

Ligestillingspolitik for Dansk Magisterforening

Formål og udbytte

Dansk Magisterforening (DM) arbejder for ligestilling og ligeløn på arbejdsmarkedet i tråd med DM's principprogram. DM modarbejder endvidere alle former for diskrimination og sexismen.

Forandringsmål

Der skal tages mange skridt, hvis der skal skabes reel ligestilling på arbejdsmarkedet. Dansk Magisterforening mener, at det starter med følgende tre områder:

- At mænd skal tage mere barsel
- At mindske lønforskellen på tværs af køn
- At flere kvinder opnår ledelsespositioner

Det mener DM

#1: Der skal være en mere ligelig fordeling af barsel

Derfor mener DM, at

- Mindst 12 uger af forældreorloven skal lovmæssigt øremærkes til partneren til den gravide
- Barselsfonde skal centraliseres på tværs af brancher og offentligt/privat
- Der skal være fuld kompensation fra barselsfonden til arbejdsgiver for akademikere på barsel
- Arbejdsgiver skal indbetale fuld pension under barsel
- Der skal skabes mulighed for mere fleksible løsninger i overgangen mellem barsel, deltid og fuldtid – for begge forældre/partner
- Det skal sikres, at eneforsørgere og eneforældre ikke mister rettigheder, når der ændres i barselsvilkår
- Studerende par som bliver forældre, skal have lige muligheder for orlov.

#2: Der skal skabes mere åbenhed og kønslighed i løn og tillæg

Derfor mener DM, at

- Retten til lønforhandling under barsel skal bruges og fremmes
- Det skal være ulovligt at spørge om familieplaner i ansættelsessamtaler
- Der skal være sammenhæng i tildeling af funktions- og kvalifikationstillæg på tværs af køn

#3: Der skal flere kvinder ind i ledelse

Derfor mener DM, at

- Lov om kvinder i ledelse skal overholdes, og der skal være sanktioner, når det ikke sker
- Offentlige institutioner skal have en hensigt om mindst 40 % af det mindst repræsenterede køn i bestyrelserne senest i 2030

Politisk kontekst

Ligestillingen i Danmark står i stampe. Der skal gøres en aktiv politisk indsats for at opnå signifikante forbedringer. Flere på hinanden følgende regeringer har ønsket at sætte fokus på, hvordan der kan skabes højere grad af ligestilling og herunder en bedre balance i fordelingen af orlov mellem begge forældre. Lovbaserede indsatser for at opnå ligestilling har dog ikke været prioriteret af samme regeringer. I stedet

foretrækkes, at ligestillingsproblemer tackles ved, at danskernes livsvalg og holdninger udfordres via kulturændringer og kampagne. Kulturændringer er vigtige, men kan ikke stå alene, da undersøgelser peger på at økonomiske og institutionelle muligheder er afgørende for ligestillingen.

Faglig baggrund:

En mere ligelig fordeling af barsel mellem kvinder og mænd bidrager til ligestillingen på arbejdsmarkedet. En bedre balance i fordelingen af orlov mellem fædre og mødre har positive effekter på blandt andet ligeløn, kvinders pension, fordelingen af tidsforbrug på husligt arbejde og andelen af kvinder i ledelse. Selvom danske kvinder har en høj erhvervsfrekvens sammenlignet med andre europæiske lande er Danmark langt fra forgangsland med hensyn til fordelingen af barsel.

Der er blandt DM's medlemmer i sammenlignelige grupper en lønforskel på knap 6 % i mandlig favør i 2016, også selv om man tager højde for faktorer som anciennitet og alder. Det giver en meget stor forskel i livsløn. Kvinder har endvidere en højere andel tidsbegrænsede ansættelser og deltidsansætter. Det stiller kvinder ringere på arbejdsmarkedet.

Ifølge ligestillingsministeriet var kvinders andel blandt samtlige topchefer blot 28 pct. i staten og 27 pct. i kommunerne i 2015. Per 1. april 2013 er de største private virksomheder i Danmark og alle statslige virksomheder og institutioner uanset størrelse forpligtet til at redegøre for deres arbejde med at få flere kvinder i ledelse og bestyrelser.