



# DANSK SYGEPLEJERÅDS LIGESTILLINGSPOLITIK

Dansk Sygeplejeråd



# POLITIKKER

## INDLEDNING

### Hvorfor skal Dansk Sygeplejeråd have en ligestillingspolitik?

Ligestilling mellem mænd og kvinder betyder, at de har lige pligter, rettigheder og muligheder inden for alle områder af livet. Ligestilling betyder jævnbyrdighed og lige værdsættelse af de to køn, og i et moderne samfund kræver det bl.a. lige fordeling af magt og ressourcer, lige adgang til uddannelse og sundhed, ligeligt fordelt ansvar for børn m.v. Ligestilling er en grundlæggende værdinorm i et demokratisk samfund, hvor mennesket behandles som et mål i sig selv.

Selvom ligestilling både i Danmark og Europa er anerkendt som en grundlæggende værdi, og selvom vi er nået langt på en række punkter, når det handler om kønnenes ligestilling, så er der fortsat væsentlige udfordringer og uløste problemer. Med afsæt i Dansk Sygeplejeråds (DSR) rolle som fag- og professionsforening for sygeplejersker prioriterer DSR at arbejde med en række af de ligestillingspolitiske udfordringer.

Med en ligestillingspolitik ønsker DSR at styrke sit engagement i den almindelige samfundsdebat om ligestilling mellem kønnene. En velfunderet politik for ligestilling vil være DSRs afsæt for at deltage i debatten og fastholde, at kun en ligelig værdsættelse af mænd og kvinder er et demokratisk samfund værdigt.

DSR har valgt at tage afsæt i de ligestillingspolitiske udfordringer, der knytter sig til arbejdsmarkedet. Det vil sige, at det som vedrører mænd og kvinder og deres placering i arbejdspladshierarkiet, deres lønforskel, deres fordeling af barselsorloven m.v. bliver behandlet i rapporten, og det er inden for denne "arbejdsmarkedspolitiske" arena, at DSR's ligestillingspolitik er formuleret.

Materialet består af to dele. En del der handler om Dansk Sygeplejeråds konkrete politiske målsætninger, og en anden del, der med beskrivelser og dokumentation danner baggrund for førstnævnte del.

## DANSK SYGEPLEJERÅDS VISION FOR LIGESTILLING

Dansk Sygeplejeråd mener, at det afgørende kendetegn for et moderne demokratisk samfund er ligestilling mellem kønnene. Ligestilling og ligeværd mellem mænd og kvinder handler om deltagelse i samfundet på lige vilkår. Et samfund, der ikke giver den enkelte respekt, rettigheder og anerkendelse som værdig i sig selv, er et uretfærdigt samfund. Ligestilling mellem kvinder og mænd handler derfor om retfærdighed.

Der er i Danmark meget bred tilslutning til målet om et ligestillet samfund, hvor alle gives reelle lige muligheder til at

forfølge egne livsprojekter. Det skal bemærkes, at selvom der gives alle lige muligheder, er betydningen af det pluralistiske, demokratiske samfund netop, at man ikke søger at fremme én bestemt livsstil eller levemåde. Det står enhver frit for at benytte sig af de mange facetter og variationer, der ligger i mulighedsrummet.

Inden for denne forståelsesramme ligger også forestillingen om, at mænd og kvinder ikke behøver være ens for at deltage i samfundet på lige vilkår. I et retfærdigt samfund handler det om, at kvinders særlige erfaringer som mødre, medarbejdere, omsorgsgivere, kulturpersoner m.v. sidestilles med mændenes erfaringer og roller. Inden for denne tænkning skal kvinder ikke agere som mænd for at opnå anerkendelse. Deres bidrag og opgaver har samme demokratiske og økonomiske værdi som mændenes.

Dansk Sygeplejeråds udgangspunkt er, at ligestilling mellem kønnene handler om retfærdighed, og at denne forståelse er det principielle udgangspunkt for de politikker, som formuleres nedenfor.

## DANSK SYGEPLEJERÅDS POLITIKKER FOR LIGESTILLING

### Flere barselsrettigheder til fædre

DSR mener, at det er godt for mor, godt for far og godt for barnet, hvis forældre har en mere ligelig fordeling af forældreorloven, end det er tilfældet i dag. Det styrker mors tilknytning til arbejdsmarkedet, det styrker fars tilknytning til barnet, og svenske undersøgelser<sup>1</sup> viser, at skilsmisseraten falder, når mænd holder mere barselsorlov. Kvinder vil generelt opnå en mere ligestillet position på arbejdsmarkedet, når arbejdsgiverne ikke længere kan foretage indirekte diskrimination af yngre kvinder, fordi de forventes at holde barselsorlov på et tidspunkt. Det vil stille mænd og kvinder mere lige i bl.a. rekrutterings- og forfremmelsesituationen og generelt mindske forskelle i livsindkomster.

Dansk Sygeplejeråd arbejder for:

- At der sker mere ligelig fordeling af barsels-/forældreorloven gennem fastsættelse af et ligeligt antal retighedsbestemte uger til mor og far. En ret til f.eks. 12 ugers barsel til både mor og far betyder også, at rettigheder bortfalder og ikke kan overføres til den anden part, hvis den ikke bruges.

### Ligeløn

Kvinder og mænd skal have ligeløn for arbejde af samme værdi. Det er påvist flere gange, at fag, hvor der er mange kvinder, systematisk har en dårligere aflønning end fag, hvor der er mange mænd. Vi mener, at den danske forhandlingsmodel har mange fordele, men modellen kan ikke

1 "Gendering family dynamics." Livia S. Olah. 2001.

bruges til at løse ligelønsproblemet på det danske arbejdsmarked. Forhandlingsmodellen reproducerer de eksisterende lønforskelle mellem mande- og kvindes fag nærmest automatisk, hver gang en overenskomst fornyes<sup>2</sup>. Det er grunden til, at det er bedre betalt at arbejde med teknik, økonomi og byggeri, end med humaniora, sundhed og pædagogik. DSR mener ikke, at arbejdet i de førstnævnte grupper er mere værd end at sikre borgerne pleje og sundhed, men at arbejdet i de tekniske fag historisk traditionelt er blevet udført af mænd, som er blevet højere aflønnet.

Dansk Sygeplejeråd arbejder for:

- At udjævne løngabet mellem kvinder og mænd gennem et opgør med den historisk betingede uligeløn. Det betyder bl.a., at den danske lovgivning skal ændres, så den indeholder præcise retningslinjer, der gør det klart, at arbejder en mand og en kvinde i forskellige fag, der har den samme værdi, for den samme arbejdsgiver, skal de to have lige løn.
- At ligelønsloven ændres, så det klart fremgår, hvordan man sammenligner forskellige typer jobs, som antages at have samme værdi. Lovgivningen skal både kunne bruges til at håndhæve ligeløn og forebygge uligeløn.

### Det kønsopdelte arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked er sammen med de øvrige nordiske lande et af de mest kønsopdelte i verden. DSR mener, at mænd og kvinder skal vælge uddannelse og arbejde inden for de fag, som de finder interessante, men når kønsopdelingen er med til at skabe et ufleksibelt arbejdsmarked, fastholder den offentlige sektor som "den familievenlige sektor" og opretholder løngabet, så kan det være nødvendigt at sætte ind med centrale initiativer.

Erfaringer fra Norge viser, at tilstedeværelsen af en national handleplan, som er forankret på regeringsniveau, gør en forskel i forhold til at ændre det kønsafhængige rekrutteringsmønster til bestemte fag. Den norske nationale handleplan betyder, at erfaringerne fra enkeltprojekter bliver samlet op og bidrager til den generelle erfaringsopsamling og videndeling på området, hvilket vurderes at være nødvendigt, når fasttømrede og traditionelle handleplaner skal udfordres.

Dansk Sygeplejeråd mener, at der bør formuleres en national handlingsplan for at øge den kønsmæssige balance i unges studie- og erhvervsvalg. Der skal i den sammenhæng arbejdes med, hvordan fag og uddannelser, der primært

rekrutterer det ene køn, henvender sig til de uddannelsessøgende. Brug af "omvendt praktik", hvor erhvervspraktikanterne præsenteres for fag, hvor deres eget køn er i mindretal, er et oplagt element i dette arbejde.

Dansk Sygeplejeråd arbejder for:

- At modvirke kønsstereotype uddannelses- og erhvervsvalg.
- At gøre sygeplejen mere attraktiv for mænd.

### Kvinder og mænd i sygeplejen

Undersøgelser viser, at et fags kønskonnotationer er afgørende for mulighederne for at tiltrække det andet køn end det dominerende inden for et fag. Det vil sige, at skal man tiltrække og fastholde flere mænd i sygeplejen, skal der arbejdes målrettet med de kulturelle betydninger og associationer, der tillægges faget. Det skal med andre ord synliggøres, at sygeplejefaget ikke kun er forbeholdt ét køn.

Dansk Sygeplejeråd arbejder for:

- At profilere sygeplejerskeuddannelsen og sygeplejefaget som lige attraktiv for mænd og kvinder.

### Kvinder i ledelse

Set i forhold til mændenes samlede andel af de ansatte i den offentlige sektor er de klart overrepræsenteret i lederstillinger. På den ene side viser undersøgelser, at færre kvinder end mænd ønsker at blive ledere. Mange kvinder vurderer, at vilkårene for at træde ind i et lederjob ikke er særligt attraktive. På den anden side så viser de samme undersøgelser, at en del af baggrunden for den skæve kønsfordeling af lederstillinger er, at der er langt flere lederstillinger inden for de mandsdominerede end inden for de kvindedominerede fagområder. Årsagen til, at kvinderne er underrepræsenteret i lederstillinger i den offentlige sektor kan således i lige så høj grad skyldes, at der mangler attraktive lederjob og veldefinerede karriereveje inden for de store kvindedominerede områder.

Dansk Sygeplejeråd arbejder for:

- At der etableres flere og - for kvinder - attraktive lederstillinger inden for sygeplejen, som kan betyde, at lederandelen blandt sygeplejerskerne stiger.

<sup>2</sup> "Forhandlingssystemet i det offentlige og ligeløn." Henning Jørgensen. 2010.

# BAGGRUNDSRAPPORT

## 1. KØNNENES HISTORIE

Dette afsnit er en tour-de-force gennem nyere histories køns politik. Der er således langt fra tale om en detaljeret gennemgang af den moderne tidsalders opfattelse af mænd og kvinder og deres indbyrdes relation. I stedet foretages der en række nedslag for korte beskrivelser af kvinders position på arbejdsmarkedet og samspillet mellem mænd og kvinder i samme periode.

Det skal indledningsvis kort nævnes, at fra gammel tid har kvinden juridisk og økonomisk været underlagt manden. I Den Danske Familieret fra 1888 kan man læse, at en gift kvinde hverken rådede over egen formue eller en eventuel arv. Hun havde ingen forældremyndighed over sine børn, og manden var hendes værge<sup>3</sup>. Kvindens lod var først og fremmest at passe hus og børn.

I 1915 får danske kvinder stemmeret. Efter en meget oppehøvet debat i Rigsdagen fik kvinder adgang til at stemme ved Folketingsvalgene. Syv år før havde kvinder opnået samme mulighed ved kommunalvalgene. Selvom kvinder nu kunne deltage i demokratiet, og de første kvinder blev valgt ind i Rigsdagen i 1918, var der fortsat mange begrænsninger på kvinders udfoldelsesmuligheder. I 1905 havde kvinderne fået adgang til universiteterne, men det var forbeholdt en meget lille skare af bedrestillede kvinder. Der var ellers på det tidspunkt ikke stor tiltro til kvinders intellektuelle formåen. Docent i skolehygiejne og skolelæge Poul Hertz skrev i 1917 i sin bog "Sund skoleungdom - En lærebog i skolehygiejne":

*"Forplantningsorganerne er hos de unge piger yderst fintfølelse for skadelig indflydelse. Den unge kvinde bør skånes under menstruationen, hvis ikke den forrykkelse af næsten alle det vegetative livs funktioner, som ledsager perioderne, skal blive udgang for sygelig tilstand. Erfaringerne viser, at det ikke er legemligt arbejde, der skader, hvis menstruationen ellers er normal, men at det er studier og andet intellektuelt arbejde, der gør fortræd".*

### Indtoget på det offentlige arbejdsmarked

En af de første store kvindegrupper på det offentlige arbejdsmarked var lærerinderne<sup>4</sup>, der ved lov i 1867 fik adgang til at undervise på alle landets skoler. Dermed skulle de også have en løn, og den fastsatte Rigsdagen til to tredjedele af mandens løn. Argumentet var bl.a., at kun ugifte kvinder havde brug for at arbejde, og kvinder af natur var mere nøjsomme. Som Pia Fris Laneth siger i sit essay "Familieoverhovedets og husmoderens lange og vanskelige

samliv", så "var det slået fast sort på hvidt. Kvinder kan udanne sig til bedre løn, men ikke til ligeløn.<sup>5</sup>"

Sygeplejerskerne indtog nogenlunde samtidig med de kvindelige lærere arbejdsmarkedet, og da Dansk Sygeplejeråd blev dannet i 1899, var det med det formål at få indflydelse på egen uddannelse. Det var imidlertid først i 1933, at det lykkedes at få (de mandlige) læger til at give afkald på kontrollen med den sygeplejefaglige grunduddannelse. (Se afsnittet "Køn og sygepleje - historisk og aktuelt" for en uddybet beskrivelse af sygeplejens historie.)

### Manden som forsørger

I 1899 indgik Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende fagforbund forlig efter en fem måneder lang konflikt. Grundstammen i den danske forhandlings- og aftalemødel var skabt. Arbejdsgiverne og lønmodtagerorganisationerne forhandlede sig nu frem til lønstigninger og arbejdsvilkårene uden indblanding fra Christiansborg<sup>6</sup>. Den danske model betød dog ikke fremgang for ligelønnen. Tværtimod. Frem til 1973 var der i overenskomsterne aftalt forskellige tariffer for mænd og kvinder. Eksempelvis fik en ufaglært kvinde 11,5 pct. mindre i løn end en ufaglært mand, selvom de var omfattet af samme overenskomst.

Hovedargumentet fra fagbevægelsens side for at fastholde forskellig løn for mænd og kvinder, der udførte samme arbejde, var, at manden skulle forsøge sin familie, mens kvindens løn primært skulle ses som en biindtægt til mandens. Manden var familiens overhoved og havde ansvaret for dens økonomiske overlevelse.

Et af formålene med Tjenestemandreformen i 1919 var imidlertid at sikre ligeløn både mellem kønnene og mellem tjenestemænd generelt. Bestræbelsen på ligeløn mellem kønnene blev dog udhulet, da man samtidig indførte et forsørgertillæg til gifte mænd og enker, men ikke til gifte kvinder. Forsørgertillægget forsvandt ved den næste tjenestemandreform i 1954, men normen om manden som familiens overhoved levede videre et godt stykke tid efter.

Den sidste (store) tjenestemandreform blev gennemført i 1969, hvor man ville gentænke statens lønningssystem for bedre at kunne tiltrække og fastholde arbejdskraften. Man udformede et nyt skalalønssystem og indplacerede alle faggrupper på ny i systemet. En sådan større reform af lønsystemet kunne have givet anledning til, at man kiggede på kønsbestemt ulighed, men det gjorde man ikke. Ligeløn mellem mande- og kvindegrupper<sup>7</sup> var ikke en del af kommissoriet, og derfor fortsatte de én gang fastsatte lønforskelle mellem mande- og kvindegrupper. Sygeplejersker

<sup>3</sup> J. D. Deuntzer i Den Danske Familieret i Pia Fris Laneth's essay: "Familieoverhovedets og husmoderens lange og vanskelige samliv" i antologien: Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd?.

<sup>4</sup> Ibid, p. 25

<sup>5</sup> Ibid, p. 28

<sup>6</sup> "Det offentlige forhandlings- og aftalesystem og uligelønnen". Henning Jørgensen. 2010.

<sup>7</sup> Ibid, p. 16

blev indplaceret i lønramme 15, svarende til 26.288 kr. p.a. på 1. løntrin, mens politibetjente af 2. grad og folkeskolelærere blev indplaceret i hhv. lønramme 16 og 21, svarende til 27.011 kr. og 30.935 kr. p.a. på 1. løntrin.

I 1965 aftalte HK at fjerne de kønsbestemte tariffer i overenskomsten, men det var først i 1973, at arbejdsmarkedets parter generelt accepterede ligelønnen - formentlig hjulpet på vej af kravene fra Danmarks nye medlemskab af EF, der helt tilbage fra Romtraktaten havde ligeløn indarbejdet som et afgørende og bærende element i fællesskabet.

I 1976 fulgte Folketinget op med vedtagelse af Ligelønsloven, og dermed var de formelle forudsætninger for ligeløn på plads. Næsten. For i 1983 anlagde EU-kommissionen en traktatbrudssag mod Danmark for ikke at have implementeret "arbejde af samme værdi" i dansk lovgivning. Danmark tabte sagen, og i 1986 blev ligelønsloven ændret, så det kom til at fremgå, at der skal være lige løn for arbejde, der har samme værdi. Arbejder en mand og en kvinde i forskellige fag, der har den samme værdi, for den samme arbejdsgiver, skal de to have lige løn - også selvom det arbejde, som de udfører, er forskelligt. Det kom således implicit til at fremgå af loven, at der skal tages højde for, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt.

Overordnet kan man sige, at gennemførelsen af ligeløn i Danmark primært sker gennem lovgivning og i mindre grad ved kollektiv overenskomst.

### Internationale bevægelser for ligestilling

I 1951 vedtog ILO (FN's International Labour Organization) en konvention om ligeløn, som Danmark godkendte i 1960. Det særlige og nye ved ILO's konvention var, at for første gang tales der om "arbejde af samme værdi". I konventionen hedder det, at:

*"begrebet ligeløn til mænd og kvinder for arbejde af samme værdi refererer til, at lønnen fastsættes uden kønsdiskrimination"* (Arbejdsgruppens oversættelse og kursivering).

ILO's konvention nr. 100 tager med andre ord højde for den situation, at mænd og kvinder arbejder i forskellige fag og brancher. Kort sagt, allerede for 60 år siden fastslog man, at det forhold, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt, ikke må give anledning til lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder.

Danmarks indtræden i EF i 1973 betød for alvor et genembrud i dansk ligestillingslovgivning på grund af den danske stats forpligtelse til at følge EF-standarderne på ligestillingsområdet. I den senere EU-traktats indledende

bestemmelser fastslås værdigrundlaget og de målsætninger, EU-retten er baseret på. I artikel 1a står der:

*"Unionen bygger på værdierne respekt for den menneskelige værdighed, frihed, demokrati, ligestilling, retsstaten og respekt for menneskerettighederne, herunder rettigheder for personer, der tilhører mindretal. Dette er medlemsstaternes fælles værdigrundlag i et samfund præget af pluralisme, ikke-forskelsbehandling, tolerance, retfærdighed, solidaritet og ligestilling mellem kvinder og mænd". (Arbejdsgruppens kursivering).*

Ligestilling mellem kønnene er således en "grundlovssikret" rettighed i EU. EU-domstolen har taget denne rettighed et skridt videre, da den i en række ligelønssager, med bl.a. Deutsche Telekom<sup>9</sup> som arbejdsgiver, sagde, at forbuddet mod kønsdiskrimination er en grundlæggende menneskerettighed, og sikring af ikke-diskrimination har forrang for konkurrencehensyn. Ifølge juraprofessor Ruth Nielsen er det således ikke et sagligt argument for lønforskelle, at eksempelvis mænd i konkurrenceudsatte fag skal have højere løn end kvinder i ikke-konkurrenceudsatte fag i den offentlige sektor.

### Den danske ligelønslov og "arbejde af samme værdi"

Gennem de sidste 30-40 år er det i Danmark på mange områder lykkedes at udrydde den form for uligeløn, der opstår, når en mand og en kvinde udfører samme arbejde på den samme arbejdsplads. Tilbage står uligeløn for arbejde af samme værdi. I den danske ligelønslov står der som nævnt, at arbejder to medarbejdere i forskellige fag, der har den samme værdi, for den samme arbejdsgiver, skal de to have lige løn - også selvom det arbejde, som de udfører, er forskelligt.

Problemet med den danske ligelønslov er imidlertid, at den er svær at bruge i praksis. Der er ingen kriterier, der er begrænset domspraksis på området, og ingen danske erfaringer med at håndtere det, man kan kalde det "moderne" ligelønsproblem. Der er generelt rejst meget få ligelønssager i Danmark og næsten ingen, der handler om arbejde af samme værdi. En af de få undtagelser er sagen på Den Kongelige Porcelænsfabrik fra 1993<sup>10</sup>, hvor de kvindelige blåmalere tabte til drejerne, som hovedsageligt var mænd.

Bestemmelsen i ligelønsloven, der fastlægger retningslinjerne for sammenligning af to typer jobs, lyder: "*bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer*"<sup>11</sup>. Andre og flere retningslinjer er der ikke at læne sig op ad

8 I ILO-konventionens artikel 1b står der (på engelsk): "the term equal remuneration for men and women workers for work of equal value refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex."

9 C-50/96, Deutsche Telekom AG mod Lilli Schröder, og C-234/96, Deutsche Telekom AG mod Agnes Vick og Ute Conze.

10 Sag C-400/93, Royal Copenhagen

11 Ligelønsloven, § 1, stk. 3

i dansk lovgivning. Der eksisterer selvfølgelig retsafgørelser i Danmark og i Norge og Sverige, som man formentlig vil inddrage i bedømmelsen ved en dansk domstol. Dertil kommer også afgørelser fra EU-domstolen, som dog primært er af overordnet og principiel karakter og typisk overlader det til de nationale domstole at fylde konkret indhold i de principielle retningslinjer.

Ruth Nielsen, professor ved København Universitet, har undersøgt, hvor ligelønsloven med fordel kan styrkes. Hun peger på, at loven skal ændres, så den indeholder definitioner og begreber, der kan hjælpe i arbejdet med at foretage sammenligninger af arbejde på tværs af fag. Hun anbefaler, at loven tydeligt udpeger de faktorer, som bl.a. kundskaber, færdigheder, fysisk og psykisk anstrengelse og ansvar, der skal lægges til grund ved sammenligning af en kvindes og en mands job. Hun mener desuden, at det eksplicit bør fremgå af loven, at forskellig markedsværdi ikke kan begrunde, at kvindedominerede fagområder anses for at være af lavere værdi end mandsdominerede områder.

### Norge og Sverige går foran

De øvrige nordiske lande har samme ligelønsproblem som Danmark, men de har i en længere årrække arbejdet med problemet og har i dag indført mere entydige definitioner på arbejde af samme værdi i deres lovgivning.

Senest har det Norske Diskriminationsnævn afgjort, at en kvindelig SFO-leder fik for lidt i løn sammenlignet med hendes mandlige lederkolleger i teknisk afdeling. Nævnet konkluderer, at det arbejde, den kvindelige SFO-leder udfører, har samme værdi som det, de mandlige ledere i teknisk afdeling udfører. Nævnet lægger i sin afgørelse vægt på, at:

*“ett av formålene med ligelønsbestemmelsen og arbeidsvurderingen er å oppjustere typiske kvinnyrker, og at ansvar for mennesker derfor bør tillegges samme vekt som ansvar for materielle verdier”<sup>12</sup>”*

<sup>12</sup> Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Sag nr. 42/2009.

## 2. KØN OG SYGEPLEJE - HISTORISK OG AKTUELT

At diskutere ligestilling i relation til sygeplejen kan ikke gøres uden at undersøge, hvordan sygepleje og køn er knyttet sammen.

Traditionelt har sygepleje være udført overvejende af kvinder, og betegnelsen 'kvindefag' har historisk knyttet sig til sygeplejen.

En skikkelse, der havde fokus på dette, var Charlotte Munck, der ikke var i tvivl om, at hvis der i sygeplejen havde været en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder, ville faget have haft lettere ved at få statsanerkendelse. Hun sagde i den forbindelse: "Men nu må vi kvinder kæmpe for, at vi kan blive anerkendt som Stand"<sup>13</sup>.

Men debatten om sygeplejens anerkendelse blev også til et spørgsmål om kald eller erhverv. I DSRs ledelse blev der i starten af 1900-tallet lagt vægt på kaldstanken, der "blev gjort til en del af den ideologi, sygeplejersker blev socialiseret ind i".<sup>14</sup> Det skete samtidig med fastholdelsen af et konservativt kvindeideal, som dette citat fra Centralforeningens blad i 1918: "Vi skal have Kvinder med den rette lyst og trang til Gerningen, med det opofrende Hjerteslag til dens Udøvelse."<sup>15</sup>

Der eksisterer også andre forbindelseslinjer mellem kvinden og sygeplejen, fx Florence Nightingale, der skrev i 1854 "every woman is a nurse". Eller Elna Hjort Lorenzen, der i 1934 fandt, at "kvinder er født med en trang til at tage sig af de svage."<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Wingender, Nete Balslev. Firkløveret og ildsjælene. Dansk Sygeplejeråd. 1999.

<sup>14</sup> Wingender, Nete Balslev. Firkløveret og ildsjælene. Dansk sygeplejeråd. 1999.

<sup>15</sup> Wingender, Nete Balslev. Firkløveret og ildsjælene. Dansk sygeplejeråd. 1999

<sup>16</sup> Lorenzen, Elna Hjort. Sygepleje - Kald eller erhverv. 1934

I nyere tid har blandt andet Kari Martinsen også tegnet sådanne linjer, idet hun mener, at omsorgsmoral bygger på kvindelig moral. For Martinsen er omsorgsmoral et vigtigt grundlag for sygepleje, og dermed får hun skabt koblingen mellem sygeplejen og kvinden.<sup>17</sup>

Denne historiske kobling mellem kvinden og sygeplejen er stadig eksisterende.

### 3. FORSKELLIGE SYN PÅ KØN - "DET SETE AFHÆNGER AF ØJNENE, DER SER"

Der er i litteraturen og forskningen meget forskellige opfattelser af, hvorfor der er forskelle på kvinders og mænds handlinger, og hvorfor det danske arbejdsmarked f.eks. er kønsopdelt. På samme måde findes der heller ikke i den danske befolkning én dominerende forestilling om kønnet, men derimod en lang række meget forskellige forståelser og visioner for individets kønsliggørelse. Følger man bare i en kort periode den danske ligestillingsdebat, som den kommer til udtryk omkring øremærket barsel til far, kvoter for kvinder i bestyrelser, og prostitution, så oplever man, at der bruges mange forskellige argumentationskæder. Nogle mener, at det er mænds og kvinders natur, der afgør deres livsudfoldelse, andre at både mænd og kvinder træffer deres egne frie valg, og andre, igen, at køn er det, vi gør det til. Der tegner sig ofte nogle meget komplicerede billeder, og argumenter og ræsonnementer bevæger sig på kryds og tværs.

Eksempelvis mener den omdiskuterede danske udviklingspsykolog Helmuth Nyborg, at: "Kønnet [ikke] er noget, der opstår i mødet med andre mennesker - kønnet er dannet lang tid før, vi fødes. ... Gennem størstedelen af menneskets udviklingshistorie har mænd nødvendigvis været jægere og kvinder samlere. Jægerne blev selekteret for mod, visiospatiale og instrumentelle evner. Kvinder blev selekteret for sociabilitet, verbale og ekspressive evner<sup>18</sup>".

Denne evolutionsteoretiske forståelse af kønnene står selvsagt i modsætning til den socialkonstruktivistiske, hvis fortalere lægger vægt på, at mennesket kan pendulere mellem det maskuline og feminine: "Vi har mange måder

at kombinere feminine og maskuline kvaliteter på, som giver os en uendelig palet af (sociale) kønskombinationer og kompetencer - og situationsbestemte kombinationer af disse. Nogle kvinder er måske bedst til det feminine, men der er sørme også kvinder, der ikke er. Og der er masser af mandlige ledere, som er langt bedre end deres kvindelige kolleger til at lede holistisk med tanke for det menneskelige element i ledelsen<sup>19</sup>".

#### Orden i kaos

Hvis man vil skabe lidt orden i de mange modsatrettede forståelser, må man gå analytisk til værks og forsøge at skabe et overblik og system for de forskellige perspektiver. Kan man skabe en vis form for orden i kaos, har man også skabt en måde, som gør det nemmere at forstå andres position, og hvad deres argumenter grundlæggende er udtryk for.

I tabellen nedenfor er de forskellige argumenter søgt samlet i tre kategorier. I den biologiske kategori er antagelsen, at kønnet først og fremmest er styret af sin biologi. Det betyder bl.a., at drenge og piger fra fødslen er "kodet" til at udvise en bestemt adfærd, såsom at drenge/mænd er mere *systemizing*, mens piger/kvinder er mere *empathizing*.

I den økonomisk rationelle kategori er køn ikke en grundlæggende styrende faktor. Det er først og fremmest det enkelte menneskes valg, der afgør dets udvikling. Friheden til at tage eget ansvar for sit liv og dets udfoldelse er afgørende for dem, som ser verden med de rationelle briller. Det er ikke "samfundets skyld", men op til den enkelte kvinde at realisere sig selv og frigøre sig.

Den socialkonstruktivistiske forståelse af kønnet lader sig måske bedst sammenfatte af den britiske kønsforsker, som siger: "Feminisme skal være mere end en lunken opfordring til kvinders ret til at træffe deres eget valg. For vores såkaldte "valg" er ikke truffet frit - de er bundet til en hel pakke af sociale, kulturelle og historiske forventninger og arvede tilladelser ... Begrebet "valg" må kritiseres, så kvinder (og mænd) kan forstå og udfordre deres ufordelagtige positioner i et socialt system, som stadig er struktureret efter patriarkat og kapitalisme<sup>20</sup>".

17 Martinsen, Kari. Omsorg, sygepleie og medicin. Oslo. 1989.

18 Helmuth Nyborg. "Køn og intelligens". Forelæsning ved Danskernes Akademi. 2001. [www.dr.dk/DR2](http://www.dr.dk/DR2)

19 "Kvinde, lektor og udviklingskonsulent i Berlingske.dk 07.03.11. i Betina Wolfgang Rennison. "Knæk kønnets koder". 2012.

20 Britisk kønsforsker. Refereret i Betina W. Renison: "Knæk kønnets koder". 2012, p. 151



**Tablel: Forskelle mellem det biologiske, det økonomisk-rationelle og det sociologiske perspektiv mht. forandringsmuligheder**

	<b>KØN STYRET AF BIOLOGIEN</b>	<b>KØN STYRET AF ØKONOMISK RATIONALITET</b>	<b>KØN STYRET AF DEN SOCIALE/SPROGLIGE KONSTRUKTION</b>
<b>GRUNDANTAGELSE</b>	Køn er givet af naturen.	Køn er noget, der tillægges, men udgangspunktet er kønsneutral.	Køn er noget, man gør. Skabes i de sociale relationer.
<b>VISION</b>	Lighed for loven, men ikke lighed i resultat. Mænd og kvinder skal ikke ensrettes ifht. resourcer, adfærd og interesser.	"Konkurrencelighed". Formelt lige muligheder for alle, beroende på egen indsats.	Resultatlighed. Reel lige behandling, adgang og muligheder.
<b>HVORDAN SKABES FORANDRING</b>	Forandring er meget vanskelig. Det mest effektive redskab til forandring har været prævention, idet det har givet mulighed for kontrol af moderskabet. Desuden har udviklingen af tekniske hjælpemidler gjort visse jobs mindre fysisk krævende.	Forandringer sker ved at ændre på faktorer i det enkelte individs eller det enkelte parforholds økonomiske nyttekalkule. Virkemidlerne hertil er lovgivning og overenskomster, der påvirker arbejds-, løn-, børnepasnings- og barselsvilkår på en måde, der gør det ligegyldigt, om det er manden eller kvinden, som gør henholdsvis det ene og det andet. Man kan rationelt ligestille mænd og kvinder.	Forandring sker ved at ændre på de sociale normer og forventninger vedr. "hvad piger/kvinder gør" og "hvad drenge/mænd gør". Virkemidler hertil kan være information, læring, debat/italesættelse og opdragelse, men også formelle regler (lovgivning eller fx overenskomst), der dels tvinger folk til at "styre udenom" de sociale normer, dels signalerer andre normer og dermed indirekte tvinger folk til at reflektere over de eksisterende normer.
<b>TIDSPERSPEKTIVET FOR FORANDRING</b>	Grundlæggende en meget langsom evolution.	Et økonomisk rationelt menneske vil relativt hurtigt rette sig ind efter ny lovgivning og nye overenskomster, med mindre anden lovgivning/overenskomst virker kontraproduktivt.	Det er et langt sejt træk at forandre normer og sociale forventninger i et samfund.

Kilde: Med inspiration fra professor Vibeke Lehmann, Århus Universitet og lektor Betina Wolfgang Rennison, CBS.



## 4. HVAD FREMMER LIGEVÆRD OG LIGESTILLING?

Der er ikke kun ét tiltag eller én aktivitet, der kan fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. Årsagerne til, at der ikke på alle områder er ligestilling, er mangfoldige. Nogle af årsagerne er de strukturelle og økonomiske vilkår, som begge køn er underlagt, andre skyldes den historiske udvikling, og andre igen har rod i de kulturelle normer, der styrer vores forventninger til hinanden. I det følgende vil nogle af de områder, der, - set fra Dansk Sygeplejeråds side, er væsentlige for at forstå og forklare ligestilling, - blive gennemgået. En samlet liste over forhold, der har betydning for ligestilling er lang, og nedennævnte skal derfor ikke betragtes som en udtømmende liste. De temaer, som vil blive behandlet, kan opdeles i seks overskrifter:

- Kvinder og mænd i arbejdslivet
- Kvinders og mænds uddannelsesvalg
- Mænd og kvinder i sygeplejen
- Mænd og kvinder i ledelse
- Kvinders og mænds løn
- Kvinder, mænd og arbejdsdelingen i familien

### Kvinder og mænd i arbejdslivet

Det danske arbejdsmarked er markant kønsopdelt. Mere end 70 pct. af de ansatte i den offentlige sektor er kvinder. Mere end 65 pct. af de ansatte i den private sektor er mænd. Kvinderne er klart i overtal i omsorgsfag, såsom sygeplejerske og pædagog, mens mændene dominerer de tekniske håndværksfag, såsom murer og tømrer. At mænd og kvinder fordeler sig i hver deres fag og branche er ikke et nyt fænomen. Et eksempel er, som nævnt, ILO's ligelønskonvention fra 1951 og understregningen af, at der skal betales ligeløn for både samme arbejde og "arbejde af samme værdi". Denne dobbelte betydning af ligeløn er netop en konsekvens af, at mænd og kvinder typisk beskæftiger sig med noget forskelligt.

Kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet er steget gennem de senere år. Forskellen mellem mænds og kvinders erhvervsfrekvens var i 2000 på 7,8 pct., mens den i 2010 er reduceret til 4,1 procent. Det vil sige, at i dag er 76,5 pct. af alle mænd i arbejdsstyrken erhvervsaktive, mens det tilsvarende gør sig gældende for 72,4 pct. af alle kvinder<sup>21</sup>.

Selvom kvinder deltager i arbejdslivet næsten lige så meget som mændene, så har de kortere arbejdsdage. Af de erhvervsaktive kvinder i 2010 var 33 pct. på deltid, mens det samme kun gjaldt for 18 pct. af mændene<sup>22</sup>. Årsagerne til, at mænd og kvinder vælger at arbejde på deltid, er sammensatte og hænger sammen med både den enkelte løn-

modtagers præferencer, normer, rolle i familien og økonomiske behov, og med forhold på arbejdsmarkedet, som for eksempel arbejdsgivers måde at organisere arbejdstiden på.

Sammenhængen mellem kønsfordelingen på arbejdsmarkedet og kønsarbejdsdelingen i familierne bliver uddybet i afsnittet "Familieliv og arbejdsfordelingen i familierne".

### Kvinders og mænds uddannelsesvalg

At arbejdsmarkedet er kønsopdelt behøver ikke være et problem i sig selv. Det u hensigtsmæssige opstår, når eksempelvis kvinder og mænd med samme kompetence-niveau ikke har samme muligheder på arbejdsmarkedet.

En af grundene til, at mænd og kvinder er forskelligt placeret på arbejdsmarkedet, er, at de har forskellige uddannelser. Kvinders og mænds uddannelsesniveauer er næsten ens - med en smule mere uddannelse til kvinderne<sup>23</sup>, mens der er stor forskel på, hvilke uddannelser mænd og kvinder vælger. Kvinder vælger i dag uddannelser meget bredt og inden for alle områder, selvom der stadig er et flertal af kvinder, der vælger uddannelse inden for social- og sundhedsområdet, kontoruddannelserne samt de humanistiske fag. Mænd foretager nogle mere snævre valg. Der er områder, hvor de kun udgør en meget lille gruppe, f.eks. inden for omsorgsfagene og de pædagogiske fag, mens der til gengæld er en flerhed af mænd, der vælger uddannelse inden for håndværksfagene, tekniske fag og fag, der har med IT at gøre.

Nyere forskning har vist, at både piger og drenge, kvinder og mænd har nogle meget kønsstereotype præferencer og forestillinger, når de vælger fag og arbejdsplads. Disse præferencer synes at blive bekræftet og fastholdt i vejledningen i forhold til såvel uddannelsessystemet som arbejdsmarkedet.

De uddannelsessøgende orienterer sig kun i ringe grad mod kønsutraditionelle valg, formentlig fordi det stiller særligt store krav til den enkelte at skulle forklare utraditionelle valg af uddannelse og erhverv. Det er dog lykkedes på nogle fagområder at bryde kønsarbejdsdelingen. Det skyldes primært, at kvinderne har bevæget sig ind på traditionelle mandsdominerede områder såsom maler og gartner, og på de klassiske professionsområder som læge og jurist.

Undersøgelser viser, at det er meget svært at få drenge/mænd til at uddanne sig inden for traditionelle kvindedominerede fagområder. Der peges på, at det bl.a. skyldes, at disse fag opleves at være lavere placeret i forhold til løn og status. Omvendt kan man sige, at de unge kvinders bevæ-

21 Danmarks Statistik. "Kvinder og mænd. 2011".

22 Ibid.

23 I 2006 er kvinders gennemsnitlige uddannelseslængde 13,2 år, mod mændenes 12,8 år. SFI. "Lønforskellen mellem mænd og kvinder 1997-2006". p. 52.

gelse ind i mandefag sker med modsat fortegn: Mod det prestigefyldte og bedre betalte<sup>24</sup>.

### Mænd og kvinder i sygeplejen

I 2005 undersøgte Warming og Sjørup<sup>25</sup> vilkårene for mænd, der arbejder inden for traditionelle kvindefag i Italien, Polen, Bulgarien og Danmark. Undersøgelsen viste, at der var en række fælles træk i den måde, de enkelte lande betragter et fag som et kvindefag. Sygepleje blev i lighed med andre omsorgsfag, som f.eks. børnehavepædagog, i alle fire lande forbundet med kvinder og ofte med moderskab<sup>26</sup>.

De mandlige sygeplejersker fortæller i undersøgelsen, at deres kvindelige kollegaer fortæller historier om, hvordan et enkønnet arbejdsmiljø er meget domineret af "hønsegård", "navlepilleri" og "skyllerumssnak", hvilket til tider skaber kontraproduktive, kollegiale spændinger, men med mændenes tilstedeværelse forandres omgangstonen. Warming og Sjørup tolker, at mændene ikke ligger under for en tankegang, hvor de skal tilpasse sig flertalsgruppens sociale regler, fordi de oplever at være med til at forandre disse.

Selvom de mandlige sygeplejersker udgør et meget lille mindretal, så bliver dette mindretal også meget mere synligt. Forskerne peger på, at de interviewede mænd opfatter sig som særligt avancerede udøvere af faget med en særlig autoritet, som hæver faget over den angivelige "hønsegårdssnak", som kvinderne ellers etablerer.

Warming og Sjørups undersøgelse viser, at de mandlige sygeplejersker er mere orienterede mod de tekniske specialer eller mere farlige og dramatiske områder, som bedre understøtter en maskulin stolthed end blot det at være en sygeplejerske blandt mange.

Lotte Bloksgaard og Stine Brock Faber har også undersøgt forholdene for mandlige sygeplejersker og lavet et komparativt casestudie, hvor de sammenligner med kvindelige politibetjente<sup>27</sup>. Studiet undersøger, hvordan køn og kønsstereotyper (stadig) har betydning på arbejdsmarkedet, og hvordan det er forbundet med forskellige vilkår for hhv. mænd og kvinder at træde ind på "det andet køns" arbejds-

marked. Med vilkår henvises der til, at kvinders arbejde har lavere status end mænds, og derfor har de to køn ikke ens vilkår i en minoritetssituation. Den samfundsmæssige norm om mandearbejdets større værdi end kvindearbejdets, gør, at kvinderne bliver anset for seje ved at søge ind til politiet, mens mændene bliver anset for at være feminine, når de søger ind som sygeplejerske. Bloksgaard og Faber siger, at dette forhold understøttes af en del forskning: Mænd bydes velkommen i kvindefag på grund af deres køn, mens kvinder accepteres på trods af deres køn.

Både sygeplejen og politiarbejdet har så stærk kønsmærkning, at der for både de mandlige sygeplejersker og for kvindelige politibetjente pågår et stadigt identitetsarbejde i forhold til at være "det andet køn". Mændene mener selv, og det gør deres kvindelige kollegaer også, at de har noget at tilføre sygeplejen, men mener samtidig, at det biologiske køn har betydning: Det er bedst med flest kvinder i sygeplejen.

Studiet slår endnu engang fast, at det kønsopdelte arbejdsmarked lever i bedste velgående, og det er svært at ændre på, så længe kønsstereotyperne trives og bidrager til befolkningens billede af, hvilket køn bestemte faggrupper har.

En tilsvarende konklusion kommer Lotte Bloksgaard til i en anden undersøgelse, som hun har foretaget af kvinde- og mandsdominerede fag. Denne gang handler det om "SOSU-mænd" og "elektrikerkvinder"<sup>28</sup>. Her viser hendes analyse, at en af de væsentligste barrierer for at tiltrække mænd til SOSU-faget og kvinder til elfaget, er fagenes kønskonnotationer. Det vil sige den kulturelle og værdiladede betydning, der generelt tillægges et fag. Mænds beskæftigelse i fag, som er kvindedominerede, har så stor betydning for den enkelte mands (køns)identitet og det professionelle praksisfællesskab, at det forudsætter en meget bred vifte af initiativer, hvis man vil øge rekrutteringen til og fastholdelsen i f.eks. sygeplejen.

### Mænd og kvinder i ledelse

Der har gennem de senere år, i takt med at kvinders uddannelsesniveau er steget, været stigende fokus på, at kvinder skulle være bedre repræsenteret i lederstillinger på alle niveauer.

I kommuner og regioner er der samlet set ca. 650.000 ansatte. I regioner udgør kvinderne 79 pct. af de ansatte, og i kommunerne udgør de 76 pct.. Men ser man på karrieremønstre, og især i forhold til lederstillinger på overordnet niveau, er der markant flere mænd end kvinder på lederniveau, jf. omstående figur.

24 "Nordiske mænd til omsorgsarbejde". Steen Baagøe Nielsen (red.). 2011. p. 49.

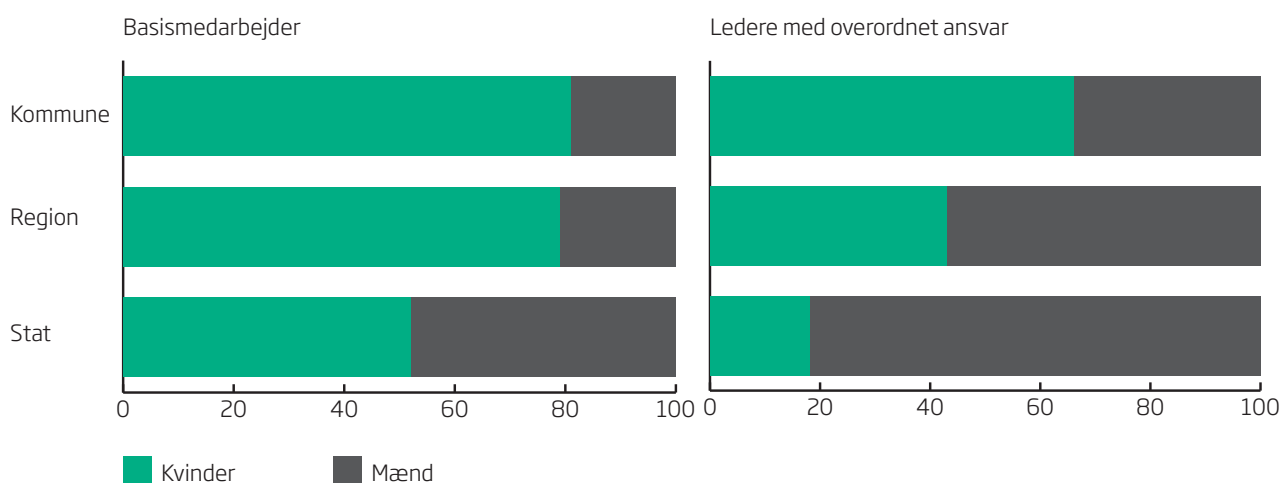
25 Projektet When this is a man, støttet af EU's femte ligestillingshandlingsprogram. 2006 Refereret i Karen Sjørups rapport om Køn, løn, forældreskab og politik. 2010.

26 I Bulgarien var der ingen mandlige sygeplejersker, i Polen 1,3 pct., i Danmark 3,3 pct., mens der i Italien var 15,3 pct. mandlige sygeplejersker. Det sidste hænger angiveligt sammen med en tættere sammenhæng mellem læge- og sygeplejerskeuddannelsen i Italien.

27 "Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejersker og kvindelige politibetjentes arbejdsliv". Lotte Bloksgaard og Stine Brock Faber. 2004.

28 "SOSU-mænd og elektrikerkvinder - hvorfor ikke? En analyse af to kønsdominerede fag". FREIA. 2009.

**Figur: Kønsfordelingen blandt basismedarbejdere og ledere med overordnet ansvar**



Kilde: SFI. Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder. 2010.

Tabellen nedenfor viser, at også på det sygeplejefaglige område er mændene en smule overrepræsenteret i lederstillinger. Opgørelse fra oktober 2013 viser, at 4,2 pct. af sygeplejerskerne i kommuner og regioner er mænd mens 6,9% & 5,2% af dem er leder i hhv. kommune og regioner.

**Tablel: Kønsfordelingen blandt sygeplejersker i basis- og lederstillinger. KL og RLTN**

FORDELING M/K - OKTOBER 2013					
OVERENSKOMST-OMRÅDE	PERSONER MÆND	PERSONER KVINDER	PERSONER I ALT	ANDEL MÆND	ANDEL KVINDER
I alt	2.208	50.013	52.221	4,2 %	95,8 %
Spl. ledere RLTN	162	2.199	2.361	6,9 %	93,1 %
Spl. basis RLTN	1.624	36.022	37.646	4,3 %	95,7 %
Spl. basis KL	315	9.841	10.156	3,1 %	96,9 %
Spl. ledere, KL	107	1.951	2.058	5,2 %	94,8 %

Kilde: [www.krl.dk](http://www.krl.dk).

Der er en udbredt forestilling om, at når der ikke er så mange kvinder i lederstillingerne, så skyldes det, at de ulig deres mandlige kolleger ikke ønsker at blive ledere. SFI har for Lønkommissionen i 2010 blandt andet undersøgt dette forhold, og deres kortlægning understøtter kun delvist denne antagelse. Netop kvindernes manglende ønske om lederstillinger synes umiddelbart at forklare en del af den mandlige overrepræsentation i lederstillinger. Undersøger man imidlertid spørgsmålet mere indgående, som SFI gjorde for Lønkommissionen, så finder man, at der inden for de traditionelle kvindefag ikke er så mange lederstillinger, som inden for mandefagene. Det kan således ikke udelukkes, at kvinders manglende ønsker hænger sammen med tilgængeligheden. Det strukturelle forhold, at der ikke er særligt mange lederstillinger inden for deres fagområder, smitter af på deres ønske om at blive leder. SFI konkluderer, at: "synlige karrierestiger giver tilsyneladende en naturlig forventning om advancement. En reserverelæge forventer helt naturligt at avancere til 1. reserverelæge"<sup>29</sup>.

### Kvinders og mænds løn

Lønforskellen mellem mænd og kvinder i Danmark er på ca. 17 pct.<sup>30</sup>. Tidligere kunne en del af lønforskellen forklares ved, at kvinder var dårligere uddannede og havde en ringere tilknytning til arbejdsmarkedet end mænd. Som

<sup>29</sup> SFI. Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremønstre, lederønsker og ledermuligheder. 2010.

<sup>30</sup> Lønkommissionens redegørelse. 2010, p. 266.

ovenfor vist kan disse forklaringer ikke længere bruges. Analyser viser<sup>31</sup>, at i dag er den væsentligste årsag til løngabet det kønsopdelte arbejdsmarked. Altså det forhold, at en forholdsvis stor andel af den kvindelige arbejdsstyrke arbejder i den offentlige sektor, mens mændene arbejder i den private sektor. Sammenligner man kvinders og mænds løn inden for samme virksomhed, samme stilling og med samme personlige ressourcer (f.eks. uddannelsesniveau), er der kun meget små lønforskelle. Hovedkonklusionen er, at arbejdsmarkedet er kønsopdelt, og løngabet følger denne deling. Det betyder, at ligelønsproblemet bliver et problem for både mænd og kvinder i kvindedominerede fag.

Ligelønsproblemet er således ikke bare et spørgsmål om individuelle lønforskelle baseret på individuelt køn, men er som sagt knyttet til den markante kønsopdeling af arbejdsmarkedet og prisen på arbejdskraft i kvindedominerede fag og brancher.

Løngabet mellem kvinder og mænd har været stort set konstant gennem mere end 10 år. Går man længere tilbage, er der imidlertid sket en positiv udvikling, og lønforskellene er blevet mindre. I 1950 udgjorde kvinders andel af mænds løn cirka 66 pct., mens denne andel i 1980'erne var steget til omkring 80 pct. af mændenes løn.

<sup>31</sup> Lønkommissionens redegørelse. 2010, p. 267.

### Løn er ikke bare løn

Løn er ikke bare løn, og når man arbejder med ligeløn, er det ikke ligegyldigt, hvordan timelønnen beregnes. Typisk mener arbejdsgiverne, at man skal bruge et lønbegreb baseret på fortjeneste pr. præsteret time, fordi det vil gøre det muligt at sammenligne værdien af forskellige ansættelsesvilkår og det forhold, at mænd har mindre fravær end kvinder.

DSR mener omvendt, at et sådant lønbegreb ikke tager hensyn til, at forskellen i mænds og kvinders fravær er konsekvensen af en fortsat traditionel kønsarbejdsdeling i hjemmene i Danmark. Fortjeneste pr. præsteret time vil derfor tilgodese mændene for ikke i samme omfang at tage del i baby- og børneomsorgen. Kvinderne har nemlig et højere fravær end mænd, fordi de holder hovedparten af barselsorloven og i højere grad passer børnene, når de er syge. Det vil sige, at fortjeneste pr. præsteret time gør kvindernes timeløn kunstigt høj, og lønforskellen mellem kvinder og mænd mindre, end den reelt er.

I tabellen eksemplificeres det, hvor forskellig timelønnen bliver, når man bruger de to lønbegreber. En medarbejder med et fravær på 1036 timer (28 uger) på et år får 200 kr. i timen, når man bruger standardberegnet timefortjeneste. Timelønnen stiger til næsten det tredobbelte, når man bruger fortjeneste pr. præsteret time.

>>

>> **Timelønninger med og uden fravær beregnet ved præsterede, hhv. betalte timer**

	MEDARBEJDER UDEN FRAVÆR	MEDARBEJDER MED FRAVÆR
<b>LØN</b>		
Årlig fortjeneste (kr.)	384.800	384.800
<b>TIMER</b>		
Betalte timer	1924	1924
Fraværstimer	-	1036
Ferietimer	185	185
Søgnehellighedstimer	59,2	59,2
Præsterede timer	1679,8	643,8
<b>TIMELØNNINGER</b>		
Fortjeneste pr. præsteret time (kr.)	229,07	597,70
Standardberegnete timefortjeneste (kr.)	200,00	200,00

Kilde: Lønkommissionen, 2010

### Kvinder, mænd og arbejdsdelingen i familien

Erhvervsaktiviteten er høj blandt mødre og fædre i Danmark. Cirka otte ud af ti mødre er erhvervsaktive, og det samme gælder næste ni ud af ti fædre<sup>32</sup>. Erhvervsaktiviteten siger imidlertid ikke noget om, hvor meget tid fædre og mødre rent faktisk tilbringer på arbejdspladsen. Her viser undersøgelser, at 44 pct. af mødre med det mindste barn under 10 år, arbejder under 37 timer om ugen, mens det kun gælder 8 pct. af fædrene<sup>33</sup>.

SFI's analyse viser, at fædre og mødre samlet arbejder lige mange timer, når man lægger betalt og ubetalt arbejde sammen, men fordelingen er forskellig: Mænd bruger flest timer på betalt arbejde på arbejdsmarkedet, mens kvinder bruger flere timer end mænd på ubetalt husarbejde. På hverdage bruger mødre  $\frac{3}{4}$  time mere end fædre på husarbejde, og en time mere, når det gælder weekender<sup>34</sup>. Denne fordeling af lønarbejde og husarbejde mellem mænd og kvinder understøttes af DSR's egen analyse af

sygeplejerskers tidsforbrug i familien og på arbejdet. Den viser, at sygeplejersker bruger 5,5 timer mere om ugen på husarbejde end deres samlever<sup>35</sup>.

I Danmark er der skabt ordninger, der skal hjælpe børnefamilierne og sikre en høj erhvervsfrekvens blandt kvinder: Børnehaver, skolefritidsordninger, ret til løn under barns 1. og 2. sygedag, løn under barselsorlov og dele af forældreorloven m.v.

### Historien om barselsorloven

Der findes ikke opgørelser over, om det er far eller mor, der oftest er fraværende i forbindelse med barns sygdom. Derimod er der præcise opgørelser over mænd og kvinders orlov i forbindelse med deres barns fødsel. I 2010 holdt fædre i gennemsnit 4 ugers orlov i forbindelse med deres barns fødsel, og mødre holdt 40 uger.

Mødre har imidlertid ikke altid holdt en lang barselsorlov. Den første lov om barselsorlov så dagens lys i 1901. Den var en del af den såkaldte Fabriklov, hvis formål var at

32 Danmarks Statistik "Mænd og kvinder" 2011

33 "Lige muligheder. Frie valg". SFI, p. 297.

34 Ibid, p. 293.

35 Til gengæld arbejder sygeplejerskerne 36,1 time om ugen på arbejdsmarkedet, mod deres samlevers 41,5 time. DSR's Analyseenhed. 2010.

beskytte arbejderne i industrien mod nedslidning. Loven betød, at kvindelige fabriksarbejdere fik tildelt fire ugers barselsorlov efter fødslen. Den økonomiske kompensation var yderst begrænset.

### **Offentligt ansatte får adgang til barsel<sup>36</sup>**

I 1919 blev antallet af kvinder, der havde ret til barselsorlov, udvidet til også at omfatte ansatte i staten. Fra 1900 var der sket en stigning i antallet af kvindelige ansatte inden for blandt andet folkeskolen, post- og telegrafvæsenet og i centraladministrationen, og da regeringen i 1919 samtidig fremlagde en lov, der skulle åbne alle offentlige embeder for kvinder i den offentlige sektor, var der behov for også at få afklaret barselsspørgsmålet. Orloven kom til at bestå af seks uger efter fødslen med halv løn og retten til at udvide orloven op til seks måneder uden lønkompensation for de kvinder, der ønskede at amme.

Efter krigens afslutning og frem til 1960 blev der kun indført ganske få forbedringer. Først i 1956 lykkedes det at få en aftale mellem LO og DA i stand, som betød, at alle kvinder, der arbejdede inden for LO og DAs overenskomst, havde ret til fire ugers orlov med dagpenge.

### **Barselsorloven udvides til 14 uger**

I 1960 blev barselsorloven udvidet til 14 uger med fuld dagpengerebet, hvoraf de otte uger kunne tages før forventet fødsel<sup>37</sup>. De fleste kvinder havde nu erhvervsarbejde. Den hjemmearbejdende husmoder var på vej til at blive en sjældenhed, og staten havde påtaget sig at sørge for offentlig børnepasning og ældrepleje. Med mor på job blev der imidlertid mindre tid til familien, og ikke mindst mindre tid til børnene. Begrundelserne og argumenterne for mere barselsorlov skifter derfor også i denne periode karakter fra deres hidtidige fokusering på den nybagte mors helbred og beskyttelsen af hende i forhold til arbejdsmarkedet, til et større fokus på barnet og dets behov for nærvær og kærlig pleje i de første måneder af dets liv.

### **Fædreorlov i 1984**

I 1980 udvides barselsorloven til 18 uger, og fire år senere udvides den til 20 uger. Og som noget helt nyt blev barselsorlov ikke længere alene en sag for mødre. Bestræbelserne for at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder slog nu også igennem i barselslovgivningen. Far fik både egne barselsrettigheder på to ugers fædreorlov med dagpenge i forbindelse med fødslen og derudover mulighed for at dele

de sidste seks uger af barselsorloven med mor. Allerede året efter udvidedes barselsorloven igen - nu til 24 uger efter fødslen, med mulighed for, at forældrene kan dele de sidste 10 uger.

### **Fuld løn under barsel i den offentlige sektor**

I de følgende år skete der kun få og mindre lovændringer på barselsområdet. Til gengæld var barselsorlov nu blevet et væsentligt overenskomsttema både på det private og offentlige arbejdsmarked. Forbedringerne gjaldt især den økonomiske dækning. Den offentlige sektor gik forrest, da der i 1989 blev indgået en aftale for ansatte i stat, kommune og amt om fuld løn under barsel. Den private sektor kom til senere, først med en aftale i 1995, der vedrørte industrien og gav fuld løn under barsel i 14 uger og senere med aftaler på øvrige områder.

### **Udvidelse af fædreorloven**

I 1998 blev fædreorloven udvidet med to uger og lagt som uge 25 + 26 efter de 24 ugers barselsorlov. Nu havde fædrene sammenlagt fire ugers barsel øremærket, samtidig med at de fortsat kunne dele uge 14-24 med mødre. Udvidelsen af fædreorloven delte de politiske partier i Folketinget. Hidtil havde der været en bred konsensus, når ændringer af barselsorlovslovgivningen var på dagsordenen. Men med denne lovændring gik der for første gang blokpolitik i sagen, og forslaget blev vedtaget uden stemmer fra den borgerlige fløj. Argumenterne imod den ekstra øremærkede orlov til fædre var især økonomiske, og at staten ikke burde blande sig i familiernes interne tilrettelæggelse af orloven. Argumenterne for handlede især om hensynet til barnet, styrkelsen af et ligestillet forældreskab og fædres rettigheder.

### **Udvidelsen af barselsorloven til 52 uger**

I 2002 blev barselsorlovslovgivningen igen ændret. Børnepasningsorloven og de to øremærkede orlovsuger til fædre i uge 25 og 26 blev afskaffet. I stedet blev barselsorloven udvidet til i alt 52 uger. De 52 uger blev sammensat med fire uger før fødslen og 14 uger efter fødslen til mor, to uger til far, som skal afholdes inden for de første 14 ugers barsel og endelig 32 uger, som forældrene frit kan dele imellem sig. For anden gang i barselsorlovslovgivningens historie var det et splittet folketing, som stemte loven igennem. For loven stemte regeringen (Venstre, Det konservative Folkeparti), støttepartiet Dansk Folkeparti samt Kristelig Folkeparti. Imod stemte Socialdemokraterne, Det radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten. Det betød, at rød blok for første gang i historien stemte imod en udvidelse af barselsorloven.

Barselsorlovsordningen er ikke blevet ændret siden.

<sup>36</sup> Beskrivelserne af barselsorlovens historie er hentet fra og kan i udvalgt form læses på KVINFO's hjemmeside.

<sup>37</sup> Loven gjaldt kun for kvindelige lønarbejdere. Hjemmearbejdende husmødre og medhjælpende hustruer blev for første gang også taget med i lovgivningen, men de måtte nøjes med to ugers barsel på sygedagpenge.

## Fars rettigheder

Fædre har i dag ret til 2 ugers orlov sammen med deres nyfødte barn. En rettighed, som de fleste fædre benytter sig af. Derudover har fædre på industriens område 5 ugers øremærket forældreorlov med løn<sup>38</sup>, og de offentligt ansatte mænd har en øremærket ret til 6 uger med løn.

### Aktuelle aftaler om løndækning ved barsel

På industriens overenskomster er der ved barsel fuld løn i 33 uger, heraf 23 til mødre og 7 til fædre samt 3 uger til deling.

På det offentlige område og i finanssektoren er der fuld løn i 14 uger efter fødsel, samt i 6 uger øremærket til mor, 6 uger øremærket til far og 6 uger til deling.

Er man ansat uden overenskomst, gælder funktionærlovens § 7, som siger, at kvindelige funktionærer har ret til halv løn i 4 uger før fødsel og 14 uger efter fødsel.

Udover de øremærkede orlovsuger har mor og far mulighed for at fordele de sidste henholdsvis 19 uger og 20 uger af orlovsperioden mellem sig, afhængigt af om man er ansat i industrien eller offentligt ansat. Men denne del af orloven benyttes i dag fortrinsvis af mødrene.

Som nævnt fremgår det af statistikken fra 2010, at far holdt ca. 4 uger af den samlede orlovsperiode på 52 uger. Det svarer til ca. 7,7 pct. af orloven. I 2011 faldt fædres andel af orloven til 7,4 pct. En del af forklaringen er sandsynligvis den økonomiske krise. Det forklarer Anette Borchorst, professor ved Institut for Statskundskab på Aalborg Universitet, som peger på, at under en krise vil folk gerne signalere, at de er en god og stabil arbejdskraft<sup>39</sup>.

I hovedparten af de øvrige nordiske lande bruger fædre mere tid på barselsorlov end de danske. I Norge, Sverige og Finland er der en positiv udvikling i fars andel af barselsorloven. Island har ligget på et højt niveau, men er gået lidt

<sup>38</sup> Dog max. 145 kr./time

<sup>39</sup> Anette Borchorst til [www.ftf.dk](http://www.ftf.dk) den 17. maj 2013.

tilbage. Nogle forskere mener, det skyldes den omfattende økonomiske krise på Island i kølvandet på finanskrisen i 2008.

**Tabel: Fars andel af den samlede barselsorlov i de nordiske lande**

ÅR/ LAND	2010	2011
DANMARK	7,7	7,4
FINLAND	7,1	8,3
ISLAND	31,7	29
NORGE	14,7	17,8
SVERIGE	23,9	24,5

Kilde: Nordisk Statistisk Årbog, 2012

Hvad betyder det, at mænd holder barsel? Regeringen vurderer i sit kommissorium for det udvalg, der i 2013 har set på øremærkning af barsel til far, at det vil styrke:

- børns adgang til både mor og far
- kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet
- fædres rettigheder
- potentielt reducere det nuværende gab i livsindkomsten mellem kønnene

Lotte Bloksgaard, Aalborg Universitet<sup>40</sup>, finder i sin undersøgelse, at det er barrierer på både arbejdspladsen og på hjemmefronten, der gør, at danske fædre holder mindre barselsorlov. Lotte Bloksgaard påpeger, at selvstændige rettigheder til fædre med løn på overenskomstniveau er med til at sætte normen for, hvor meget orlov far holder ud over de 14 dage. Hvis der i lokalaftaler eller overenskomster er indføjet forbedret fædreorlov, så bliver muligheden i langt højere grad udnyttet af fædrene. Aftalerne er dels et klart signal om, at det er OK, at manden holder orlov. Dels har det afgørende betydning for beslutningen i familien, at det ikke får økonomiske konsekvenser, om det er mor eller far, der går på orlov.

<sup>40</sup> "Arbejdsliv, forældreskab og køn". Lotte Bloksgaard, 2009.



Det er imidlertid ikke alene holdningerne på arbejdspladsen, der er udslagsgivende. Det er i høj grad også noget, der afgøres i de enkelte hjem. Af Lotte Bloksgaards undersøgelse fremgår det, at barsel opfattes som "noget kvinder tager", og dermed at mor har førsteretten til orloven. Forhandlingen i hjemmene er derfor i vid udstrækning præget af traditionelle opfattelser af arbejde og forældreskab. I det lys bliver det "frie valg", når mor og far fordeler orloven imellem sig, ikke så frit, som det fremstilles, skriver Lotte Bloksgaard i sin undersøgelse.

### Opsummering

Hvorfor er der stor forskel i mødres og fædres fordeling af omsorgen for børn og husarbejde? SFI peger i deres undersøgelser på, at:

*"det kan skyldes kvinder og mænds præferencer, dvs. at mænd har forsørgerpræferencer, mens kvinder har omsorgspræferencer. Men disse præferencer kan også være udtryk for omgivelsernes forventninger. Samfundet er stadig præget af kønsstereotype forventninger til, hvordan en rigtig kvinde/mor opfører sig - hun skal tage sig af sit hjem og barn - og hvordan en rigtig mand/far opfører sig - han skal forsørge sin familie<sup>41</sup>".*

41 SFI. "Kønsarbejdsdeling i familien og på arbejdsmarkedet". I antologien: "Lige muligheder. Frie valg". p. 295.

Man kan opsummerende sige, at der eksisterer et to-sporet forældreskab - et for mødre og et for fædre. Man kan sige, at de relativt mange familievenlige ordninger i Danmark i starten gavtede kvinderne, mens de i dag kan siges at ramme kvinderne på ligestillingen. Med den nuværende arbejdsdeling mellem mænd og kvinder er kvinderne meget afhængige af velfærdsamfundet, og dermed afhængige af, at der findes en løsning på dets fortsatte finansiering. Professor Nina Smith siger i sin kronik i Politiken for markering af 8. marts 2010, at det "i stort omfang [vil] være kvinderne, som igen kommer til at påtage sig omsorgsopgaverne for børnene, de gamle, de syge, hvis ikke der er råd til at gøre det ordentligt i de offentlige daginstitutioner eller plejehjem". Nina Smith påpeger også, at de familievenlige ordninger skal videreudvikles, så fædre kommer mere på banen. "Det kræver både politisk vilje til ligestilling, og det kræver, at kvinder er villige til at afgive nogle af deres privilegier til mændene, fædre<sup>42</sup>".

42 Kronik i Politiken. Nina Smith. 8. marts 2010.

# KOMMISSORIET FOR ARBEJDSGRUPPEN

DSRs hovedbestyrelse har nedsat en arbejdsgruppe og bedt den om at formulere et forslag til DSRs ligestillingspolitik. Kommissoriet for arbejdsgruppen har været følgende:

## Baggrund

DSR har arbejdet for ligeløn og ligestilling i en meget lang årrække. Især arbejdet for ligeløn har fyldt meget. At skabe ligeløn og ligestilling mellem mænd og kvinder har vist sig at være vanskeligt, og det må konstateres, at forbedringer på dette område typisk skabes inkrementalt over en længere tidsperiode, dvs. i små fremadskridende ryk.

Ligeløn og ligestilling er forbundne kar, og DSR's senere års ligestillingspolitiske arbejde har vist, at der er et behov for at klargøre, hvilke grundlæggende værdier DSR læner sig op ad, når man taler om kønsligestilling.

## Målsætning

Med det formål at formulere en entydig, helhedsorienteret og anvendelsesorienteret ligestillingspolitik nedsættes en arbejdsgruppe bestående af x medlemmer fra hovedbestyrelsen.

Målet er at skabe en ligestillingspolitik, som både kan vise omverdenen og medlemmerne, hvilket værdigrundlag der er rådende i forhold til DSR's arbejde med ligestilling. Ligestillingspolitikken skal samtidig sætte retning for DSR's politiske arbejde for ligestilling i de kommende år.

## Udvalgets opgaver

Arbejdsgruppen skal præsentere et forslag til en samlet politik for kønsligestilling, og forslaget skal som minimum indeholde følgende emner:

- En indledende beskrivelse af, hvorfor ligestilling mellem kønnene er vigtig i et demokratisk samfund. Det er fastlagt af hovedbestyrelsen, at det styrende perspektiv for DSRs ligestillingspolitik er forestillingen om, at ligestilling og ligestilling mellem kønnene er en af grundpillerne i et demokratisk samfund. Dette perspektiv skal uddybende beskrives i et indledende afsnit.

- En gennemgang af forskellige syn på og forståelser af kønnet. Udvalget skal udvælge de væsentligste af disse og gennemgå, hvilke koder disse (teoretiske) forståelser bruger om kønnene, herunder hvilke virkemidler de stiller til rådighed for at styrke ligestillingen.
- En beskrivelse og diskussion af, hvilke ligestillingsmæssige emner der har størst betydning for at skabe ligestilling mellem kønnene i et retfærdigt samfund. Det kan være emner som uligeløn, det kønsopdelte arbejdsmarked, den ulige fordeling af barselsorloven osv. Dette er eksempler, og udvalget indstiller, hvilke emner de mener, er de væsentligste.
- Udpegning af en række konkrete mål for at skabe øget ligestilling, som DSR vil arbejde for. I forlængelse heraf skal udvalget udpege strategier for, hvordan målene kan indfries.

Metoderne til at løse udvalgets opgaver er valgfrie, så længe de er forankret i tilgængelig forskning og empiri.

## Resultatet af udvalgets arbejde

Udvalgets arbejde afsluttes med en rapport i starten af marts 2014, der forelægges hovedbestyrelsen på mødet den 12.-13. marts 2014. Efter hovedbestyrelsens godkendelse vil rapporten blive fremlagt for kongressen i maj 2014.

## Arbejdsgruppens medlemmer

Arbejdsgruppens medlemmer er udpeget af hovedbestyrelsen, og næstformand Dorte Steenberg har været formand for gruppen, som har haft følgende sammensætning:

- Nils Kristian Håkansson, Kreds næstformand i Kreds Sjælland
- Line Gessø Storm Hansen, Kreds næstformand i Kreds Syddanmark
- Mette Kästner Jacobsen, Formand for SLS
- Mads Dippel Rasmussen, Medlem af kredsbestyrelsen i Kreds Syddanmark

**DANSK SYGEPLEJERÅD**  
Sankt Annæ Plads 30  
1250 København K  
Tlf. 33 15 15 55  
[dsr@dsr.dk](mailto:dsr@dsr.dk)  
[www.dsr.dk](http://www.dsr.dk)