Vi ønsker et ligestillet arbejdsmarked

Jordemoderforeningens kvinde- og ligestillingspolitik

Jordemoderforeningen arbejder som fagforening for en kvindedomineret profession for ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Ligestilling handler om mere end lige rettigheder. Ligestilling handler om, hvordan arbejdsliv, løndannelse og arbejdsvilkår indrettes, og om kvinder og mænd reelt har de samme muligheder for at deltage, udvikle sig og opnå økonomisk tryghed gennem hele arbejdslivet.

Forskelle i løn, arbejdstid, barsel, omsorgsansvar og karrieremuligheder hænger sammen med og påvirker både den samlede livsindkomst og tilknytningen til arbejdsmarkedet. Samtidig skal arbejdslivet kunne rumme forskellige livsfaser, omsorgsansvar og kvinders sundhed uden at begrænse deres muligheder på arbejdsmarkedet.

Jordemoderforeningens kvinde- og ligestillingspolitik bygger på to sammenhængende visioner:

1. Økonomisk ligestilling gennem hele livet.

Vi arbejder for et arbejdsmarked, hvor kvinders arbejde værdisættes ligeværdigt, og hvor løn, barsel, arbejdstid og omsorgsansvar ikke systematisk fører til økonomisk ulighed gennem livet.

2. Arbejdspladser med plads til det hele liv.

Vi arbejder for arbejdspladser og arbejdsvilkår, der tager højde for, at mennesker har familieliv, omsorgsansvar, forskellige livsfaser og sundhedsmæssige vilkår – og hvor dette ikke begrænser mulighederne for at udvikle sig i arbejdslivet.

Økonomisk ligestilling kræver lige muligheder i uddannelse og i arbejdslivet – og et ligestillet arbejdsliv i praksis kræver, at vi ændrer de strukturer, som ligger bag ved og resulterer i den økonomiske ulighed på arbejdsmarkedet. Varige forandringer kræver et bredt samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, organisationer, arbejdsgivere og politikere. Jordemoderforeningen søger at løse udfordringer sammen med andre.

Vision 1: Økonomisk ligestilling gennem hele livet

Jordemoderforeningen arbejder for et arbejdsmarked, hvor kvinders arbejde værdisættes ligeværdigt, og hvor reproduktion og omsorgsansvar ikke medfører økonomisk ulighed. Økonomisk ligestilling handler om løn, livsløn, pension og økonomisk selvstændighed samt økonomisk tryghed hele livet. Lønniveau, arbejdstid, barsel, karriereudvikling og pensionsopsparing må ikke systematisk stille kvinder ringere økonomisk gennem arbejdslivet.

Det danske arbejdsmarked er fortsat markant kønsopdelt, og kvindedominerede fag er generelt lavere lønnet end mandsdominerede fag med tilsvarende uddannelsesniveau, ansvar og kompleksitet. Samtidig akkumuleres forskelle i løn, arbejdstid og karrieremuligheder over tid og fører til betydelige forskelle i pension og økonomisk sikkerhed.

Ulighed i løn, pension og karrieremuligheder er ikke et individuelt problem, men et resultat af måden arbejdsmarkedet og omsorgsansvaret i privatlivet er organiseret på. Derfor skal det løses med strukturelle løsninger, der skaber større lighed både på arbejdsmarkedet og i fordelingen af ansvaret for omsorgsarbejde i hjemmet.

Kvinders arbejde skal værdisættes ligeværdigt

Selvom der er sket fremskridt, er vi endnu ikke i mål med at udligne de store forskelle mellem lønnen i kvinde- og mandsdominerede fag.

Ligeledes er det fortsat en udfordring, at kvinder har en uforklaret lønforskel til mænd, dvs. en lønforskel, som ikke kan forklares af målbare forhold som uddannelse, erfaring, arbejdstid, branche og jobfunktion, og som ikke i sig selv kan fortolkes som et mål for løndiskrimination.

Denne forskel stiger jo højere op i ledelseslagene vi kommer. Manglende gennemsigtighed om fastsættelse af løn, forfremmelser, tillæg og stillingskategorier gør det svært at opdage og rette op på usaglige lønforskelle.

Omsorg må ikke koste på livsindkomst og pension

Livsindkomst og pension er tæt knyttet til ligestilling på arbejdsmarkedet. Forskelle i løn, arbejdstid, barsel og omsorgsansvar akkumuleres gennem arbejdslivet og fører til markante forskelle i pensionen. Kvinder har fortsat lavere livsløn og pension end mænd, blandt andet fordi kvinder oftere har en længere barsel eller arbejder deltid for at kunne varetage en større del af

omsorgsarbejdet i familien. Diskussionen om livsindkomst og pension handler derfor også om, hvordan samfundet økonomisk værdisætter omsorgsarbejde og familieliv.

Jordemoderforeningen arbejder for:

- De strukturelle og historiske lønforskelle mellem kvinde- og mandsdominerede fag skal ændres, og det bør være en høj prioritet for arbejdsmarkedets parter og samfundet som helhed.

- Løndannelse på den enkelte arbejdsplads skal være gennemsigtig, og vi skal dokumenterede usaglige lønforskelle til livs gennem målrettet handling. EU's lønåbenhedsdirektiv skal bruges aktivt til at dokumentere og reducere lønforskelle.

- Danmarks største arbejdsgivere; regioner, kommuner og staten et særligt ansvar for at gå forrest og sikre, at offentlige lønmidler ikke fastholder uforklarede og usaglige forskelle mellem mænd og kvinders løn herunder også midler til lokal løndannelse.

- Pensionen skal deles automatisk ved skilsmisse. Dette vil tage højde for det større ansvar for børn og familie, som kvinder ofte påtager sig.

- Pensionssystemet skal i højere grad tage højde for omsorgsarbejde. Perioder, hvor medarbejdere tager et samfundsmæssigt nødvendigt omsorgsansvar, bør ikke medføre en varig økonomisk ulempe senere i livet. Det gælder bl.a. barsel, andre former for omsorgsorlov mv. Derfor bør der være fuld pension under barsels-, forældre- og omsorgsorlov både i de perioder, hvor medarbejder får løn og i de perioder, hvor man evt. er på dagpenge.

- Alle skal have et oplyst grundlag for at forstå konsekvenserne af deres valg. Vi skal sikre bedre viden og adgang til at se de langsigtede konsekvenser af fx deltid, barsel og orlov for deres pension og livsindkomst. Det er særligt relevant i situationer, hvor livssituationer ændrer sig, som fx ved barsel, skilsmisse mv.

Vision 2: Arbejdspladser med plads til det hele liv

Arbejdsmarkedet skal indrettes, så det understøtter, at arbejde er en del af det hele liv, vi lever. Kvinders reproduktion, sundhed samt kvinder og mænds fordeling af omsorgsansvar, må ikke føre til ringere muligheder for at deltage i arbejdslivet, udvikle sig i jobbet og opnå økonomisk ligestilling.

Jordemoderforeningen arbejder for arbejdspladser, hvor arbejdsvilkår og organisering tager højde for det hele liv og de livsfaser og vilkår, som fortsat i særlig grad påvirker kvinder.

I dag er det fortsat kvinder, der tager størstedelen af barsel, omsorgsfravær og tilpasninger i arbejdslivet, når familien skal hænge sammen. Samtidig påvirker graviditet, fertilitetsbehandling, overgangsalder og andre kønsspecifikke sundhedsforhold mange kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet. Det har betydning for løn, pension, karrieremuligheder.

Det handler ikke om at give kvinder særlige privilegier, men om at indrette arbejdslivet, så kvinder og mænd har lige muligheder for at deltage, udvikle sig og skabe et bæredygtigt og sammenhængende arbejdsliv.

Arbejdslivet skal kunne rumme hele livet

Arbejdslivet skal kunne rumme de forskellige livsfaser, som mennesker gennemgår. Gennem et arbejdsliv kan der være perioder med fertilitetsbehandling, graviditet, små børn, omsorg for nære pårørende, overgangsalder eller ændrede behov senere i arbejdslivet.

Arbejdspladser og arbejdsvilkår skal indrettes, så disse livsfaser ikke fører til dårligere muligheder for at deltage i arbejdslivet eller udvikle sig i jobbet. I dag er det fortsat især kvinder, der tilpasser deres arbejdsliv, når omsorgsansvar eller kvindespecifikke sundhedsforhold påvirker hverdagen. Det bidrager til ulighed i løn, pension, karriere og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Barsel og omsorg skal kunne deles mere lige

Barsels- og forældreorlov samt muligheden for at passe ens børn, når de er syge, har stor betydning for ligestilling på arbejdsmarkedet. Barselsregler og muligheden for at passe syge børn skal understøtte, at forældre har mulighed for at tage en ligeværdig del af orloven. Samtidigt skal der være en reel mulighed for at få fri til at passe syge børn. Kvinder tager fortsat størstedelen af barselsorloven og tager en større del af fraværet, når børn er syge. Det har konsekvenser for løn, karriereudvikling, tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed også for kvinders livsløn og pension.

Det handler ikke kun om den enkelte families valg, men om de strukturer, økonomiske vilkår, refusionsregler og arbejdsmarkedstilknytning, der former fordelingen af omsorgsansvaret. Barselspolitik handler derfor ikke alene om familieliv, men også om arbejdsmarkedets strukturer og mulighederne for et mere lige forældreskab. Målet er et arbejdsmarked, hvor det ikke er kvinders karriere, løn og pension, der betaler for det fælles ansvar at have børn.

Jordemoderforeningen arbejder for:

- Et arbejdsliv skal kunne hænge sammen med familieliv og andre livsfaser. Det kræver, at belastningen ved arbejde uden for almindelig arbejdstid reduceres gennem en øvre grænse for omfanget af disse timer eller en væsentligt højere kompensation aftalt mellem arbejdsmarkedets parter.

- Der skal være rammer, der gør det muligt at rumme forskellige livsfaser og sundhedsforhold – herunder fertilitetsbehandling, graviditet og overgangsalder – uden at det begrænser tilknytningen til arbejdsmarkedet.

- Arbejdsgivere skal kunne få refusion i alle de uger, hvor forældre har ret til orlov, så økonomiske forhold ikke bliver en barriere for at dele orloven mere lige.

- Antallet af uger med fuld løn og pension skal forlænges så den dækker alle barsels- og forældreorlovsuger

- Retten til barsel skal følge den enkelte – uanset ansættelsesform. Barselsreglerne skal i højere grad afspejle et moderne arbejdsliv, hvor mange kombinerer ansættelse med selvstændig virksomhed eller flere ansættelser.

- Perioden, hvor den øremærkede orlov skal afholdes, skal udvides så den skaber den fleksibilitet, som forældrene kan have brug for.

- Retten til fravær ved børns sygdom skal være en reel og ubetinget rettighed på linje med retten til fravær ved egen sygdom.

- Indtil retten bliver ubetinget skal arbejdspladser med beredskab og døgnvagt normeres og organiseres, så medarbejdere reelt kan benytte deres rettigheder ved børns sygdom.