

# DM's ligelønsstrategi

## 1.1. BAGGRUND

DM har valgt at formulere en ligelønsstrategi for at synliggøre, hvordan DM anskuer ligelønsspørgsmålet, og hvad vi gør for at løse udfordringerne.

Medlemmerne af DM er højtuddannede og de mandlige og kvindelige medlemmers uddannelsesniveau, arbejdserfaring og faglighed er på samme høje niveau. Derfor er ligeløn er et centralt fokusområde – vi kræver naturligvis lige løn for lige arbejde i overensstemmelse med ligelønsloven.

Det gør vi, fordi uddannelse skal kunne betale sig for både kvinder og mænd, fordi vi ønsker reel ligestilling og økonomisk uafhængighed for både kvinder og mænd. Ikke alle kvinder får det samme udbytte af at uddanne sig som mænd, og på den måde begrænser uligelønnen de muligheder og det potentiale, som ellers bliver skabt ved et højt uddannelsesniveau.

Manglende ligeløn giver lavere livsindkomst og pension. Det begrænser det frie valg for den enkelte kvinde, fordi de økonomiske overvejelser i familierne kan betyde, at familierne fastholder en traditionel kønsarbejdsdeling, hvor kvinder afholder hovedparten af barsels- og forældreorloven og andet omsorgsrelateret fravær. Dette påvirker den enkelte kvindes karrieremuligheder og den samlede fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

### **Et kønsopdelt arbejdsmarked**

Danmark har en af verdens højeste beskæftigelsesfrekvenser for kvinder. Samtidig er det danske arbejdsmarked også et af verdens mest kønsopdelte. Der eksisterer tre former for kønsopdeling, som alle på forskellig vis bidrager til lønforskelle mellem kvinder og mænd:

- *Horisontal kønsopdeling.* De to køn er placeret i forskellige sektorer, brancher og forskellige arbejdsfunktioner.
- *Vertikal kønsopdeling.* Mænd befinder sig i langt højere grad end kvinder i de øverste lag af ledelseshierarkierne og kvinder i bunden af ledelseshierarkierne.
- *Glidende kønsarbejdsdeling.* Selvom kvinder og mænd har den samme uddannelse, er der større sandsynlighed for, at kvinderne ender i jobsituationer, hvor der er ringere udviklingsmuligheder, mens mænd med større sandsynlighed vil ende i jobsituationer med gode udviklingsmuligheder.

Kilde: SFI 2006

### **DM's lønstatistik 2009:**

- Blandt offentligt ansatte cand.scient.er var der i 2009 en gennemsnitlig lønfor-

skel på 11 % mellem kvinder og mænd og på 7,8 % for cand. mag.er

- I den private sektor var der i 2009 en gennemsnitlig lønforskel mellem kvinder og mænd på 9,3 % for cand.scient.er og på 17,6 % for cand.mag.er

I statistikken er taget højde for ledelse og arbejdstid, men ikke for anciennitet, branche, sektor mv.

Trods forskelle i uddannelse, anciennitet og branche mv. er der en del af lønforskellen, der ikke kan forklares. Omkring 4-5 % blandt privatansatte og omkring 2 % blandt offentligt ansatte.

#### **DM's ligelønsundersøgelse 2004:**

Afhængigt af indkomst-/lønbegreb udgør mænds gennemsnitlige indkomster 117-135 % af kvinders (DM 2004)

#### **SFI's rapport fra 2008 "Lønforskel mellem mænd og kvinder 1997-2006"**

Rapporten opererer med et bruttoløngab på 17,4-19 %. Et tal der er stort set uændret gennem de seneste 10 år.

#### **Ligelønsundersøgelse på det private område**

DM har i 2010 gentaget ligelønsundersøgelsen som UNI•C foretog i 2004. Denne gang med de indsamlede lønoplysninger fra september 2009. Ligelønsundersøgelsen vedrører de privatansatte medlemmer – ledere undtaget.

Undersøgelsen behandler, hvorfor det af lønstatistikken for 2009 fremgår, at der er en gennemsnitlig forskel på det private område mellem kvindelige og mandlige cand.scient.ers løn på ca. 9 %, mens den tilsvarende forskel for cand.mag.er er på 18 % ligesom udviklingen fra 2004 til 2009 i lønforskellen mellem mænd og kvinder undersøges.

#### *Undersøgelsen viser:*

- Mænd tjener i 2009 i gennemsnit 7.884 kr. mere end kvinder svarende til 19 %.
- 61 % af mændene i undersøgelsen er cand.scient.er og 67 % af kvinderne er cand. mag.er. i 2009.
- Lønforskellen mellem kvinder og mænd stiger i takt med ancienniteten. Efter korrektion for uddannelse, arbejdsfunktion, branche, bopælsregion og ugentlig arbejdstid er lønforskellen mellem mænd og kvinder blandt privatansatte magistre med op til 2 års anciennitet på 4 %, mens den tilsvarende lønforskel mellem mænd og kvinder for magistre med over 25 års anciennitet er på 9 %.
- Efter korrektion for anciennitet, arbejdsfunktion, branche, bopælsregion og arbejdstid er lønforskellen mellem mænd og kvinder blandt cand.mag. uddannede, på 8 %. Forskellen blandt cand.scient.er. er på 5 %.
- Forskellen i bruttomånedsløn mellem kvinder og mænd er steget 4 procentpoint fra 15 % til 19 % fra 2004-2009.

- Efter korrektion for anciennitet, uddannelse, arbejdsfunktion, branche, bopælsregion og arbejdstid er ændringen fra 2004-2009 i lønforskellen mellem kvinder og mænd reduceret til 1,5 procentpoint. Denne forskel er ikke statistisk signifikant og derfor er konklusionen at lønforskellen mellem kvinder og mænd er uændret siden 2004. (Primært pga. ændret medlemssammensætning)
- Kvinders anciennitet er uændret fra 2004-2009, mens mænds anciennitet er steget.
- Arbejdstiden er stort set uændret fra 2004-2009.

## Lønkommissionen

Lønkommissionen offentliggjorde i maj 2010 sin kortlægning og analyse af løn-, ansættelses- og ledelsesstrukturer i den offentlige sektor.

Kommissionen har beskæftiget sig med 1) Lønbegreber, 2) Lønanalyser, 3) Ligelønsloven, 4) Løndannelse og 5) Ledelse.

Lønkommissionen er underlagt mainstreamingforpligtigelsen jf. ligestillingslovens § 4, som forpligtiger kommissionen til at have et tværgående hensyn i sit arbejde, analyser, konklusioner mv.

Lønkommissionens analyser viser, at der er en ”uforklaret” lønforskel mellem mænd og kvinder i den offentlige sektor, der har samme arbejdsfunktion, på mellem 0,5 og 3 % afhængigt af lønbegreb.

Lønforskellen mellem mænd og kvinder i den offentlige sektor er 15-20 %, hvis man ikke tager højde for, at kvinder og mænd arbejder i forskellige job og funktioner. F.eks. er mænd i langt højere grad ledere end kvinder.

DM mener, at Lønkommissionen har afdækket, at *forudsætningerne* for reel ligestilling skal ændres:

- Der skal derfor arbejdes aktivt for at ”kønsmainstreame” vilkår og forventninger:
  - Forudsætningerne for at blive leder/gøre karriere skal være mere kønsneutrale
  - Mere barsel til mænd
  - Uddannelsesmønstre skal ændres
- Myter og barrierer skal brydes ned:
  - Karriereveje skal markedsføres overfor kvinder
  - Større åbenhed i løndannelsen

## 1.2. LIGELØNSTILTAG I DM

Ligeløn mellem kvinder og mænd er ikke et mål, der kan nås ved hjælp af et enkelt værktøj. Derfor er DM's indsats for at fremme ligeløn mangfoldig. Ligelønsstrategien opererer således med en række forskellige håndtag i bestræbelserne på at opnå ligeløn for kvinder og mænd:

1. Proaktiv ligestillingspolitik
2. Mainstreaming af kerneydelser
3. Stærkere organisatorisk ramme for ligestillingsarbejdet
4. Proaktive overenskomstkra
5. Konkrete værktøjer til medlemmer og tillidsrepræsentanter
6. Påvirkning af det politiske system
7. Organisering, samarbejde og netværk med andre organisationer
8. Påvirkning af den offentlige opinion via pressen

### 1.2.1. Ligestillingspolitik

I perioden 2007 til 2010 er ligestilling et af DM's særlige indsatsområder og DM har formuleret en proaktiv ligestillingspolitik med ligeløn som et helt centralt omdrejningspunkt for ligestillingsindsatsen.

*Det er DM's vision at være den bedste ligelønsforhandler på det akademiske område.*

Konkret arbejder DM for:

- Lige løn for lige arbejde
- 12 uger af barselsorloven skal øremærkes manden
- Mindst 40 % af bestyrelsesposterne skal besættes af kvinder

DM arbejder også for at få hævet loftet for den refusion arbejdsgiverne kan få, når medarbejdere er på barselsorlov.

## **1.2.2. Mainstreaming af kerneydelser**

Hvis DM skal leve op til kravet om at være den bedste ligelønsforhandler på det akademiske område, er det afgørende, at hele organisationen har ligeløn integreret i sine ydelser – dér hvor det er relevant.

DM gennemarbejder i 2010 sine politikker på en lang række områder. Her vil ligestillings- og kønsperspektivet blive inddraget.,

### **Ligeløn og medlemsbetjening**

I 2010 har samtlige konsulenter i forhandlingsområdet modtaget kursus i ligelønsredskaber, og der er udarbejdet tjeklister til medlemsbetjening. Ligeløn og barselsproblematikker drøftes løbende på enhedsmøder og på områdemøder i forhandlingsområdet.

I 2010 udvides værktøjskassen om ligeløn og barselsproblematikker til tillidsrepræsentanter og medlemmer til også at omfatte værktøjsmoduler omkring karriere og kvinder i ledelse. Sekretariatet inddrages i arbejdet, og konsulenterne vil modtage et kursus til at sikre at ligestillingsvinklen indarbejdes i karriererådgivningen og den øvrige medlemsbetjening.

Der undervises i ligelønproblemstillingen og redskabskasserne på tillidsrepræsentantuddannelsen ligesom redskabskasserne præsenteres på en række af årsmøderne for tillidsrepræsentanter. Endvidere afholdes der fyraftensmøder om barsels- og orlovsproblematikker, worklabs om strategiske karriereplanlægning for kvinder og mænd på barsel og særlige lønforhandlingskurser for kvinder.

DM studerende har afholdt en række ligelønsevents på uddannelsesinstitutioner rundt om i hele landet i 2009 og 2010.

### **Ligeløn og repræsentation**

DM arbejder for at kvindes indflydelse i samfundet øges og for lige repræsentation af kvinder og mænd på topposter både internt i organisationen og eksternt i offentlige og private virksomheder. Dette er med til at fremme ligeløn og er samtidig en del af DM's forretningsstrategi. DM vil servicere både kvindelige og mandlige medlemmer på et højt fagligt niveau og derfor skal vores medlemmer serviceres af både kvinder og mænd – og så i ledelsen. Både kvinder og mænds fulde potentiale skal udnyttes, usynlige barrierer fjernes, og vi skal selv praktisere vores politik. Vi stiller i 2010 konkrete værktøjer til rådighed for medlemmer og tillidsvalgte omkring karrieremuligheder, progressive personalepolitikker og kvinder i ledelse.

DM har i maj 2010 tiltrådt Charter for flere kvinder i ledelse (se mere på [www.kvinderiledelse.dk](http://www.kvinderiledelse.dk)).

### **Ligeløn og mænds adgang til forældreorlov**

En af DM's satsninger er 'DM netværk'. Her har DM siden februar 2010 haft et virtuelt netværk til rådighed, hvor fædre før, under og efter orlov kan netværke, debattere, og aftale møder og arrangementer. DM åbner fædrenetværket, fordi en stigende del af DM's mandlige medlemmer tager længere orlovsperioder med deres børn. Det er meget glædeligt – også i ligelønsøjemed - og det vil DM gerne støtte op om.

En anden grund til at DM har åbnet netværket er, at stigningen i antallet af fædre på orlov betyder, at også mænd møder nye udfordringer omkring for eksempel at få familielivet og arbejdslivet til at hænge sammen, ligesom flere mænd står overfor karrieremæssige og økonomiske spørgsmål og afvejninger. DM oplever desværre, at flere mænd for eksempel ikke kan vende tilbage til de samme arbejdsopgaver efter endt orlov eller endda bliver afskediget på grund af orlovsperioder. Sammenlignet med kvinder er tallene stadig meget små, men problemet er lige uacceptabelt og - ulovligt ifølge ligebehandlingsloven.

### **1.2.1. Konkrete værktøjer til medlemmer og TR**

DM har valgt at fokusere en stor del af sin indsats på at udvikle webbaserede værktøjer til tillidsrepræsentanter og medlemmer med det formål at skabe bedre ligestilling i medlemmernes arbejdsliv og på arbejdspladserne. Udgangspunktet for værktøjerne er, at mænd og kvinder ikke altid tjener det samme for det samme arbejde. Heller ikke blandt højtuddannede. Og at mange fædre ikke oplever, at de har samme ret til at tage deres del af forældreorloven som mødre. De møder modstand på arbejdspladsen og i familien.

Værktøjskasserne på dm.dk giver medlemmer tjeklister, fakta, eksempler og andre redskaber til at skabe mere ligestilling i arbejdslivet. Tillidsrepræsentanter, får inspiration, råd og redskaber til at skabe mere ligestilling for kollegerne på arbejdspladsen. Et vigtigt redskab er, at der er udviklet to ligelønsberegnere til hhv. det offentlige og private arbejdsmarked.

Værktøjerne er webbaserede, og for at gøre opmærksom på værktøjerne er der udarbejdet en kalender med et udpluk af de aktiviteter, der er på ligestillingsområdet i 2010 og 2 post-it blokke, som er sendt til samtlige tillidsrepræsentanter.

### **1.2.2. Stærkere organisatorisk ramme for ligestillingsarbejdet**

Institutionaliseringen af ligestillingsindsatsen i Danmark er ikke tilstrækkelig og hidtil har regeringen vægret sig ved at oprette en uafhængig ligestillingsinstans, som et EU direktiv ellers foreskriver. Der er behov for en uafhængig vagthund, der kan holde øje med og udfordre den statslige ligestillingsindsats.

DM har siden 2008 fastholdt sin kritik af den danske regerings manglende implementering af EU-direktivet om oprettelsen af en uafhængig ligestillingsinstans. DM har bakket EU-kommissionen op i, at Danmark mangler et uafhængigt organ og skubbet på, for at der blev fundet en bæredygtig og perspektivrig løsning.

Mandatet til den uafhængige ligestillingsinstans placeres nu hos Institut for Menneskeret-

tigheder og opdraget er tilsyneladende en minimumsmodel. Men der er behov for mere end det, regeringen lægger op til. DM mener således at: Der er brug for overvågning af ligestillingsområdet, der er behov for et videnscenter med stor ekspertise om køn og ligestilling, og der er behov for en instans til afdækning og påpegning af, hvor der er behov for politisk handling. Og så er der ikke mindst behov for, at der bliver tilført tilstrækkelige ressourcer til at løfte opgaven.

### **1.2.3. Proaktive overenskomstkrav**

Det er i høj grad under de lokale lønforhandlinger på arbejdspladserne, at problemet med ulige løn kan opstå. Den uforklarlige lønforskel mellem mænd og kvinder opstår, når tillæggene skal fordeles og derfor fokuserer DM på større gennemsigtighed i løndannelsen. Samtidig er indsigt i løndannelsen og overblik over eventuelle kønsbestemte forskelle i lønnen på arbejdspladserne uundværlige værktøjer i arbejdet for ligeløn.

Det er endvidere DM's holdning, at det er fædrenes tur til at få bedre vilkår for forældreorlov, så de får mere tid med deres børn, og fordi det fremmer ligeløn. Og hvis både mænd og kvinder i arbejdsgivernes optik er en lige fleksibel arbejdskraft, giver det samtidig ligelønnen bedre vilkår for at lykkes.

Derfor har DM opstillet en række krav til overenskomstforhandlingerne 2010-2011:

Det fremgår eksplicit af kravene, at DM's overordnede prioritering er, at kønsmæssig ligestilling og ligeløn danner udgangspunkt for forhandlingen af de krav der fremsættes og at det endelige forhandlingsresultat også evalueres i dette lys.

Af DM's prioriteter i forhold til at fremme ligeløn kan nævnes:

- en forbedring af basislønskalaens trin 8
- at rådighedstillægget dækningsområde udvides
- forhøjelse af centralt aftalte ph.d.-tillæg.

Herudover prioriterer DM:

- at de lokale forhandlingsvilkår sikres og forbedres, herunder også at der indføres lokal pligt til at forhandle om indgåelse af forhåndsftaler
- at forhøjelser af perioden med løn i forbindelse med barsel reserveres til fædrene
- at undtagelsen fra arbejdstidsbestemmelserne på universitetsområdet fjernes.

#### **1.2.4. Påvirkning af det politiske system**

DM søger kontinuerligt at påvirke både regeringen og oppositionen med en række forslag, som skal fremme ligeløn. Blandt andet:

- Ændring af ligelønslovens § 5 a om kønsopdelte lønstatistikker, så langt flere virksomheder omfattes.
- Øremærket barsel til mænd
- Fjernelse af loft for arbejdsgiverens refusion fra barselsfonde (privat og stat)
- Fastholde offentlige myndigheder på deres forpligtigelse til at mainstreame jf ligestillingslovens § 4.

#### **1.2.5. Organisering, samarbejde og netværk med andre organisationer**

##### **Organisering**

DM's ligestillingsnetværk er for interesserede medlemmer og netværket modtager information og nyheder om ligestilling og ligeløn fra DM. Der er en styregruppe for netværket, som modtager sekretariatetsbistand på relevante områder.

I sekretariatet er nedsat en tværgående arbejdsgruppe, der sammen med ligestillingskonsulenten skal sikre høj faglig kvalitet af foreningens indsatser på ligestillingsområdet, implementering i sekretariatet, og at vedtagne handlingsplaner overholdes.

DM har i perioden 2007-2010 ansat en ligestillingskonsulent til at varetage ligestillingsindsatsområdet.

##### **Samarbejde og netværk**

DM samarbejder med en række organisationer om ligestilling og ligeløn. DM deltager i 'Mainstreamingnetværket af 2005', Det nationale ligelønsnetværk ligesom Ingrid Stage er medlem af styrelsen i Kvinderådet.

Fx har DM samarbejdet med en lang række organisationer om fejring af 100 året for kvindernes internationale kampdag 8. marts 2010 med demonstration, fælleserklæring om ligeløn på tværs af hovedorganisationer, konferencer og fælles hjemmeside om ligeløn.

#### **1.2.6. Påvirkning af den offentlige opinion via pressen**

Det er en klar prioritering for DM at påvirke den offentlige opinion på ligelønsområdet og markere sine holdninger og bud på løsninger. Derfor søger DM kontinuerligt at komme i dagspressen med konkrete historier, problemstillinger og bud på løsninger.