordemoder	578	1.689	K	K
Lokomotivfører	1.778	2.200	M	M
Læge	8.053	18.053	M	B
SOSU	11.469	92.202	K	K
Politi	7.720	9.359	M	M
Postbud	7.821	6.377	M	M
Pædagog	6.000	54.874	K	K
Socialrådgiver	635	13.892	B	K
Sygeplejerske	21.538	52.167	K	K

Sammenligninger af løn

For at sammenligne løn over tid har vi normaliseret lønningerne i hhv. 1969 og 2019:

$$z_i = \frac{x_i - \min(x)}{\max(x) - \min(x)}$$

hvor,

x = lønmål, det vil sige årslønnen i 1969 eller timelønnen i 2019 for de udvalgte faggrupper

z_i = det normaliserede lønmål for gruppe i for et givet lønmål i 1969 og 2019

x_i = det faktiske lønmål for gruppe i .

A photograph showing a person's arm with a colorful, circular tattoo on the elbow. A hand is holding a grey and orange sneaker. The person is wearing blue denim shorts. The background is slightly blurred, showing other people in a room.

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

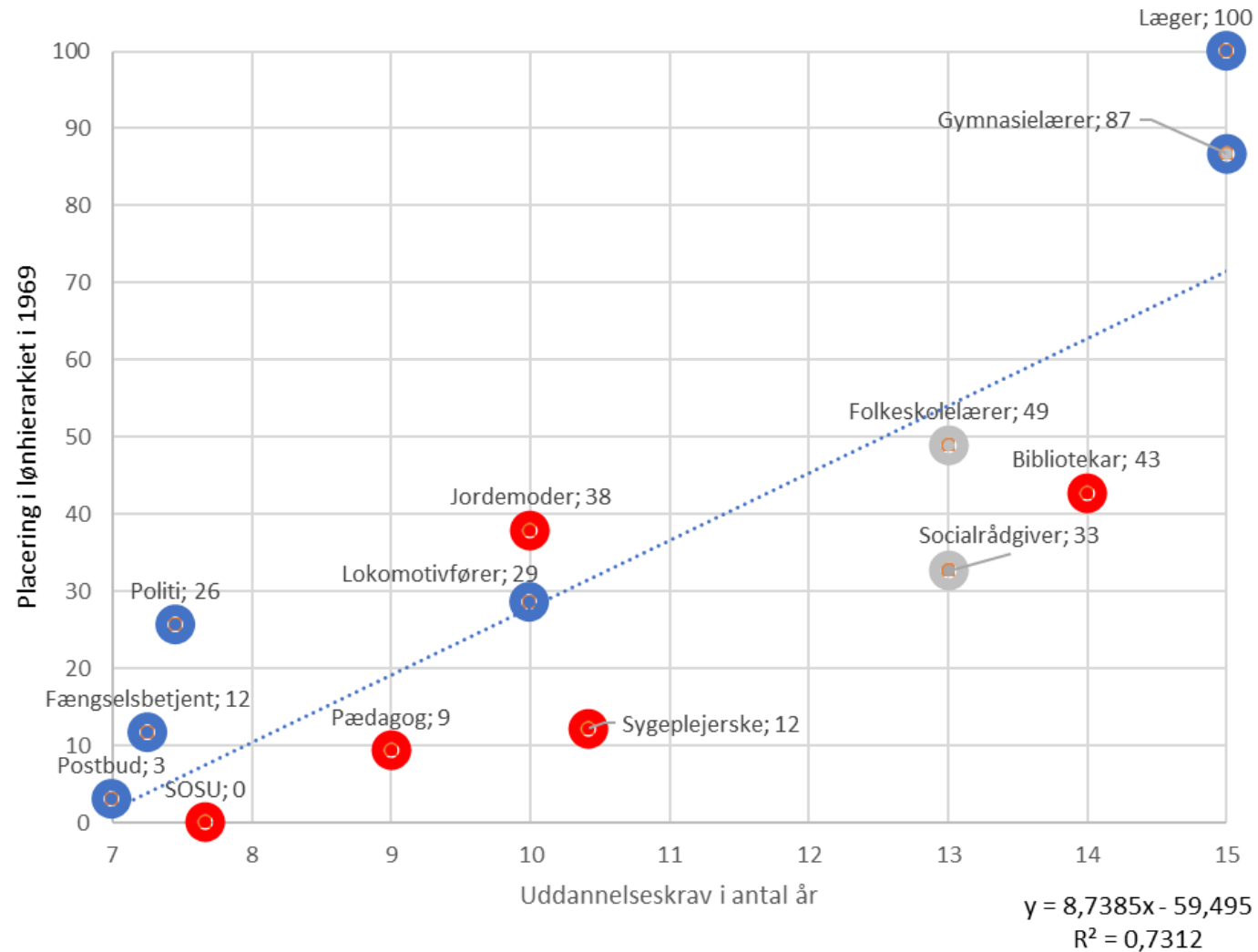
KVINDEFAG I HISTORISK SKRUVINGE

EN ANALYSE AF TJENESTEMANDS-
REFORMENS BETYDNING FOR
HIERARKIET I OFFENTLIGE
LØNNINGER FRA 1969 TIL 2019

Analysens hovedresultater

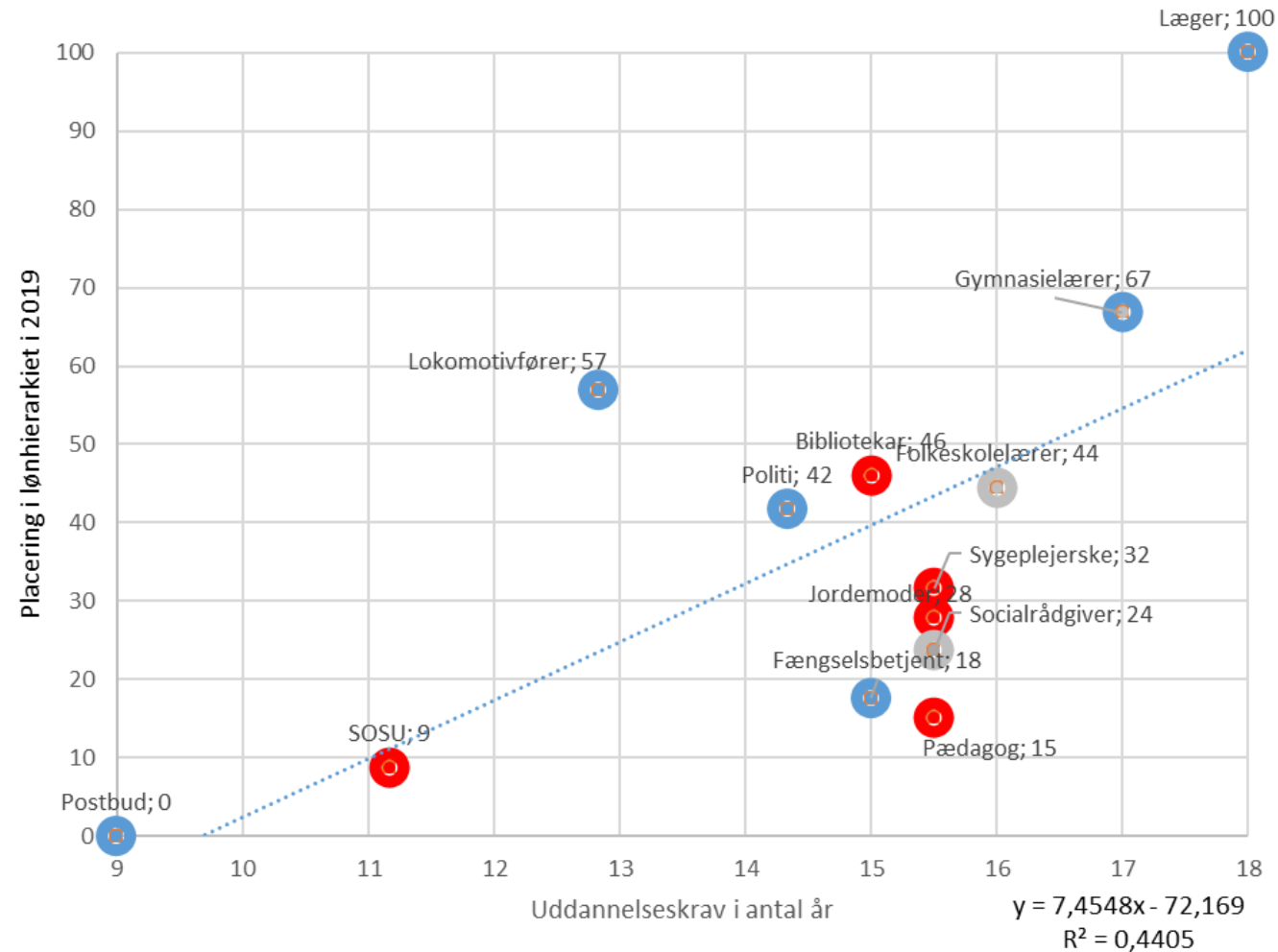
- Høj korrelation mellem fagenes placering i det offentlige lønhierarki fra 1969 til 2019.
- Kvindedominerede faggrupper har generelt et lavere lønafkast set i forhold til uddannelseskraft. Sammenhængen mellem løn og uddannelseslængde er endda blevet svagere med tiden.

Uddannelse og løn over tid: 1969



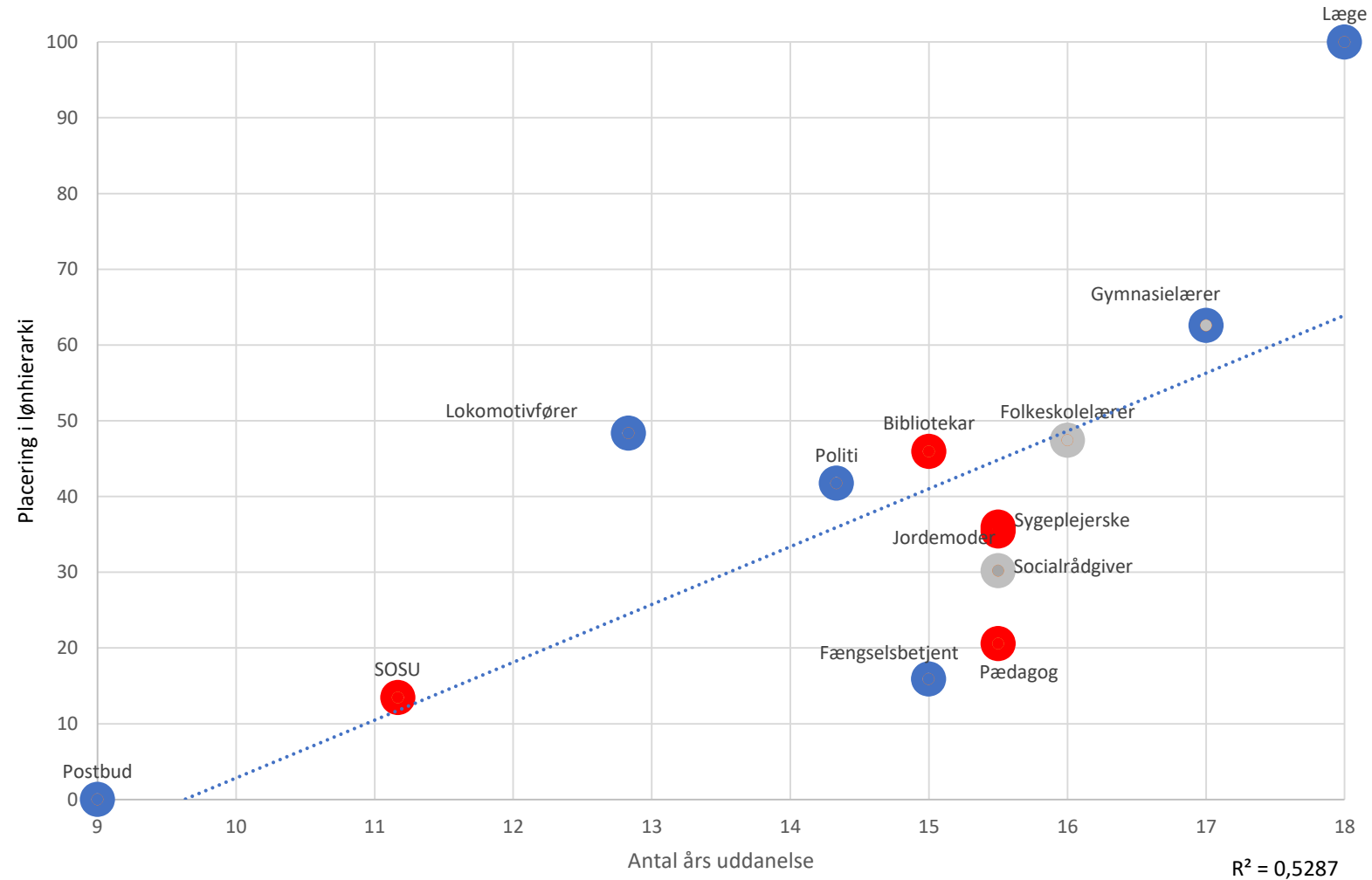
Sammenhæng mellem lønplacering (gennemsnitsløn) og uddannelse 1969

Uddannelse og løn over tid: 2019



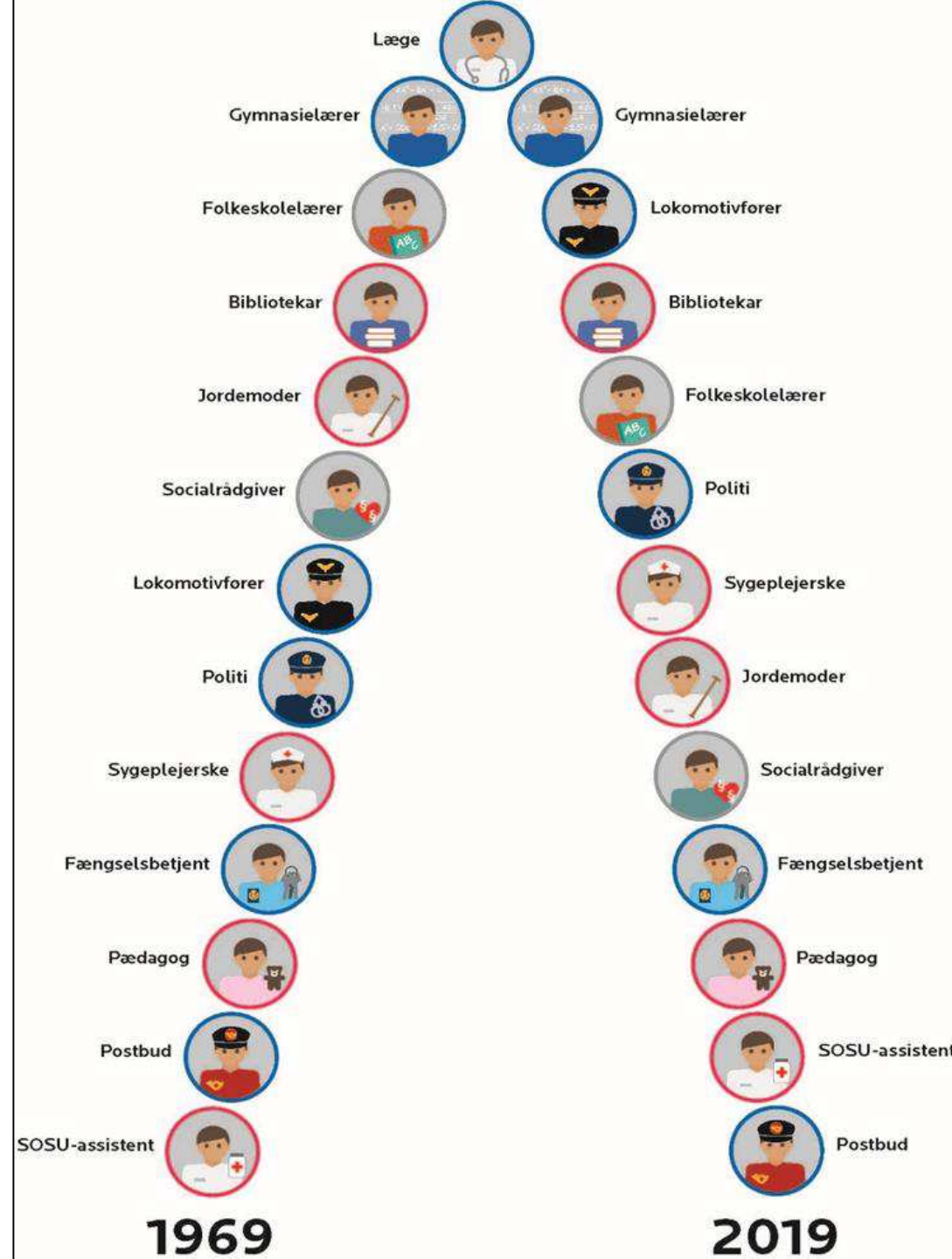
Sammenhæng mellem lønplacering (gennemsnitsløn) og uddannelse 2019

Fravær og familievenlige ordninger



Sammenhæng mellem lønplacering (gennemsnitsløn) og uddannelse 2019

De 13 faggrupperes udvikling i lønhierarkiet fra 1969 til 2019



INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

Perpektiver og anbefalinger



Anbefalinger

Regeringen tager initiativ til en statslig evaluering af Tjenestemandsskikreformen af 1969. Evalueringen skal bl.a. indeholde en undersøgelse af reformens specifikke betydning for lønforskellen mellem kvinde- og mandsdominerede fag.

Anbefalinger

Regeringen i samarbejde med arbejdsmarkedets parter tager initiativ til en langsigtet plan for, hvordan der kan sikres en udligning af lønforskellen mellem henholdsvis de traditionelt kvindedominerede og mandsdominerede fag i den offentlige sektor.

Nikolaj Nielsen

Ligebehandlingschef, Institut for Menneskerettigheder



Kan ligelønsloven bekæmpe uligeløn?

Om de juridiske definitioner af ”arbejdets værdi”

Nikolaj Nielsen, ligebehandlingschef




Hovedpointer

- Ligelønsloven har haft begrænset succes
- Uklarhed og vanskeligheder med håndhævelse
- Nyt EU-direktiv på vej med positive toner



Ligelønslovens § 1, stk. 2

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi



Ligelønslovens § 1, stk. 3

”Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.”

Eksempel på sag (U2009.2993H):

“Der foreligger ikke skriftlige retningslinjer eller lignende, som belyser de principper, som lønfastsættelsen byggede på (...). Der foreligger heller ikke skriftligt materiale, som belyser, hvordan lønnen for de enkelte kundekonsulenter er blevet fastsat (...)”

Indhold nyt direktivforslag

- Indføre større løngennemsigtighed
- Tydeliggøre nøglebegreber vedrørende ligeløn, f.eks. “arbejde af samme værdi”
- Styrke håndhævelsesmekanismerne



Kan ligelønsloven bekæmpe uligeløn?

Steen Baagøe Nielsen

Lektor, PhD, RUC – Roskilde Universitet

Det kønsopdelte uddannelsessystem:
Hvorfor vælger mænd og kvinder de uddannelser og
fag, som de gør,
- og hvad kan vi gøre for at ændre på det?

Steen Baagøe Nielsen, Lektor, PhD
RUC – Roskilde Universitet

Vicebestyrelsesleder i KVINFOs bestyrelse (2017-
Initiativtager og formand for Mandeforskningsnetværk:
NEMM.dk (2003-) og NORMA (2009-)
Køn, seksualitet og mangfoldighed - Pædagoguddannelsen

Data og erfaringer fra centrale projekter om
kønnet rekruttering til omsorgsarbejde (især)

- ❖ Mænd i sygeplejeuddannelse 2017-20 (NIKK)
- ❖ IMODUS – Inklusion af mænd og drenge på uddannelser i Regions Sj. 2011-15 (ESF)
- ❖ Nordiske mænd til omsorgsarbejde (2010-2011/NMR)
- ❖ Mpower Mænd2Mænd (SOSU) (2005-2007 /ESF)
- ❖ Unges kønsudvalgte uddannelsesvalg (CeLi/CEFU) (2003-04/ESF)
- ❖ Mænd og omsorg i daginstitutioner 1999-2005 (PhD)
- ❖ Køn på pæd.seminarer 1998-1999
- ❖ Mænd til Sosu-arbejde/ Psykiatri Nyk. Sj.1997-1998

Status for andele mænd i velfærdsprofessioner og 'omsorgsfag'

- Pædagogfaget – overordn. Ca 15 % uddannede

- 50 % klub, 25 % i SFO/skole,
- 8 % i daginst. (0-6), 2 % i vuggestue/dagpleje
 - Ledere/stedfortrædere ca. 25 %
- Socialpædagog ca. 25 %
- Specialpædagog (fx handicap) ca. 10 %
 - Forstandere 40%
- Pæd.medhjælp/assist – ca. 20-25 % i alt
- Sygeplejerske 4-5 %
- Sosu ca. 6-7 %
- Lærer ca. 32 % - skoleledere 50 %
- Socialrådgiver ca. 12 %

På alle uddannelser lidt højere antal mænd på uddannelse.. Men stadig...

- ca. 7-8 % på sygeplejeuddannelsen
- Ca. 27 % på pæduddannelsen – faldende fra 2013 (30%)



Hvorfor ”vælger” mænd og kvinder (drengene og piger) de uddannelser og fag, som de gør...

- Relativt traditionel kønssocialisering
 - Mænd kommer (for) sent i omsorgstanker
- Hvilke uddannelser er populære?
 - relativt stabil, klar kønsforskel i præferencer blandt ældste skoleelever
- Ungdomsuddannelsesvalget er afgørende og sker tidligt – mange drenge ’fravælger’ gymnasiet
- Skepsis ifht. ’vanskelige valg’ – og ”realistisk vejledning”
 - Manglende udfordring fx ved skolepraktik
 - Køns bias og manglende mod i vejledning (også i mange hjem)



Top 10 over unges jobønsker		
Piger	Drenge	Alle
<ul style="list-style-type: none">• Læge• Jura• Psykolog• Pædagog• Journalist• Fotograf• Frisør• Politi• Dyrlæge• Sygeplejerske	<ul style="list-style-type: none">• Ingeniør• Tømrer• Militær• Politi• Jura• Læge• Journalist• Mekaniker• Selvstændig• Programmør og sælger	<ul style="list-style-type: none">• Læge• Jura• Politi• Ingeniør• Journalist• Psykolog• Pædagog• Militær• Dyrlæge• Fotograf

Hoved-udfordringer i forhold til rekruttering af mænd i velfærdsuddannelser

- A. Ringe søgning** til uddannelserne blandt **unge** mænd
 - Manglende interesse for uddannelserne
 - Kortvarig interesse for job (pæd.medhjælper/sosu)
 - Manglende legitimitet og opbakning i forhold til uddan.valg
- B. Kulturelt modsætningsfyldte signaler** om køn (kvalitet?)
 - Undren og mistænkelighed ifht. Motivationer (fx pædofili)
 - Mænd får særopgaver, interne arbejdsdelinger - (bekræfter kønsforståelser)
 - Bevægelse mod særlige delarbejdsmarkeder fx i pædagogfaget
- C. Forhøjet frafald** på uddannelserne
 - manglende tid/opmærksomhed på udfordringer
 - manglende initiativer for undervisningsdifferentiering
- D. Forhøjet frafald efter uddannelserne**
(hvad skaber langsigtet fastholdelse?)

2 generelle hoved-udfordringer i forhold til at skabe utraditionel rekruttering

A) Mænds bevægelse ind på 'kvinders arbejdsmarked', bryder med imod arbejdsmarkedets logik:

Mænd går generelt set ned i løn i omsorgsfag

Mænd går generelt set ned i status i omsorgsfag

- modsat kvinders bevægelse ind i medicin, jura mv.

B) Det handler ikke kun om normer og stereotyper.

Også arbejdets/jobområdet traditionelle 'materielle' og indretning og hverdagslige praksis er knyttet til trad. køn:

Det historisk kønsmærkede arbejde!

Hvordan takle udfordringerne – via Studie 1) Nordiske mænd til omsorgsarbejde!

**- En forskningsbaseret
erfaringsopsamling på initiativer
til at rekruttere, uddanne og
fastholde mænd efter
finanskrisen**

- Afdækning af 'god praksis' i Norden ved studier af markante cases til rekruttering af mænd til omsorg (250 siders opsamling)
- [https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/62223287/Final antologi nordiske maend til omsorgsarbejde.pdf](https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/62223287/Final_antologi_nordiske_maend_til_omsorgsarbejde.pdf)



Flest kampagner som søger at skabe opmærksomhed, som nok også skaber nye stereotyper - og gamle barrierer?









"Lille, hvide/skrøbelige/delicate søster?"

VI KAN SLÅ FAST ...



... AT MÆND GØR EN FORSKEL!

DU KAN GØRE EN FORSKEL VED AT:

-  **HANDLE I STEDET FOR AT SNAKKE**
-  **MENE DET DU SIGER**
-  **VÆRE GOD TIL AT SÆTTE GRÆNSER**
-  **TURDE SIGE AT DER ER BRUG FOR STRUKTUR**
-  **VÆRE GLAD FOR FYSISKE UDFORDRINGER**
-  **"TÆNDE" PÅ KVINDER - DEM ER DER MANGE AF!**

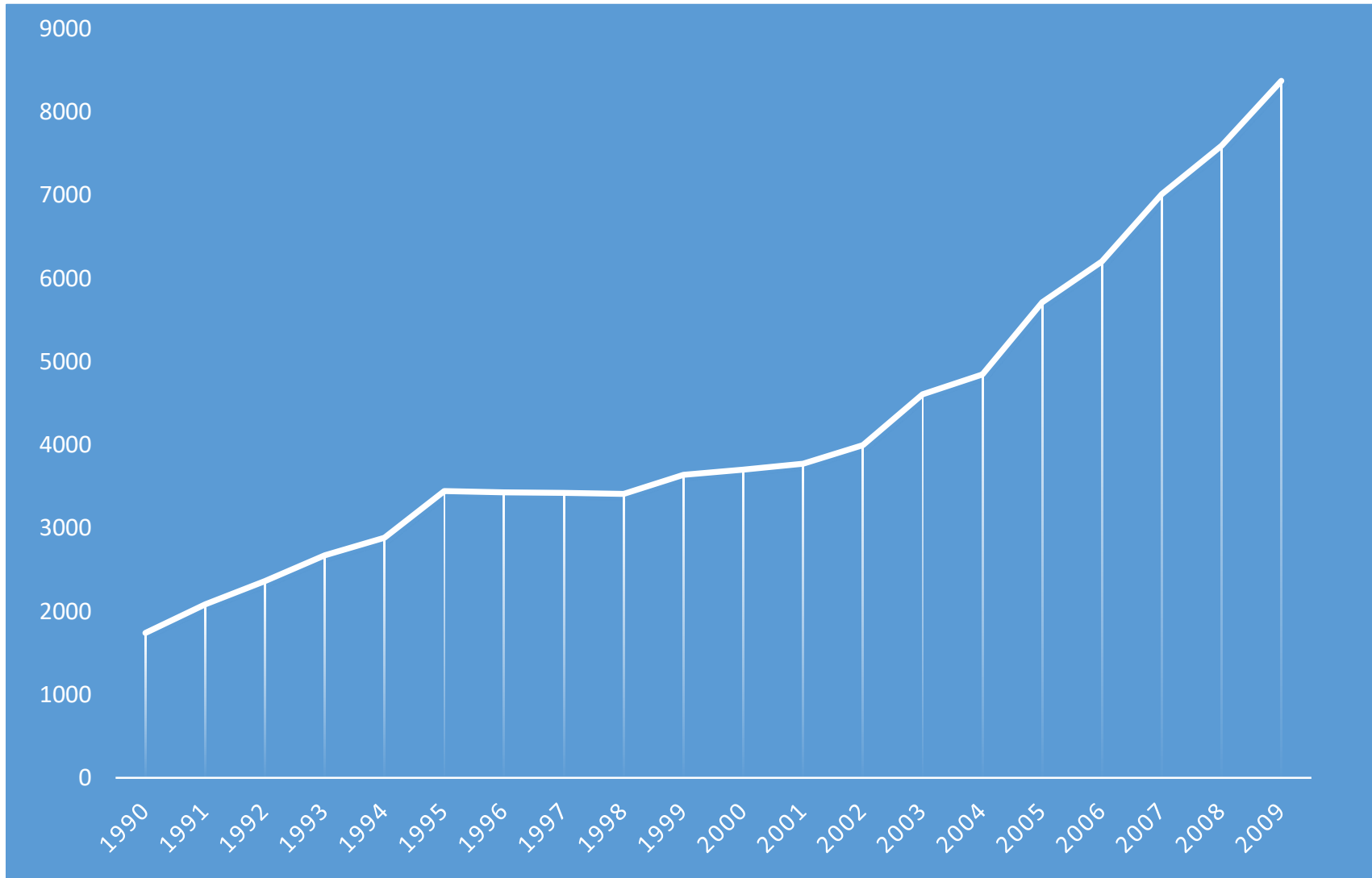
JOBMULIGHEDER...

Konklusioner fra nordisk mapping af erfaringer om rekruttering og fastholdelse:

- Få rigtigt veldokumenterede succeshistorier!
 - Projektlogikker styrer! Spredte, små projekter, kortvarigt engagement - og snart tilbage til 'primær drift'
 - Projekter oftest drevet frem af entusiastiske projekt-entreprenører uden langvarigt engagement
 - Projekter mødes af modstand, kritik og ringe opbakning også af centrale aktører (manglende ejerskab)
 - Meget få evalueringer og opsamling på effekt
 - Effekt vanskelig at afgøre
 - komplekse langsigtede udfordringer!
- Oftest ingen kontinuitet og ingen kundskabs og kompetenceopbygning

Politisk vilje skaber en enkelt undtagelse...

Menn ansatt i barnehager i Norge 1990 - 2009



Menn i barnehagen/likestilling i barnehagen:

Forøgelse fra 5 % mænd i 1990 - 7 % i 2001 - 10 % i 2009

- stabilt siden = 2017 ca. 9 % mænd

Milepæle i perioden 1997 – 2010:

Stærk og klar overordnet politisk rammesætning – og langsigtet handleplan, med løbende evaluering, revidering og opfølgning:

- 1997-2000: Den første fireårige handlingsplanen. m/overordnet målsætningen **20 % 'menn i barnehagene' i 2020** (inspireret af EU-kommissionsstøttet 'netværk for børneomsorg, 1996')
 - Handlingsplanen forlænget i perioden 2000-2003
- Slut 1990: Initiering af en række understøttede netværk lokalt/regionalt (MiB), kundskabsopbygning
- 2004-2007: Målrettet rekrutteringsindsats i 'handlingsplanen for likestilling' (1 mill kr/årl.)
- 2006 *Temahefte om menn i barnehagen (likestillingsmin)* – lokal rekrut.
- 2008-2010 Intensiverede tiltag initieret (3 mill kr./årl.)

Menn i Barnhage – en vifte af tiltag i arbejdet med

- Stærk og klar overordnet politisk rammesætning
- Udbygget og langsigtet handleplan – evaluering, revidering og opfølgning
- Synlighed, oplysning og PR til den brede befolkning
- Lokal støtte til engagement (Fylke), vidensudveksling,
- Praktikker-konferencer – opsamling på erfaringer
- Eksperimenter i børnehaver / ‘Ambassadørbarnehager’
- Understøttelse af mandlige entusiaster og foreninger (MIB)
- Stærke uddannelsesinitiativer
- Lovinitiativer: ‘Svag’ kvotering/positiv særbehandling
- Evaluering og vidensspredning
- Stærk vidensopsamling og erfaringsbaseret praksis/-vidensudvikling

> Sammenfaldende satsning med ‘mænds øremærkede orlov’

Nedslag 2)

Drenge og mænd på kønnede uddannelser

Forskning og deltagerorienteret uddannelsesudvikling omkring professionelles arbejde med inklusion.



Viden fra konkrete samarbejde med professionelle - omkring inkluderende uddannelsesudvikling rettet mod drenge og mænd på kønnede uddannelser (ESF)

- Bogen diskuterer erfaringer fra arbejdet
- - på 24 uddannelser (fra gymnasium til bacheloruddannelse)
- - med involvering af henved 300 professionelle (lærere, vejledere, uddannelsesplanlæggere, sagsbehandlere, mv.)

Den lange og vanskelige vej til varig rekruttering

Trin til varig rekruttering til kønutraditionelle job:

- Bryde traditionel **kønsocialisering**: Skabelse af **kulturel og samfundsmæssig legitimitet** i at udfordre køn (målgruppe: alle/specifikt)
- Skabe interesse og forståelse blandt de yngste (skoleelever) af at dette er reelt arbejde (skolepraktik, vejledning og valg af ungdomsuddannelse)
- Rekruttere til omsorgsuddannelserne kræver synlighed og holdningsbearbejdning
- Fastholdelse på uddannelserne kræver rummelighed
- Rekruttering til arbejdspladserne kræver attraktive og tilgængelige jobmuligheder
- Fastholdelse på arbejdspladserne - fx gennem organisationsudvikling og refleksion på arbejdspladserne
- **Skabelse af ramme- og arbejdsvilkår for fastholdelse (løn, status, politisk 'profilering' og legitimitet)**

Påmindelser til politikere: Rekrutterings-kampagner må ha perspektiv!

- Behov for **stærkt politisk signal** - og rammesætning
 - Lange handleplaner, **solid økonomisk basis** (herunder råderum for lokale iterative udviklinger af initiativer)
- Skab konsensus og en bredspektret forandrings-strategi:
 - Tænk større alliancer omkring tiltag (uddannelse, fagbevægelse, forskning og politiske aktører sammen).
 - Skab lokal engagement og ejerskab hos professionelle aktører (mænd og kvinder) i forhold til **at udfordre køn!**
 - **Samtidig fokus på kvinder i mandefag (fx STEM-fag)?**
- Drop glittede, kortsigtede kampagner!
- Behov for **forankring og opbygning af kundskab** efter de første entusiaster har skabt opmærksomhed og gennembrud
- Tænk mennesket - ind i arbejdet: **Skab attraktive arbejdsvilkår** i omsorgsfagene, som kan sikre rekruttering og fastholdelse – også af mænd...

Projekterne har samme skavanker som
Mainstreamning/Kønsintegrering
som overordnet princip på dette F?

Skjeie udvalget, Norge (2011-13):
'ansvarspulverisering', 'fragmentering af politikken',
manglende kompetence, manglende fagkundskab

**'Der opbygges ikke en systematisk viden i kommunerne om hvordan
der arbejdes målrettet...'** (Strategi for Ligestillingsvurdering i det
offentlige', 2013)

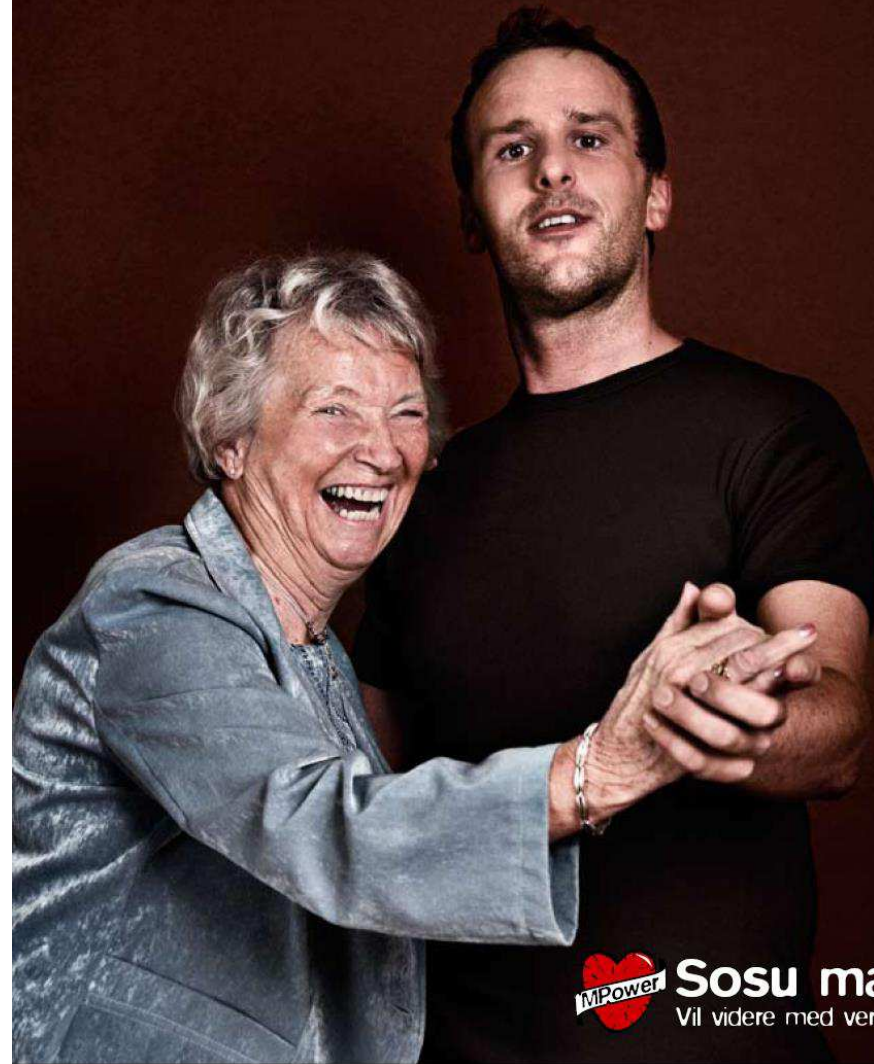
Behov for generel ressourcer til en bred indsats!

Behov for koordinering og tilsynsansvar

Behov for udvikling af ligestillingskompetence



Det er ikke for tøsedrenge



 **Sosu mænd**
Vil videre med verdenen

Omsorgsarbejdets kønsmærkning

Kønnets betydninger er "indskrevet" i arbejdet:

Arbejdet er 'lavet til kvinder' og tilpasset forventninger til kvinders arbejdssituation....

- *Det har historisk været forbeholdt kvinder*
- *Det trækker (gratis) på traditionelle 'kvindelige omsorgskompetencer'.*
- *Det rummer fleksibilitet, tidlig fri, parathed til orlov, nedsat tid*
- *Belønningssystemet: 'menneskelighed', 'dialogorienteret/værdiorienteret anerkendelse' (snarere end økonomisk).*



FOLKETINGET

Trine Pernille Larsen

*Lektor ved Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier (FAOS), Københavns Universitet*



Hvad gør andre lande for at bekæmpe uligeløn mellem traditionelle kvinde- og mandefag?

Trine P. Larsen,
Københavns Universitet.

Oplæg for Folketingets ligestillingsudvalg, juni 2021



Regulering af ligeløn & familie-arbejdslivspolitikker

Ligeløn og familie-arbejdslivspolitikker – mix af lovgivning og aftaler

Kollektive aftaler – ofte mere vidtgående tiltag end lovgivningen:

- - Øget decentralisering → nye muligheder for lokal forhandling
 - OK-dækning (84%)
 - Faglig organisering (68%)
 - TR-dækning: 52%
- **Ledelse-medarbejder relationer:** Tillids- og konsensusbaserede (opbrud i nogle sektorer)
- **Ligeløn og familie-arbejdslivspolitikker** –emner der fylder stadig mere på arbejdsmarkedets parters dagsorden



Hvem drøfter ligeløn lokalt på arbejdspladserne?

- Hver femte TR har drøftet ligeløn med ledelsen eller kolleger – gælder både offentlig og privat sektor
- Fåtal af TR indgår lokalaftaler om ligeløn
- Aktiviteter mest udbredt på arbejdspladser med lige mange mænd og kvinder

TR som har drøftet ligeløn med ledelsen og indgået lokalaf tale om ligeløn fordelt på køn og kønsbalancen på arbejdspladsen (%)

	Drøftet ligeløn med ledelsen		Indgået lokalaf tale om ligeløn	
	TR-mand	TR-kvinde	TR-mand	TR-kvinde
Mandsdominerede arbejdspladser	9	18	2	1
Kvindedominerede arbejdspladser	14*	11*	0,9	1,4
Arbejdspladser med lige mange mænd og kvinder	20	14	3,2	1,8
Gennemsnit	11	12	2,2	1,4

N= 7899, *P= 0,216, P= 0,000



Erfaringer fra andre lande: Lovkrav om ligelønstiltag

	Lovkrav
DK	<p>Hvem: Arbejdsgivere med 35+ ansatte</p> <p>Krav: udarbejde kønsopdelt lønstatistik. hvert 3. år</p> <p>Håndhævelse: Dansk institut for menneskerettigheder – dog ingen kompetence for kontrol</p>
Finland	<p>Hvem: Arbejdsgivere med 30+ ansatte</p> <p>Krav: Producere lønstatistik hvert 2. år + belyse mulige uligeløn + forpligtiget til at "take aktion", hvis uligeløn</p> <p>Håndhævelse: Ombudsmand for ligestilling</p>
Island	<p>Hvem: Arbejdsgivere med 25 + ansatte</p> <p>Krav: Certificeres ud fra ligelønstandarden hvert 3. år + udvikle lønsystem + begrunde lønforskelle</p> <p>Håndhævelse: Arbejdsmarkedets parter + auditører</p> <p>Lovbrud= hvis ikke certificeres + sanktioner</p>
Norge	<p>Hvem: Private arbejdsgivere 50+ ansatte + alle offentlige arbejdsgivere</p> <p>Krav: Årlig rapport om ligestillingstiltag + ikke-lovkrav om ligeløn & køns-segregeret lønstatistik</p> <p>Håndhævelse: Ombudsmand for ligestilling og ikke-diskrimination (guidance + støtte)</p>
Sverige	<p>Hvem: Alle arbejdsgivere, men kun Arbejdsgivere med 10+ ansatte skal give skriftlig dokumentation</p> <p>Krav: undersøge, analysere og overholde krav om tiltag der fremmer ligeløn, hvert år.</p> <p>Håndhævelse: Ombudsmand for ligestilling</p>

Kilde: Nordisk Ministerråd, 2019



Erfaringer fra andre lande: Island

Islands Ligelønsstandard (IEPS) - innovativt tiltag (trepartsaftale)

Mål: fremme ligeløn & eliminere løngab på arbejdspladsniveau

Lovkrav: Alle arbejdspladser med 25+ fuldtidsansatte (tidligere frivilligt)

Redskab - videreudvikling af eksisterende job-evalueringssystem

- **Udvikle lokalt transparent lønsystem for alle jobfunktioner** inkl. skriftlige procedurer for ligeløn=arbejde af samme værdi
- **4 kriterier** (viden, ansvar, arbejdsindsats og arbejdsmiljø) – grundlag for evaluering
- **Virksomhed fastsætter vægtning af krav**, men skal begrunde evt. uligeløn (i.e. anciennitet mv.)
- **Bevisbyrden** = arbejdsgivernes med hensyn til uligeløn
- **Ekstern certificeringssystem** – bøder (€397 per dag)
- **Håndhævelse:** arbejdsmarkedets parter

Implementering: 308 arbejdspladser + 93.000 ansatte certificeret



Erfaringer fra andre lande – eksempler på udfordringer

- Ligelønstiltag retter sig i flere lande mod arbejdspladsniveau og ikke på tværs af kvinde og mandsdominerede sektorer – risiko for bias i lønfastsættelsen
- Definition af arbejde af samme værdi – et kontroversielt tema + svært at finde fælles fodslag
- Traditionelle kvindefag evalueres ofte lavere end traditionelle mandefag – blev mere synligt i eks. Island
- Tidskrævende + administrativt tungt at udarbejde kønsspecifik lønstatistik + skriftlige procedure



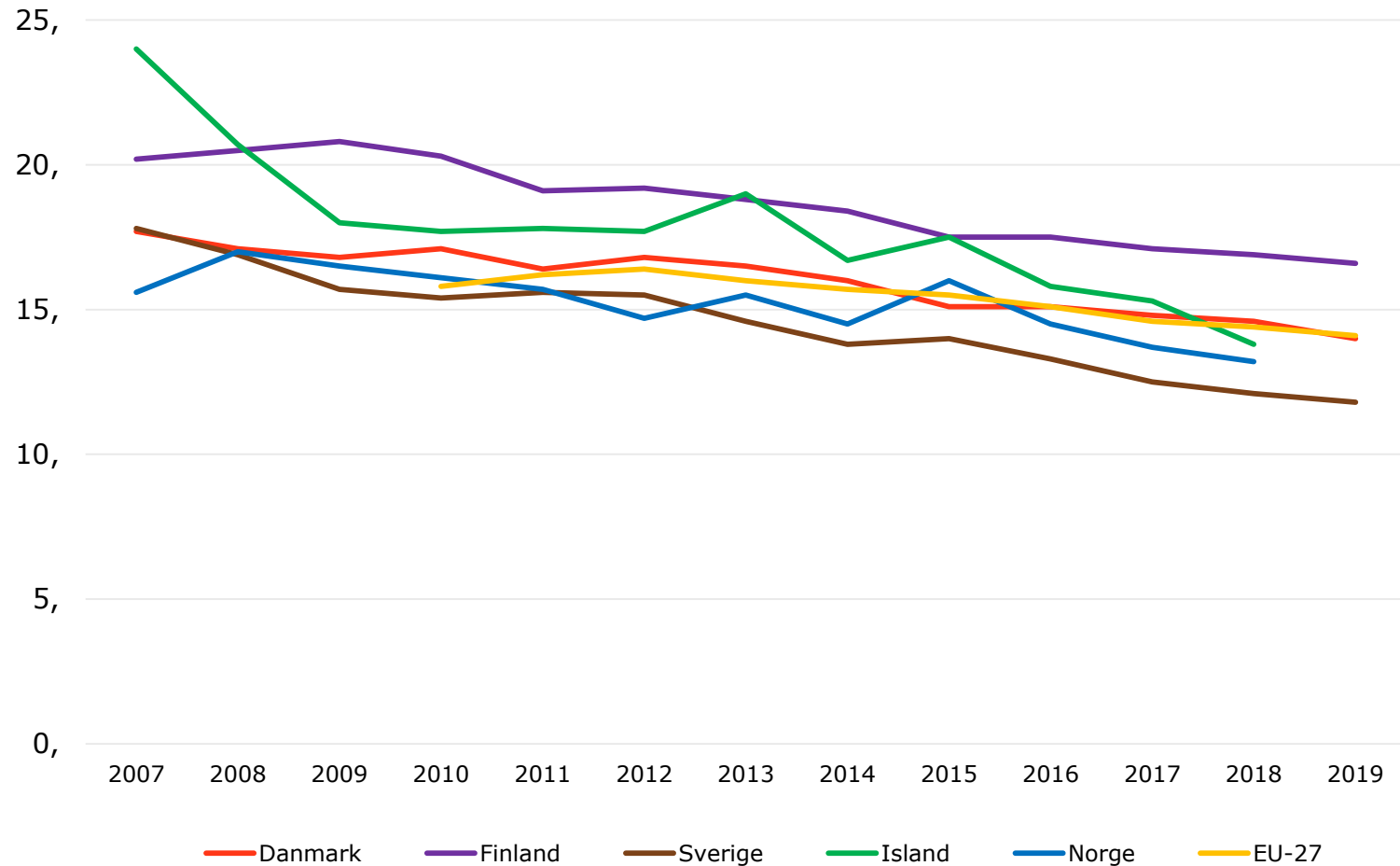
Eksempler på andre tiltag som indirekte kan fremme ligeløn

- **Øremærket barsel:** NO, SE, Fin, ICE, men ikke DK
- **Kvoter for andel af kvinder i bestyrelser:** NO, ICE, Fin, men ikke DK og SE
- **Veludbyggede daginstitutioner & ældrepleje:** DK, NO, SE, Fin, DK, ICE



Uligeløn stadig en udfordring trods gode intentioner i Norden og EU

Figur: Løngabet ml. mænd & kvinder i Norden I % unadjusted form



Opsamling

- Ligeløn- reguleres via mix af lov og aftaler i Norden
- Ligeløn sjældent et tema der optager parterne lokalt på danske arbejdspladser
- Nordiske erfaringer- Den islandske ligelønsstandard – et innovativt tiltag
- Udfordringer – ligelønstiltag ofte rettet mod virksomhedsniveau - ikke på tværs af sektorer – skaber udfordringer ift. værdifastsættelsen af jobs
- Stadig langt igen – trods gode intentioner

