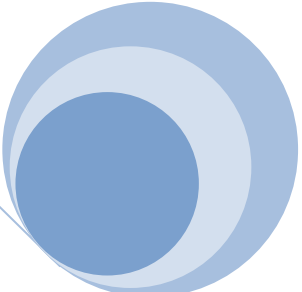




**En analyse af kønsligestillingen
på arbejdsmarkedet**

Særligt med fokus på positive foranstaltninger
og human kapitalens indvirken



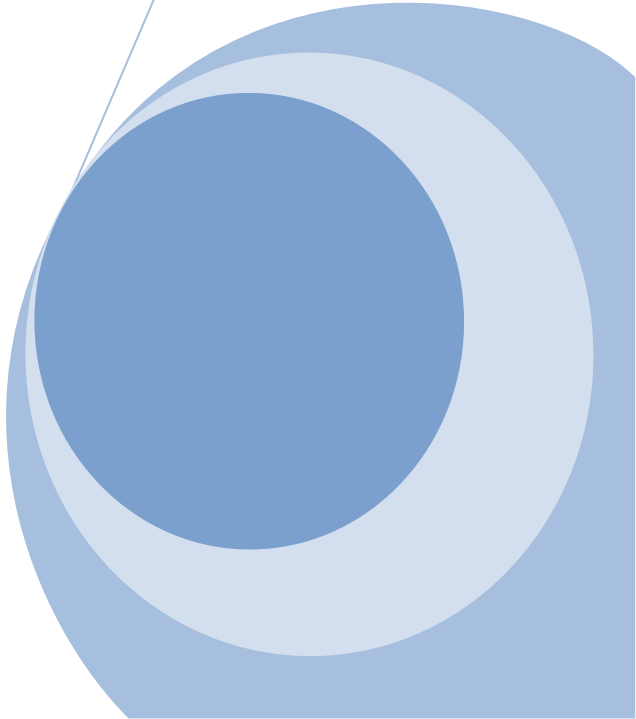
**An analysis of gender equality
in the labor market**

Particularly focusing on positive measures and human capital affect

Juridisk vejleder: Ruth Nielsen
Økonomisk vejleder: Birthe Larsen

**Cand.merc.(jur.) - Kandidatafhandling
Copenhagen Business School 2013**

Rikke Jensen
Afleveringsdato: 25.11.2013
Antal anslag 173.329
(76,2 sider)



Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	1
Resume	3
1. Introduktion	4
1.1 Indledning	4
1.2 Problemformulering	5
1.3 Afgrænsning.....	6
1.4 Struktur.....	8
1.5 Teori og metode	9
1.5.1 Juridisk teori og metode.....	9
1.5.2 Økonomisk teori og metode.....	11
2. Ligebehandling	14
2.1 Baggrunden for KUs Handlingsplan.....	14
2.2 Dansk ret	16
2.2.1 Direkte diskrimination	17
2.2.2 Indirekte diskrimination.....	18
2.2.3 Chikane og sexchikane.....	20
2.2.4 Instruktion om diskrimination.....	21
2.2.5 Ligebehandlingslovens bestemmelser.....	21
2.3 EU-retten.....	24
2.3.1 Ligebehandlingsdirektivet 76/207/EØF.....	24
2.3.2 Ligebehandlingsdirektivet 2002/73/EF.....	25
2.3.3 Det Omarbejdede Direktiv 2006/54/EF	26
2.3.4 CFREU.....	27
2.4 Folkeretten – CEDAW konventionen	28
2.5 Mainstreaming	30
2.5.1 Manden er normen	32
2.6 Positive foranstaltninger	34
2.6.1 C-450/93 – Kalanke-sagen.....	35
2.6.2 C-409/95 – Marschall-sagen	36
2.6.3 C-158/97 – Badeck-sagen	37
2.6.4 C-407/98 – Abrahamsson-sagen	38

2.6.5 Tiden efter de fire domme.....	39
2.6.6 Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr 16/2013.....	43
2.7 Delkonklusion	43
3. Ligeløn og Løngab.....	46
3.1 Løn fra et juridisk synspunkt	46
3.1.1 Dank ret - Ligelønsloven.....	46
3.1.2 EU-retten	48
3.2 Løn fra et økonomisk synspunkt	50
3.2.1 Lønformer	51
3.2.2 Løn og kvinder	52
3.3 Delkonklusion	55
4. Human kapital og diskrimination	57
4.1 Typer af diskrimination.....	57
4.1.1 Statistisk diskrimination.....	57
4.1.2 Smags-diskrimination	58
4.1.3 Konsekvens af diskrimination.....	62
4.2 Generel eller specifik uddannelse	63
4.3 Valg af uddannelse og arbejds indsats	67
4.4 Kvinder i toppen.....	71
4.4.1 Glass ceiling teorien.....	74
4.5 Afbrydelser fra arbejdet	79
4.6 Delkonklusion	81
4.6.1 Ligestilling og løngab	81
5. Konklusion.....	83
Anvendte forkortelser	85
Litteraturliste	86
Bilag 1.....	91
Bilag 2.....	93
Bilag 3.....	94

Resume

In over 30 years Denmark and EU have been focusing on gender equality in the labor market, but there is still not equality in the workplace. In the top positions, there are more men than women and there is also a visible wage gap. This thesis will analyze the legal basis for gender equality in the labor market in Denmark, and in particular the use of positive measures to promote it. Copenhagen University has made an action plan, to recruit more female professors. The action plan is a positive measures and the thesis will use this action plan as an example.

The thesis will also analyze how the human capital theory is used, to explain the discrimination and wage gap between men and women. There is no doubt that there is a difference between men and women, as they have different human capital. The human capital is endogenous and we decide on our own, how much education we want and what we will use our human capital for. However when a woman cannot get to the top of the hierarchy, even though she wants to and is suitable for the position, it is a matter of discrimination. Discrimination can mean the return of the investment in human capital is low and because the return is low, the women don't want to spend time raising their human capital and therefore end up in lower positions than the men. Because of the discrimination we need legislation and the thesis analyzes this legislation.

Not only are there a greater number of men at the top of business than women, these men are also in average paid more than the few women, who are in the same positions. This task will examine and analyze this wage gap relative to human capital.

In order to integrate the legal and economic aspects of the thesis, it will be analyzed if human capital theory has an effect on men and women's choice of career. Human capital may help to explain some of the differences there are between men and women.

The questions are whether the action plans, like the one Copenhagen University have made, are in accordance with the applicable law and how human capital can be used to explain the discrimination and wage gap. This thesis will try to enlighten this subject.

1. Introduktion

1.1 Indledning

I 1978 blev den første Ligebehandlingslov vedtaget i Danmark, hvilket betyder at der i Danmark har været fokus på at bekæmpe diskrimination mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet i 35 år. Derudover har der været en lov om ligeløn i Danmark siden 1976, og i EU har de i længere tid diskuteret ligebehandling og ligeløn. Diskussionen om kønsligestilling på arbejdsmarkedet har altså været i gang i rigtig mange år.

Selvom der har været fokus på ligebehandling og ligeløn i rigtig mange år, så er målet endnu ikke nået. Der foregår stadig diskrimination på arbejdsmarkedet. Kvinder har sværere ved at komme op i hierarkiet på arbejdsmarkedet, og de får endnu ikke det samme i løn som mænd, selvom de udfører det samme arbejde, hvilket vil blive vist i afhandlingen.

Kandidatafhandlingens problemstilling er udarbejdet på baggrund af Københavns Universitets ”*Handlingsplan for mangfoldighed: flere kvinder i forskning og ledelse*”¹ fra 2009 og denne Handlingsplan vil gå igen gennem afhandlingen. KU har taget nogle initiativer for at få flere kvinder i forskning og ledelse. Men hvorfor er der grund til at tage disse initiativer? Dette vil denne afhandling prøve at belyse i forhold til KU men også i forhold til hvordan fordelingen af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet generelt ser ud.

For det, at der bliver færre kvindelige chefer og forskere jo længere op i hierarkiet man kommer, er ikke kun et problem på KU men i mange virksomheder. Denne afhandling vil undersøge og analysere om tiltag som KUs Handlingsplan er i overensstemmelse med gældende ret inden for ligestillingsområdet.

Afhandlingen vil undersøge kønsligestillingen på arbejdsmarkedet, og hvordan lovgivningen på dette område har udviklet sig, samtidig med at den økonomisk vil undersøge forklaringerne på hvorfor det er nødvendigt med denne lovgivning. Økonomisk er der ikke tvivl om, at der er forskel på mænd og kvinder. Dette ses både ved løngabet og fordelingen af mænd og kvinder i toppen af hierarkiet.

Mænd og kvinder har forskellig human kapital, men hvad betyder denne human kapital for løngabet samt mænd og kvinders job- og karrierevalg? Human kapital er endogen, og det er noget vi selv er

¹ Forkortes Handlingsplan(en) i resten af afhandlingen. Selve Handlingsplanen kan ses i bilag 1

med til at tilegne os ud fra de valg vi træffer. Hvis kvinderne synes det er svært at komme til tops kan det betyde, at de ikke får lige så meget human kapital som mændene.

Beslutningen om erhvervelsen af human kapital vil hænge sammen med hvad personen får ud af investeringen i human kapitalen. Diskriminering kan betyde at afkastet er lavt, og derfor erhverver personen ikke så meget human kapital.

Ikke nok med at der er væsentligt flere mænd i toppen af erhvervslivet end kvinder, så får disse mænd i gennemsnit også mere i løn end de få kvinder, der sidder i samme stillinger. Denne afhandling vil undersøge og analysere dette løngab i forhold til human kapitalen.

For at integrere det juridiske og økonomiske aspekt i afhandlingen, vil det blive analyseret om human kapital teorien har en effekt på mænd og kvinders valg af karriere, og om human kapitalen kan være med til, at forklare noget af den forskel der er mellem mænd og kvinder, og hele forskellen ikke skyldes, at der sker diskrimination efter lovgivningens definition.

Derudover er det naturligt at analysere om Handlingsplanen er i overensstemmelse med gældende ret, både national, EU-retlig og folkeretlig.

Det store spørgsmål er om handlingsplaner som KUs er med til at fremme ligestillingen eller om de diskriminerer, og om der er tale om diskrimination. Eller om forfremmelsen og løngabet afhænger af individets egen human kapital, hvad individet yder, og hvor meget individet brænder for at komme til tops. Denne afhandling vil prøve at belyse dette.

1.2 Problemformulering

Problemformuleringen for denne afhandling er følgende:

- **Hvilket retsgrundlag er der for kønsligestilling på arbejdsmarkedet i Danmark, særlig brug af positive foranstaltninger til fremme heraf, og er handlingsplaner som KUs i overensstemmelse med gældende ret?**
- **Hvordan kan human kapital teorien benyttes til at forklare diskriminationen og løngabet mellem mænd og kvinder?**

For at kunne svare på denne problemformulering, vil der være nogle andre spørgsmål, som først skal besvares. Blandt andet hvor kommer ligestillingen fra, og hvilke former for diskrimination findes der. Derudover vil det i forbindelse med besvarelsen af problemformulering blive analyseret

hvordan kvinder vælger uddannelse og karriere i forhold til mænd, og i den forbindelse vil teorien om sticky floors og især glass ceiling teorien blive inddraget.

Alle disse spørgsmål inklusiv problemformuleringen vil der blive svaret på i konklusionen.

1.3 Afgrænsning

Der vil i denne afhandling kun blive fokuseret på forskellen mellem mænd og kvinder og diskriminationen i dette forhold. De andre diskriminationsformer end diskrimination på grund af køn vil ikke blive analyseret i afhandlingen. Der vil altså i afhandlingen ikke blive taget hensyn til race, alder og andre parametre, der kan diskrimineres på. Derudover vil afhandlingen kun omhandle forskellen mellem mænd og kvinder, for så vidt angår kønsligestillingen på arbejdsmarkedet, så det er i forhold til ligebehandling og ligeløn. Der vil dog blive set på, at nogle måske mener at kvinder ikke behøver lige så meget på arbejdet som mændene, da de er bedre end mændene derhjemme.

Der findes mange former for ligestilling. I denne afhandling vil ordet ligestilling omfatte ligestilling mellem mænd og kvinder, og der vil ikke blive taget højde for andet end kønsforskellen. Derudover bliver der i opgaven afgrænset fra kollektive overenskomster. Det er kun lovgivningen, der bliver anvendt.

Mange steder i litteraturen står der forskelsbehandling, når der er tale om hvordan mænd og kvinder behandles forskelligt i ellers ens situationer, og der bliver skrevet om forbud mod forskelsbehandling på grund af køn og nogle steder bliver det kaldt diskrimination. For ikke at være i tvivl, vil ordet diskrimination blive brugt gennem hele afhandlingen, når der er tale om at mænd og kvinder ikke behandles ens.

I for eksempel ”Ligestillingslovene – bind 1”² bliver der skrevet om positiv særbehandling mens der blandt andet i ”EU Arbejdsret”³ bliver brugt ordene positive foranstaltninger. I denne afhandling vil alt hvad der ligger under disse begreber blive betegnet som positive foranstaltninger, så der ikke er nogen tvivl om hvad der menes.

² Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2008), s. 446

³ Nielsen, Ruth (2006), s. 319

Da Lissabontraktaten trådte i kraft 1. december 2009 skiftede EF-domstolen navn til EU-domstolen. I denne afhandling vil domstolen hele vejen igennem blive nævnt som EU-domstolen for at skabe klarhed over hvornår der bliver anvendt retspraksis fra EU.

Afhandlingen drejer sig om den vertikale arbejdsfordeling, altså hvor langt op i hierarkiet man kan komme, hvor meget forfremmelse man kan få som mand og som kvinde. Hovedfokuset vil altså ikke være på den horisontale arbejdsfordeling, de såkaldte ”mandejob” og ”kvindejob”.

Økonomisk findes der tre teorier om diskrimination, statistisk diskrimination, smags-diskrimination og segmentering. De to første vil være med i denne afhandling, men segmentering vil ikke blive inddraget, da den handler om at det for det ene køn kan være sværere at få job inden for nogle fag. Dette er ikke relevant i denne afhandling, da der her bliver fokuseret på mand versus kvinde i det samme fag. Det ligger sig lidt op af, at der også bliver afgrænset fra forskellen på de såkaldte ”mandejob” og ”kvindejob”.

Der findes mange former for ligeløn, men i denne afhandling, vil der kun blive fokuseret på ligelønnen mellem en dansk mand og en dansk kvinde med samme kvalifikationer. Her menes blandt andet udannelse og erfaring.

Juridisk bliver der taget udgangspunkt i KUs Handlingsplan, og om denne følger gældende lovgivning. Økonomisk vil der blive set mere bredt på teorierne, og disse vil ikke kun blive brugt med henblik på Handlingsplanen. Denne Handlingsplan vil dog blive inddraget i det omfang det er muligt og har relevans.

I afhandlingen bliver der brugt en tabel fra Københavns Universitet, der viser hvordan deres stillinger fordeles mellem mænd og kvinder. Det har kun været muligt at skaffe denne oversigt fra fjerde kvartal af 2011 og til tredje kvartal af 2012. Dette betyder at afhandlingen ikke bygger på de aller nyeste tal i forhold til sammensætningen af KUs ansatte. Derudover har det ikke været muligt at skaffe tal fra før Handlingsplanen blev iværksat, og det har derfor ikke været muligt at lave en direkte sammenligning på tallene fra før Handlingsplanen og efter Handlingsplanen. Det er dog tydeligt ud fra disse tal, at se hvorfor KU har ment, det var nødvendigt med den Handlingsplan.

1.4 Struktur

Afhandlingen er bygget op med udgangspunkt i kapitel 1. I nærværende kapitel vil metoden og teorien, der anvendes i afhandlingen blive gennemgået. Det vil også blive gjort klart hvorfor netop denne teori bliver anvendt, og hvorfor den bliver anvendt i den rækkefølge den gør. Kendetegnet for kapitel to og fire er, at de begge vil indlede med det teoretiske, så dette er på plads, og så vil der blive analyseret på dette i forhold til at svare på problemstillingen. Derimod vil kapitel 3 omhandlende ligeløn og løngab mest være et teoretisk kapitel, som så vil blive brugt analytisk med henblik på at besvare problemstillingen.

Kapitel 2 vil først beskrive baggrunden for KUs Handlingsplan, og dernæst vil kapitlet indeholde den juridiske analyse af ligebehandling. Det vil starte med en introduktion til kønsligestillingen i Danmark, EU, Folkeretten og mainstreamingsprincippet. Derefter vil der være en analyse af positive foranstaltninger i forhold til Handlingsplanen fra KU. Der vil være en analyse af om Handlingsplanen er i overensstemmelse med gældende ret. Til dette vil den gældende retsstilling og relevant retspraksis fra Danmark og EU blive anvendt. Kapitlet vil blive rundet af med en delkonklusion, som samler de vigtigste punkter i forhold til første del af problemformuleringen.

Kapitel 3 er som nævnt et kapitel om ligeløn og løngab. Der vil være en juridisk analyse af ligeløn både i Danmark og i EU. Derudover indeholder kapitlet forskellige lønformer, teorien om løngab, og hvad denne teori går ud på, samt et afsnit om løn og kvinder, hvor den store lønforskel tydeligt kan ses. Kapitlet skal bruges med henblik på at besvare problemformuleringens anden del, hvor det skal analyseres, om human kapitalen og diskriminationen spiller ind på løngabet. Kapitel 3 bliver rundet af med en delkonklusion.

Kapitel 4 handler om den økonomiske samt integrerede analyse. Kapitlet vil starte med at redegøre for statistisk diskrimination og smags-diskrimination. Dette er interessant, for at se hvilken økonomisk form for diskrimination der passer bedst til det juridiske og KUs Handlingsplan, samt for at vise, at det ikke kun er juridisk set, at man definerer diskrimination og for at kunne svare på anden del af problemformuleringen. Efter afsnittet om diskrimination, følger et afsnit om generel og specifik træning, da dette kan vise hvem der vælger hvilken slags træning, og hvem der skal betale for denne træning. Dette er både i forhold til arbejdstager og arbejdsgiver. Derudover vil human

kapital teorien blive introduceret, og det vil blive analyseret, om denne har noget med forskellen på mænd og kvinders karriere at gøre.

Den integrerede analyse vil gå på, om der er diskrimination på arbejdsmarkedet eller om forskellen i mænd og kvinders job skyldes deres human kapital eller måske normen i Danmark. Derudover vil analysen gå hvorfor der er brug for lovgivningen. Dette kapitel vil også blive rundet af med en delkonklusion, der samler de vigtigste punkter i kapitlet i forhold til anden del af problemformuleringen.

Kapitel 2, 3 og 4, vil som nævnt blive rundet af med en delkonklusion hver, hvor de vigtigste punkter i hvert kapitel vil blive opsummeret. Det er disse opsummeringer, som vil danne baggrund for den konklusion som afhandlingen afsluttes med, og hvor problemformuleringen vil blive besvaret.

1.5 Teori og metode

Som omtalt i afsnittet om struktur, så vil der i afhandlingen være både juridiske og økonomiske afsnit. Der vil altså ikke være et separat integreret kapitel, da den økonomiske teori vil blive brugt med øje for den juridiske analyse, sådan så teori og praksis bliver integreret. Nedenstående afsnit vil redegøre for den juridiske og økonomiske teori og metode, som anvendes i denne afhandling.

1.5.1 Juridisk teori og metode

Den juridiske del af afhandlingen vil blive behandlet ud fra den retsdogmatiske metode. Den retsdogmatiske metode drejer sig om den måde retskilder forstås på og anvendes af dem, som bliver forelagt et juridisk problem. Retskilderne vil blive analyseret for at komme frem til gældende ret. Af retskilder kan regulering, retspraksis, sædvaner og forholdets natur anvendes. Der er ikke noget hierarki mellem disse retskilder, men de vil blive analyseret i den nævnte rækkefølge.⁴ I denne afhandling vil der dog blive lagt vægt på regulering og retspraksis, da det er dem der har størst betydning for kønsligestillingen på arbejdsmarkedet. Grunden til, at det er mest hensigtsmæssig at lave analysen ud fra ovenstående rækkefølge er, at så vil problemet blive løst på samme måde, som alle andre ville løse det.

⁴ Nielsen, Ruth & Christina D. Tvarnø (2008), s. 31-32

Af regulering vil Ligebehandlingsloven⁵ blive anvendt samt Ligebehandlingsdirektivet⁶. Ligebehandlingdirektivet er nu indarbejdet i det der kaldes Det Omarbejdede Direktiv⁷ som samler EU-reglerne om kønsligestilling, og det er ud fra dette direktiv at gældende EU-ret vil blive fundet.

Ligebehandlingsloven vil blive anvendt, da den er vedtaget for at forhindre diskrimination af mænd og kvinder på grund af køn, både hvad angår direkte og indirekte diskrimination, chikane og sexchikane samt instruktion om diskrimination jf. Ligebehandlingsloven § 1.

Ligelønsloven⁸ vil også blive anvendt, da man efter denne ikke må forskelsbehandle hvad lønnen angår på grund af køn, jf. Ligelønsloven § 1. Denne lov er udarbejdet på baggrund af Ligelønsdirektivet.⁹ Ligelønsloven og Ligelønsdirektivet – som nu er indarbejdet i Det Omarbejdede Direktiv – vil blive anvendt, da disse er udarbejdet for at forhindre at der bliver forskelsbehandlet hvad angår lønnen på grund af ens køn. Dette er interessant, da det er en del af ligestillingen, og fordi der økonomisk set stadig er et såkaldt løngab i Danmark og Europa, hvor mænd og kvinder ikke får det samme i løn, selvom de udfører det samme arbejde.

Anden dansk lovgivning – såsom Ligestillingsloven¹⁰ – vil der ikke være en separat analyse af, men denne vil blive brugt i det omfang den har relevans.

“*Charter Of Fundamental Rights Of The European Union – EUT C 326 2012*”¹¹ vil også blive beskrevet og analyseret i forhold til problemformuleringen, da denne som navnet antyder indeholder de grundlæggende rettigheder, der skal overholdes i EU. Derudover har dette charter, ligesom meget af den anden lovgivning, en artikel om positive foranstaltninger, jf. art. 23 CFREU.

⁵ Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (LBK nr 645 af 08/06/2011) – kaldet Ligebehandlingsloven i afhandlingen.

⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. September 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006, om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv

⁸ Lov om lige løn til mænd og kvinder (LBK nr 899 af 05/09/2008) – kaldet Ligelønsloven i afhandlingen

⁹ Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder. Er nu indarbejdet i EU's Omarbejdede Direktiv fra 2006, direktiv 2006/54/EF, som samler EU-reglerne om kønsligestilling

¹⁰ Lov om ligestilling af mænd og kvinder (LBK nr 1527 af 19/12/2004) – kaldet Ligestillingsloven i afhandlingen

¹¹ Forkortes CFREU i afhandlingen

Lissabontraktaten arbejder for ligestilling mellem mænd og kvinder, jf. art. 2 TEU. Da den europæiske lovgivning har rødder i Traktaten, vil denne blive anvendt i det omfang den passer ind. Det er især artikel 157 TFEU (tidligere artikel 141 EF), der vil blive anvendt, da den omhandler ligeløn og ligebehandling. Anden EU lovgivningen bliver også anvendt eller nævnt, hvor det har relevans dog uden, at der bliver gået i dybden med dette.

Derudover vil FNs konvention ”*Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*”¹² blive inddraget i afhandlingen. Denne vil blive anvendt, da den blandt andet arbejder for at udrydde stereotype roller for mænd og kvinder, jf. CEDAW artikel 5(a). Dette er interessant, da forestillingen om bestemte roller for mænd og kvinder, kan være med til at gøre det sværere for kønsligestillingen.

Der vil i afhandlingen også blive gjort noget ud af mainstreamingsprincippet da det er et vigtigt princip, som arbejder for at gøre ligestillingen til en del af hovedstrømmen. Med mainstreamingsprincippet arbejdes der, ligesom med positive foranstaltninger, for at forebygge diskriminationen, hvorimod lovgivningen først anvendes, når der er opstået en tvist.

Relevant retspraksis vil også blive analyseret i afhandlingen, for at få en bedre forståelse af gældende ret, og hvordan retssystemet fortolker lovgivningen.

Både afgørelser fra Danmark, herunder især fra Ligebehandlingsnævnet og EU-domstolen, vil blive anvendt. Det er dog især afgørelser fra EU-domstolen angående positive foranstaltninger der vil blive anvendt.

Hele det juridiske kapitel vil ende ud i en analyse af positive foranstaltninger og besvarelse af det første spørgsmål i problemformuleringen

1.5.2 Økonomisk teori og metode

Inden den økonomiske og integrede analyse, er der en analyse af ligeløn ud fra et økonomisk perspektiv. Her vil teorien om forskellige lønformer blive anvendt - især tidløn og akkordløn.

I den økonomiske del af afhandlingen fokuseres der på hele samfundet og individerne i samfundet og hvordan disse individer vælger deres arbejdsliv.

¹² Forkortes CEDAW i afhandlingen

Afhandlingen anvender økonomiske teorier – som økonomisk diskrimination og human kapital teorien – til at undersøge hvordan disse spiller ind på kønsligestillingen på arbejdsmarkedet som er et juridisk begreb og indskrevet i den gældende ret.

Der vil blive brugt velkendt teori i nye perspektiver. De teoretiske forklaringer vil blive brugt med henblik på at klarlægge den indvirkning human kapital teorien har på teorien om løngab og kønsligestillingen i Danmark.

Derefter vil der blive redegjort for human kapital teorien, hvorefter den vil blive anvendt på ligestillingsspørgsmålet. Det at en person vælger at erhverve sig human kapital, kommer an på om denne vil få noget ud af investeringen. Hvis en person ikke føler, at afkastet af det investerede er højt nok, vælger personen ikke at investere i human kapitalen, og dette kan måske lede frem til diskrimination. For hvorfor får nogle personer mere ud af investering i for eksempel uddannelse end andre personer gør.

Derudover vil opgaven prøve, som før omtalt, at undersøge hvad ordet løngab betyder og hvorvidt noget af løngabet skyldes mænds og kvinders human kapital.

Dette bliver taget op, da det også er interessant hvad angår spørgsmålet om kønsligestilling mellem mænd og kvinder.

Hvad angår human kapital teorien, så er det et vidt begreb, der omfavner meget. Når der i denne afhandling bruges begrebet human kapital, så skal det forstås bredt. Lige fra hvad hver enkelte person gør for sin karriere til hvordan virksomhederne og samfundet ser på mennesker i forskellige grupper. Det er alt fra valg af den første uddannelse over videreuddannelse og til forfremmelse. Begrebet human kapital omfatter alt det der forbinder mennesket på en økonomisk måde til arbejdslivet og er en fællesbetegnelse for det, der kan være med til at påvirke kønsligestillingen på arbejdsmarkedet. Det er lige netop dette, at denne afhandling vil prøve at belyse. Derudover kan denne teori være med til at belyse, hvorfor kvinder har sværere ved at komme til tops i hierarkiet i forhold til mænd.

Der findes mange forskellige meninger og modeller om human kapital, som hver især ser på teorien om human kapital forskelligt. I denne afhandling er det hovedsagligt Gary S Beckers teori, hvor det især er teorien om generel og specifik træning, der vil blive lagt vægt på.

Som noget af det sidste i den økonomiske del af afhandlingen vil teorien om sticky floors og især glass ceiling teorien være med til at belyse, hvorfor der er flere mænd i toppen af hierakiet, som det også ses på KU. Teorien om glass cieling bliver anvendt, da den opstiller fire punkter til hvordan man kan se, om det i en virksomhed er sværere for en kvinde at komme til tops end det er for en mand.

Da den økonomiske analyse også går på forskellen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, vil der blive brugt figurer og tabeller for at give et let og enkelt billede over forskellen på mænd og kvinder i forskellige situationer, fra valg af uddannelse til valg af arbejdsindsats og hvad der ellers er relevant for afhandlingen.

Den økonomiske og integrerede analyse vil være med til at besvare det andet spørgsmål i problemformuleringen.

2. Ligebehandling

2.1 Baggrunden for KUs Handlingsplan

Det er ikke tilfældigt at KU har udarbejdet en handlingsplan for hvordan de får flere kvindelige professorer. Det er nemlig vedtaget ved lov, at alle offentlige myndigheder skal arbejde for ligestilling og have dette med i deres planlægning, jf. Ligebehandlingsloven § 1a. Der skal altså laves en såkaldt mainstreamingsstrategi og handles aktivt med henblik på at udviske forskellen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Den 26. juni 2009 gav Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, KU lov til at iværksætte denne Handlingsplan og gav dem dispensation til at belønne de fakulteter der ansatte kvindelige professorer.¹³ Selvom der er givet dispensation til denne Handlingsplan, så er det stadig interessant at undersøge om Handlingsplanen er i overensstemmelse med gældende ret.

På universiteter er der et hierarki for så vidt angår de ansatte. Professorer ligger over lektorer, derefter kommer adjunkter og neders at de Ph.d-studerende. Hvad angår fordelingen af mænd og kvinder i disse stillinger, så er nedenstående tabel interessant.

Tabel 1 – Andelen af mænd og kvinder i de forskellige stillinger, tredje kvartal af 2012

Stillingsniveau	Stilling	2012-3			
		Kvinde	Mand	I alt	
		Årsværk i pct.	Årsværk i pct.	Årsværk i pct.	
Professorniveau	Professor	68 16%	348 84%	416	100%
	Professor MSO	37 31%	82 69%	119	100%
Professorniveau Total		105 20%	430 80%	534	100%
Lektorniveau	Lektor	354 34%	701 66%	1.055	100%
	Seniorforsker	11 30%	27 70%	38	100%
Lektorniveau Total		365 33%	728 67%	1.092	100%
Adjunktniveau	Adjunkt	118 51%	115 49%	233	100%
	Forsker	0%	4 100%	4	100%
	Post.doc	343 43%	445 57%	788	100%
Adjunktniveau Total		461 45%	564 55%	1.024	100%
Ph.d.-niveau	Ph.d	850 54%	710 46%	1.559	100%
Ph.d.-niveau Total		850 54%	710 46%	1.559	100%

Kilde: Københavns Universitet¹⁴

I tabel 1 kan det ses, at der på ph.d-niveau er en større andel af kvinder end mænd – 46 % mænd og 54 % kvinder. Men allerede på adjunktniveau er der et andet billede, hvis der ses på det samlede

¹³ Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2010), s. 147

¹⁴ Se hele tabellen for sidste kvartal 2011 samt første, andet og tredje kvartal 2012 i bilag 2

antal adjunkter og på lektor niveau er der en endnu større andel mænd end kvinder – 67 % mænd og 33 % kvinder. På professor niveau, kan man se, at der er den markant største mængde mænd i forhold til kvinder. Hele 80 % mænd og kun 20 % kvinder er professorer på KU.

Det er altså ikke fordi at materialet ikke er der og der ikke er nok kvinder, som ville have muligheden for at blive professorer.

I Ligebehandlingsnævnets afgørelse fra 2013¹⁵ bliver det gjort klart at KU ikke er ude på at favorisere kvinder i ansøgningsfasen og at de ikke vil ansætte kvinder på bekostning af mere kvalificerede mænd, men at de er ude på at øge andelen af kvalificerede kvindelige ansøgere, idet der var bevis for at mange universitetsstillinger blev tilbudt mænd, idet kvinderne slet ikke havde søgt stillingen.

Grunden til at der ikke er flere kvinder, som bliver professorer og der stort set ikke er kvinder, som søger de ledige professorater, kan måske skyldes den måde KU opslog ledige professorstillinger på før Handlingsplanen blev iværksat. Når en stilling blev opslået var det en meget snæver betegnelse, der blev brugt til at beskrive hvad KU søgte. De kunne måske skrive, at de søgte en professor i søret, men hvis der er overtal af mænd, som har specialiseret sig i søret og kvinder måske i miljøret, så er sandsynligheden for at det er en mand der bliver ansat stor.

Selvom der ikke direkte i en stillingsbetegnelse står at virksomheden søger en mand, så kan det være indirekte diskrimination, hvis stillingsbetegnelsen næsten kun henvender sig til mænd, som det antages at et professorat i søret måske gør i forhold til et professorat i miljøret.

KUs Handlingsplan handler om at der skal ansættes flere kvindelige professorer. Forbud mod diskrimination ved ansættelse defineres i Det Omarbejdede Direktiv artikel 1 og Ligebehandlingsloven:

”Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse i stillinger.”

(Ligebehandlingsloven § 2)

Det er altså ud fra ordlyden i loven og direktivet ikke tilladt at fravælge en ansøger frem for en anden ansøger på grund af ansøgerens køn. Der skal være en anden faglig grund til, at en person

¹⁵ Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 16/2013, truffet 24. januar 2013, J.nr. 7100402-12

bliver fravalgt til stillingen der er søgt. Derfor kan det umiddelbart lyde diskriminerende overfor mændene, når KU i Handlingsplanen skriver at fakulteter og institutter, som ansætter kvinder vil blive belønnet økonomisk.

På den anden side, kan man mene, når man ser på tabel 1, at kvinder før Handlingsplanen blev iværksat blev diskrimineret, for potentialet var der i alle de kvindelige ph.d-sturende og adjunker, men alligevel er der kun 20 % kvindelige professorer i tredje kvartal af 2012. Selvom der stadig er stor forskel på andelen af mandlige og kvindelige professorer, så er der sket meget efter Handlingsplanens ikrafttræden. Fra 2006/2007 til 2007/2008 steg andelen af kvindelige professorer med 12,8 procentpoint.¹⁶

Der er altså elementer, som taler for at KUs Handlingsplan ikke er i overensstemmelse med gældende ret, men der er også elementer, som taler for at Handlingsplanen er i overensstemmelse med gældende ret. Resten af kapitel 2 vil omhandle netop denne tvist og vil ende ud i at gældende ret inden for ligestillingsområdet vil blive fundet og det vil blive konkluderet om KUs Handlingsplan er i overensstemmelse med den netop fundne gældende ret.

2.2 Dansk ret

Den første ligestillingslov blev vedtaget i 1978 efter at EU havde vedtaget Ligestillingsdirektivet i 1976. Der var dog problemer med den første Ligestillingslov og den blev derfor ændret i 1984 for ikke at risikere en traktatbrudssag.¹⁷ Dette betød at loven blev lavet om og det at diskrimination skulle have fundet sted på samme arbejdsplads udgik af loven. Der må efter ændringen ikke diskrimineres på grund af køn, om det så foregår på samme arbejdsplads eller flere forskellige arbejdspladser eller perioder.

At der er forbud mod diskrimination på grund af køn er det første, man støder på i Ligestillingsloven. Det er ikke tilladt, at en person stilles ringere på arbejdsmarkedet eller i en situation på arbejdet på grund af dennes køn. Hvis der opstår nogle situationer på arbejdet så skal en mand og en kvinde behandles en. Det er lige meget om det drejer sig om ansættelse, vilkårene på

¹⁶ Ligestillingsnævnets afgørelse nr. 16/2013, truffet 24. januar 2013, J.nr. 7100402-12

¹⁷ Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2010), s. 25

arbejdet, afskedigelse eller en fjerde situation¹⁸. Hvis der bliver diskrimineret på baggrund af kønnet, så er det en overtrædelse af Ligebehandlingsloven.

En overtrædelse af Ligebehandlingsloven kan efter lovens kapitel 6 medføre godtgørelse til den der er blevet krænket. Derudover er der i Ligebehandlingslovens § 19 en straffbestemmelse, hvilket betyder, at hvis lovens §§ 2-6 overtrædes, så kan det straffes med bøde. Mere om Ligebehandlingsloven vigtigste paragraffer i forhold til afhandling er gennemgået længere nede i kapitlet.

Når der ikke må finde diskrimination sted på arbejdspladsen, så gælder det alle former for diskrimination, både direkte og indirekte diskrimination, forbud mod chikane og sexchikane samt forbud mod instruktion om diskrimination. Disse forskellige former for diskrimination vil blive defineret nedenfor.

Det er vigtigt når der er tale om diskrimination, at man husker på, at det der står i lovgivningen ikke indebærer, at man ikke må tage hensyn til kønnet. Man skal ikke se bort fra relevante kønsforskelle, når det skal undersøges om en handling eller andet der relaterer sig til arbejdsmarkedet er diskriminerende mod det ene køn.

Fordi Ligebehandlingsloven udspringer af det der nu hedder Det Omarbejdede Direktiv, så ligner definitionen af de forskellige diskriminationsformer i Ligebehandlingsloven § 1 og Det Omarbejdede Direktiv artikel 2 hinanden. Dette betyder også at de vil blive behandlet under et.

2.2.1 Direkte diskrimination

Der foreligger direkte diskrimination, når det er klart, at en person behandles ringere på grund af sit køn, jf. Ligebehandlingsloven § 1, stk. 2 og Det Omarbejdede Direktiv artikel 2(a). Dette betyder, at der blandt andet i et jobopslag ikke må stå at virksomheden kun vil ansætte mænd, fordi de ikke kan lide kvinder.

Ved direkte diskrimination er det ikke kun forbudt at handle direkte diskriminerende, det er også forbudt at undlade at handle, og på den måde diskriminere direkte¹⁹. En arbejdsgiver må ikke undlade at ansætte en kvinde, bare fordi arbejdsgiveren ikke kan lide kvinder. Hvis det viser sig at

¹⁸ Ligebehandlingsloven §§ 2-4

¹⁹ Nielsen, Ruth (2006), s. 312

kvinden var den bedst kvalificerede til jobbet, skal hun have jobbet uagtet om arbejdsgiveren kan lide hende, for ellers er det direkte diskrimination. I kapitel 4 vil der være en analyse af smagsdiskrimination, som relaterer sig til dette.

Derudover er der også tale om direkte diskrimination, hvis en kvinde negativt forskelsbehandles på grund af at hun er gravid. For eksempel hvis hun ikke ansættes på grund af en arbejdsgivers bekymring over økonomien hvis han ansætter en gravid. Dette ses i C-177/88²⁰, hvor en kvinde netop ikke blev ansat på grund af graviditeten og dette var efter EU-domstolens mening i strid med princippet om forbud mod direkte diskrimination.

Da det er forbudt ved lov at diskriminere direkte, kan det tænkes at mange virksomheder, prøver at skjule at de diskriminerer. Men selvom de prøver at skjule diskriminationen, så er det stadig forbudt, hvad enten det opdages eller ej.

2.2.2 Indirekte diskrimination

Indirekte diskrimination foreligger, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse eller betingelse alligevel stiller det ene køn ringere end det andet, jf. Ligebehandlingsloven § 1, stk. 3 og Det Omarbejdede Direktiv artikel 2(b). Der må blandt andet ikke i en jobannonce være kriterier som favoriserer det ene køn frem for det andet.

Der er gennem tiden sket en ændring i hvordan definitionen af indirekte diskrimination skal forstås. Før 2000 var der et krav om at der skulle være en aktuel effekt, men efter 2000 blev dette krav ændret til at der skal være en potentiel effekt. Så hvor der før først blev set på problemstillingen *ex post*, så bliver der nu set på problemstillingen *ex ante* og dette stemmer overens med meningen bag mainstreamingsstrategien.

Hovedpointen her er, at arbejdsgiverens kriterier for den enkelte situation ikke må have en effekt der gør at der bliver en kønsskæv fordeling og at det ene køn altså bliver favoriseret i forhold til det andet køn. Hvad angår ansættelse af professorer, så må kriterierne i jobopslaget ikke favorisere det ene køn for eksempel ved at det, som bliver forventet af ansøgeren, er nemmest at opfylde for det ene køn end for det andet køn. Her menes det, at der er nogle specialer, hvor der er en stor

²⁰ *Dekker-sagen, sag C-177/88*, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker mod Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, Domstolens dom af 8. november 1990, Saml 1990, s. I-03941

overvægt af mænd og nogle specialer hvor der er en stor overvægt af kvinder. Hvis der kun søges en professor i et speciale, som har en stor overvægt af det ene køn, så kan det selvom det virker neutralt, være indirekte diskrimination. Arbejdsgiverens motiv kan være nok så neutralt overfor om det er en mand eller en kvinde der bliver ansat og det kan også være at arbejdsgiveren slet ikke har tænkt, at opslaget kunne favorisere det ene køn, men dette er altså irrelevant.²¹

2.2.2.1 Proportionalitetsprincippet

Der er dog en undtagelse til princippet om forbud mod indirekte diskrimination, og det er hvis bestemmelsen eller betingelsen opfylder proportionalitetsprincippet. Det var i den såkaldte Bilka-dom²² at EU-domstolen fremlagde en tre-leddet test.

Bilka-dommens tvist omhandlede en arbejdstager, der først havde arbejdet fuld tid i Bilka, men valgte at gå ned på deltid indtil pensionen. Da arbejdstageren ikke havde arbejdet i mindst 15 år på fuld tid, blev arbejdstageren nægtet virksomhedspension. EU-domstolen fandt at en virksomhed, som udelukker deltidsansatte fra pensionsordningen overtræder Traktaten, når denne foranstaltning ender med at ramme et meget større antal kvinder end mænd, medmindre virksomheden kan bevise, at den nævnte bestemmelse kan forklares ved objektive faktorer end diskrimination på grundlag af køn.

De tre punkter der skal bevises overholdt er:

- 1) At det valgte kriterium forfølger et lovligt formål
- 2) At det valgte kriterium er nødvendigt for at nå målet med bestemmelsen, og
- 3) At der er en rimelig proportion mellem mål og middel

Hvis en arbejdsgiver kan bevise at den bestemmelse som egentlig er indirekte diskriminerende, opfylder disse tre punkter, så er det i orden, at der forekommer indirekte diskrimination fra arbejdsgiverens side.

²¹ Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2010), s. 30

²² *Bilka-sagen*, sag C-170/84, Bilka - Kaufhaus GmbH mod Karin Weber von Hartz, Domstolens dom af 13. maj 1986, Saml. 1986, s. 01607

2.2.3 Chikane og sexchikane

”Når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn” (Ligebehandlingsloven § 1, stk. 5)

Denne definition på chikane minder om den definition, der er i Det Omarbejdede Direktiv artikel 2(c).

Det er ikke tilladt at have en form for adfærd der krænker en person, hvad enten det er med vilje eller ej at have denne adfærd over for den anden person. Det der er afgørende, er om personen føler sig krænket eller ej. Det er heller ikke tilladt at bruge en persons afvisning mod personen, jf. Ligebehandlingsloven § 1, stk. 4. Bare fordi arbejdsgiveren bliver afvist i sine tilnærmelser, så må arbejdsgiveren ikke bruge denne afvisning til for eksempel at afskedige en person. Det er ikke kun på arbejdspladsen, at der ikke må ske chikane eller sexchikane. Dette må heller ikke foregå til jobsamtalen. Hvis en person til en jobsamtale føler sig chikaneret, kan denne person melde arbejdsgiveren for dette og få erstatning, hvis der er hold i anklagerne og der kan føres bevis herfor.

Definitionen på sexchikane minder en del om definitionen på chikane. Forskellen er dog, at den uønskede adfærd skal have seksuelle undertoner for at være sexchikane, jf. Ligebehandlingsloven § 1, stk. 6 og Det Omarbejde Direktiv artikel 2(d).

Ved sexchikane, skal der være en form for aktivitet fra chikanørens side, da denne skal have en adfærd, der gør at den anden føler sig sexchikaneret. Den store forskel på sexchikane og chikane er, at hvad chikane angår så er det ikke nødvendigt for chikanøren at have en aktiv adfærd. Her kan det, at ignorere en person være chikane. Ved sexchikane skal der være en aktiv adfærd fra chikanørens side. Der skal for eksempel komme med scorereplikker eller ske et klap bagi. Disse former for diskrimination ses mest i selve ansættelsesforholdet, når en arbejdstager er på arbejdsmarkedet og i virksomheden.

Det er vigtigt at skelne mellem hvem det er som udfører den seksuelle chikane da Ligebehandlingsloven som udgangspunkt vedrører forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager.²³ Hvis en arbejdstager krænker en anden arbejdstager seksuelt, så er dette ikke omfattet af Ligebehandlingsloven. Arbejdsgiveren har dog pligt til at skride ind og stoppe denne arbejdstagers

²³ Lehmann, Peter; Flemming H. Grønsund & Sanne Aakermann Østrup (2012), s. 12

adfærd og arbejdstageren, der krænker kan risikere at skulle betale torterstatning efter Erstatningsloven²⁴.

2.2.4 Instruktion om diskrimination

Det er som nævnt ovenover ikke tilladt selv at diskriminere, hvad enten der er tale om direkte eller indirekte diskrimination, samt chikane og sexchikane. Men udover dette er det heller ikke tilladt at instruere andre til at diskriminere, jf. Ligebehandlingsloven § 1, stk. 7 og efter Det Omarbejdede Direktiv artikel 2, stk. 2(b) omfatter diskrimination også instruktion om dette på grund af køn.

Her skal der ske en instruktionsbeføjelse. Det kan være en arbejdsgiver, der instruerer en arbejdstager til at diskriminere en anden arbejdstager på grund af køn. Ligebehandlingsloven er gældende i det forhold der er mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager. Det er altså ikke at diskriminere efter lovens forstand, hvis en arbejdstager opfordrer en anden arbejdstager til at diskriminere over for en tredje arbejdstager.

For at der foreligger en instruktion skal der være tale om et over- og underordningsforhold. Personen der instruerer skal have instruktionsbeføjelser eller en tilsynsret over andre i virksomheden.²⁵ Hvis en opfordring til diskrimination kommer fra en arbejdstager, der ikke har instruktionsbeføjelser, er der ikke tale om diskrimination efter Ligebehandlingsloven. Instruktionen om diskrimination skal komme direkte fra arbejdsgiveren og til den arbejdstager som opfordres til at diskriminere, hvis Ligebehandlingslovens bestemmelse skal kunne anvendes.

2.2.5 Ligebehandlingslovens bestemmelser

Som beskrevet ovenfor er det i Ligebehandlingslovens § 1 defineret hvad der går under de forskellige typer af diskrimination. § 1 foreskriver dog også, at den viger til fordel for en kollektiv overenskomst, hvori der er en tilsvarende pligt. Ligebehandlingsloven gælder kun på områder, hvor der ikke er en kollektiv overenskomst i forvejen, forudsat at denne overenskomst også har indskrevet et forbud mod diskrimination på grund af køn. Det er ikke kun på arbejdspladsen at der ikke må diskrimineres på grund af køn, dette må som nævnt heller ikke finde sted ved ansættelsen af en arbejdstager, jf. Ligebehandlingsloven § 2.

Hvad angår ansættelse af for eksempel en professor, ses det mest at det er direkte og indirekte diskrimination, som bliver anvendt. Chikane og sexchikane kan dog også anvendes, hvilket måske kan betyde, at arbejdstageren der gerne vil ansættes, måske ikke har lyst til at blive ansat alligevel

²⁴ Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2010), s. 62

²⁵ Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2010), s. 31

på grund af chikanen. Det kan dog være rigtig svært at bevise, at der var tale om diskrimination. Hvis en person af det ene køn ikke blev ansat, da arbejdsgiveren vil give en anden objektiv grund til at personen ikke blev ansat, såsom at personen der blev ansat var bedre kvalificeret end den fravalgte.

Ligesom der ikke må diskrimineres ved ansættelse, må der heller efter § 3 og § 4 i Ligebehandlingsloven diskrimineres for så vidt angår uddannelse i virksomheden, vejledning samt arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår omfatter alt lige fra arbejdstid til personalegoder.²⁶

I Ligebehandlingsloven § 6, er det angivet at man ved jobannoncering ikke må skrive at man foretrækker mænd eller kvinder til den annoncerede stilling. For det meste dækker overtrædelsen af § 6 over at virksomheden ikke vil ansætte folk af det ene køn, og derfor er der faktisk også tale om en overtrædelse af Ligebehandlingslovens § 2, som netop handler om at mænd og kvinder skal behandles lige ved ansættelse.

I en afgørelse fra Ligestillingsnævnet²⁷, fik klageren medhold i at det at der stod ”kontordamer” i en annonce, var i strid med Ligestillingslovens § 2, da der også havde været mænd på det opkvalificeringskursus, som blev omtalt i annoncen. Denne afgørelse fra Ligestillingsnævnet blev afsagt på baggrund af Ligestillingsloven, men Ligebehandlingslovens § 2, siger at mænd og kvinder skal behandles ens i forhold til ansættelsen. I denne afgørelse, blev mændene på forhånd afskrevet mulige stillinger, da der stod ”kontordamer” og så tror potentielle arbejdsgivere at det kun er kvinder, der har været på det relevante kursus.

Hvad angår annoncering og rekruttering, findes der det som bliver kaldet aktiv rekruttering. Aktiv rekruttering sker når man i en annonce aktivt opfordrer det underrepræsenterede køn i virksomheden til at søge den ledige stilling. Denne form for aktiv rekruttering anses som en positiv foranstaltning og dette kan der gives dispensation til efter Ligebehandlingsloven § 13, stk. 3.

Det er lige præcis det, der er blevet gjort hos KU og grunden til at KU har den Handlingsplan de har. Her er det nemlig helt åbenlyst, at der på professor niveau er en skæv fordeling af mænd og kvinder og for at få mere ligestilling, kan det være nødvendigt at gøre det mere overskueligt for kvinderne at søge professorstillinger og dermed vise at de i hvertfald er lige så kvalificerede som de mandlige ansøgere.

²⁶ Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2010), s. 57

²⁷ Ligestillingsnævnets afgørelse nr. 4 / 2000, Truffet den 06. december 2000, J.nr. E.2.2.0002

Positive foranstaltninger vil blive analyseret længere ned i afhandlingen i forbindelse med Handlingsplanen fra KU.

2.2.5.1 Bevisbyrde og godtgørelse

Efter Ligebehandlingslovens § 16a er der delt bevisbyrde, når det kommer til beviset for, om en person er blevet krænket i forhold til Ligebehandlingsloven. Hvis en person føler sig diskrimineret i for eksempel ansættelsen og denne person mener, at dette udelukkende skyldes kønnet, så skal personen påvise faktiske omstændigheder, som taler for denne diskrimination af køn. Derefter skal arbejdsgiveren bevise:

”... at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

(Ligebehandlingsloven § 16 a)

Denne bestemmelse er blevet skrevet ind i Ligebehandlingsloven fordi Bevisbyrdedirektivet²⁸ forudsætter, at der er indført delt bevisbyrde i Ligebehandlingsdirektivet – Hvad der nu er Det Omarbejdede Direktiv – og Ligebehandlingsloven udspringer fra dette direktiv. Det er især ved afskedigelse efter Ligebehandlingsloven § 9, at den delte bevisbyrde har været brugt. Grunden til at der er delt bevisbyrde er, at det kan være svært og nogen gange umuligt for arbejdstageren at bevise at arbejdsgiveren har overtrådt Ligebehandlingsloven, da det for det meste er arbejdsgiveren, som har den relevante information og normalt ikke sådan lige indrømmer at der har været en overtrædelse af loven. I Ligebehandlingsloven er der ikke – i modsætning til EU-retten – en generel regel for hvordan bevisbyrden skal fordeles, dette er lagt over i særlovgivningen.²⁹

En undtagelse til den delte bevisbyrde i Ligebehandlingsloven § 16a, er § 16, stk. 4, som foreskriver omvendt bevisbyrde, hvis afskedigelse sker under en graviditet. Her har arbejdsgiveren hele bevisbyrden for at afskedigelsen ikke er sket på grund af graviditeten.

Det er i Ligebehandlingsloven § 14 og Det Omarbejdede Direktiv artikel 6, stk 1, fastlagt at personer, der føler sig krænket på grund af andres personers overtrædelse af loven og direktivet, kan tilkendes en godtgørelse. Det er op til Medlemsstaterne at sørge for at den krænkede person får en fair og effektiv erstatning, men størrelsen af denne erstatning må ikke på forhånd være nedskrevet.³⁰

²⁸ Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn. Dette er dog ophævet ved Det Omarbejdede Direktiv, 2006/54/EF

²⁹ Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2010), s. 171

³⁰ Det Omarbejdede Direktiv artikel 18

Det er dog vigtigt at medlemsstaterne sørger for at erstatningen og godtgørelsen har en afskrækkende effekt og at den gør hvad den kan for at undgå krænkelser.³¹ Dette er selvom de som sagt ikke på forhånd må fastsætte godtgørelsens størrelse.

2.3 EU-retten

”Unionen bygger på værdierne respekt for den menneskelige værdighed, frihed, demokrati, ligestilling...”

(Artikel 2 TEU)

Ligestilling mellem mænd og kvinder er som det ses her, et grundlæggende princip i EU, der altså er indskrevet i selve Traktaten. Det er også derfor, at det er vigtigt med et direktiv på dette område, sådan så EU og dets Medlemslande gør hvad de kan for at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder og sådan så det bliver gjort ensartet i alle Medlemslandene.

Ligebehandlingsloven udspringer fra Ligebehandlingsdirektiv fra 1976 og som i 2006 blev til Det Omarbejdede Direktiv.

Nedenunder vil der være en gennemgang af Ligebehandlingsdirektivets historie og udvikling. Det vil kunne ses, at de største ændringer er kommet i forhold til chikane og sexchikane.

2.3.1 Ligebehandlingsdirektivet 76/207/EØF

Det var allerede i 1974 at EF³² begyndte at ligge vægt på, at der skulle foranstaltninger til for at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder. Denne form for ligestilling var allerede sket inden for lønområdet, hvor det med direktiv 75/117/EØF³³ blev gjort klart, at Medlemslandene skulle ændre i lovgivningen, sådan så den tilnærmede sig ligeløn mellem mænd og kvinder.

Det var også med baggrund i netop dette direktiv, at Rådet³⁴ mente, at det var nødvendigt med lignende tiltag mod sikring af ligestilling mellem mænd og kvinder hvad angik beskæftigelse, arbejdsvilkår, uddannelse og forfremmelse.³⁵ På denne baggrund kom

³¹ Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2010), s. 151

³² Ved Maastricht-traktaten, der trådte i kraft den 1. november 1993, blev EF ændret til EU.

³³ Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder

³⁴ Rådet for den Europæiske Union – forkortet Rådet igennem afhandlingen

³⁵ 76/207/EØF, betragtningerne

”Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår”.

I dette direktiv blev der kun skelnet mellem direkte og indirekte diskrimination og at dette var forbudt og det var først i 1991 med en henstilling fra Kommissionen³⁶ – som kom efter Rådets *”Resolution om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen”* af 29. maj 1990 – at der blev sat fokus på sexchikane.

Dengang blev sexchikane defineret som:

”uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden koensbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed paa arbejdspladsen”
(92/131/EØF, 2. definition).

Kommissionen skrev i deres henstilling, at Medlemslandene skulle arbejde for at sikre mænd og kvinders værdighed på arbejdspladsen.

2.3.2 Ligebehandlingsdirektivet 2002/73/EF

Kommissionens henstilling og senere Rådets erklæring medførte at Ligebehandlingsdirektivet blev ændret i 2002³⁷, sådan så chikane og sexchikane også blev defineret og forbudt med direktivet, jf. artikel 2. Der blev ændret lidt på definitionen af sexchikane i forhold til definitionen i Kommissionens henstilling, sådan så den i direktivet lød:

”enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima”
(2002/73/EF, artikel 2)

³⁶ Kommissionens henstilling 92/131/EØF af 27. november 1991 om beskyttelse af mænds og kvinders værdighed paa arbejdspladsen

³⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

Den store forskel er, at der i Kommissionens definition står, at det skal foregå på arbejdspladen og dette står der ikke noget om i definitionen i direktivet, hvilket også hænger sammen med det tidligere nævnte. Diskrimination behøver ikke finde sted på samme arbejdsplads eller i samme periode.

Udover denne definition af sexchikane blev chikane også en del af direktivet og ligeledes defineret i artikel 2. Efter betragtning (9) i Ligebehandlingsdirektivet 2002/73/EF, bør arbejdsgiverne samt erhvervsuddannelserne arbejde mod at træffe foranstaltninger, der kæmper mod alle former for diskrimination på grund af køn. Grunden til at der står bør er, at Ligebehandlingsdirektivet ikke gælder direkte som national ret i Medlemslandene.³⁸ Det gælder først når Medlemslandene har gennemført Ligebehandlingsdirektivet i national ret, ligesom det er sket med Ligebehandlingsloven i Danmark.

I direktivet fra 1976 var det allerede skrevet ind at direkte og indirekte diskrimination ikke var tilladt, men det var ikke defineret hvad disse begreber indebar og disse definitioner kom først ind i dette direktiv, jf. betragtning (6).

Hvis en person føler sig krænket, skal denne person have mulighed for at klage. Det er efter Ligebehandlingsdirektivets artikel 6 op til Medlemslandene at sikre disse forhold.

2.3.3 Det Omarbejdede Direktiv 2006/54/EF

Grunden til at Ligebehandlingsdirektivet fra 1976 – med ændring i 2002 – blev omarbejdet, var at der skulle ske nogle ændringer i Ligebehandlingsdirektivet, ligesom tilfældet var med tre andre direktiver³⁹ og så var det et ønske fra EUs side at samle de vigtigste bestemmelser i et direktiv for at gøre det mere gennemsigtigt og tage hensyn til de nye elementer, der kom på grund af EU-domstolen.⁴⁰

³⁸ http://www.euo.dk/spsv/off/alle/117_74/

³⁹ Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder; Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger & Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn

⁴⁰ 2006/54/EF, betragtning (1)

Som nævnt blev chikane og sexchikane først en del af direktivet i 2002, hvor det blev defineret i forhold til, at det ikke må finde sted på arbejdspladsen, men heller ikke i forbindelse med:

”... adgang til beskæftigelse og til erhvervsuddannelse under udøvelse af beskæftigelse og erhverv.”

(2002/73/EF, betragtning (8))

I betragtningerne til 2006 direktivet er der føjet endnu mere til dette, idet det nu heller ikke er tilladt at udøve (sex)chikane i forbindelse med forfremmelse.⁴¹ Selve definitionerne på direkte og indirekte diskrimination, samt chikane og sexchikane, er de samme i Det Omarbejde Direktiv som i Ligebehandlingsdirektivet fra 2002

Det er artikel 14 i Det Omarbejdede Direktiv, som foreskriver at der ikke må finde direkte eller indirekte diskrimination sted hverken i den offentlige eller private sektor. Derefter er der oplyst nogle punkter, inden for hvilke områder det er, der ikke må forekomme diskrimination, jf. Artikel 14 a)-d). Derudover foreskriver artikel 15, at det er okay at der forekommer kønsspecifikke krav, som egentlig vil diskriminere, men ikke diskriminerer fordi disse træk er nødvendige for at klare arbejdet.

2.3.4 CFREU

CFREU – Charter of Fundamental Rights for the European Union – blev proklameret i 2000 i forbindelse med at EUs Medlemslande blev enige om Nicetraktaten.⁴² CFREU omhandler de grundrettigheder borgerne i EU har krav på.

På det tidspunkt CFREU blev proklameret var det soft-law og altså ikke bindende. Dette er nu ændret og CFREU blev med Lissabontraktatens ikrafttræden i 2009 juridisk bindende for medlemmerne af EU.⁴³ At CFREU omhandler de grundlæggende rettigheder bliver allerede belyst i artikel 1, som foreskriver:

”Den menneskelige værdighed er ukrænkelig. Den skal respekteres og beskyttes.”

(Artikel 1 CFREU)

⁴¹ 2006/54/EF, betragtning (6)

⁴² Nielsen Ruth (2006), s.51

⁴³ Artikel 6, stk. 1 TEU

Charteret viser, ved at være opbygget i kapitler, at EU bygger på og arbejder for værdier som værdighed, frihed, ligestilling og solidaritet mellem mennesker.

Charteret har mange lighedstræk med EMRK – Den Europæiske Menneskerettigheds Konvention – og det er også skrevet ind i artikel 52, stk. 3 CFREU at i de tilfælde hvor rettighederne i de to skrifter er ens, så skal de også fortolkes ens og med samme betydning. Der er dog ikke noget til hinder for, at EU-retten yder mere beskyttelse, end hvad der er angivet i EMRK.

Hvad angår ligestilling, så er det kapitel tre i CFREU, der er relevant og for ligestilling mellem mænd og kvinder, er det især artikel 23 CFREU, som har den største betydning:

”Der skal sikres ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

Princippet om ligestilling er ikke til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.”

(Artikel 23 CFREU).

Anden del minder meget om art. 157(4) TFEU, som også angiver at det er i orden med foranstaltninger der giver nogle fordele til det køn der er underrepræsenteret.

I forhold til artikel 23 om kønsligestilling, så vil denne blive analyseret nærmere i forbindelse med positive foranstaltninger, som kommer i afsnit 2.6.

2.4 Folkeretten – CEDAW konventionen

CEDAW konventionen er FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination af kvinder fra 1979 og Danmark ratificerede denne i 1983. I 2006 havde 185 lande ratificeret konventionen herunder alle EU-landene. At alle EU-landene har ratificeret konventionen betyder, at selvom CEDAW er en folkeretlig konvention, så er den blevet en del af EU-retten, hvilket ses ved at der er henvist til CEDAW i betragtning (2) til Ligebehandlingsdirektivet fra 2002. Da dette Ligebehandlingsdirektiv er blevet gjort til en del af Det Omarbejdede Direktiv, så er CEDAW også en del af dette direktiv. Hvilket betyder at ved fortolkning af kønsligestillingsspørgsmålet, så skal CEDAW konventionen tages med i overvejelserne.

Selvom Danmark ratificerede konventionen i 1983, så var det først i 2000 at princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder blev optaget i lovgivningen.

I dag er den generelle bestemmelse i Ligestillingsloven § 2:

”Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.”

(Ligestillingsloven § 2)

Ud over CEDAW er der også en protokol, *”Optional protocol to the convention on the elimination of discrimination against woman”*, som indebærer, at der skal etableres en klagevej, så de kvinder, der mener, at deres rettigheder er blevet krænket, i forhold til indholdet i CEDAW, har en mulighed for at klage over dette. Denne protokol blev ratificeret i Danmark i 1999.

Artikel 2 i CEDAW starter ud med at sige:

”States Parties condemn discrimination against woman in all its forms”

(Artikel 2 CEDAW)

FN bruger altså ordet fordømme, hvilket må siges at være et af de hårdeste ord man kan bruge, og det er da også – i FN sammenhæng – den skarpeste kritik, som de kun bruger når andre ord ikke tilstrækkeligt kan forklare meningen⁴⁴. Det betyder at for FN er diskrimination mod kvinder noget af det værste, der kan finde sted og de lande, som har ratificeret CEDAW skal gøre alt hvad der står i deres magt for at stoppe diskrimination af kvinder. FN går længere end EU gør i Det Omarbejdede Direktiv, hvor de i artikel 14, skriver *”... ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn”*. At noget ikke må finde sted er ikke lige så gennemslagskraftigt, som at noget bliver fordømt.

En stor forskel på CEDAW og dansk ret eller EU-ret, er at CEDAW kun arbejder for at der ikke må ske diskrimination af kvinder, hvorimod i dansk ret og EU-ret må der ikke ske diskrimination på grund af ens køn, uanset hvilke køn man har. Denne forskel kan specielt ses i artikel 4 i CEDAW, der går på at det er i orden med positive foranstaltninger i forhold til at fremme kvinder, hvor i

44

http://www.denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Samfund/International_politik_og_organisationer/ford%C3%B8mmelse?highlight=ford%C3%B8mmer

artikel 3 i Det Omarbejdede Direktiv er det i orden med positiv foranstaltninger over for det underrepræsenterede køn, hvilket i teorien kunne være manden.

I CEDAW er det især artikel 5, om stereotyper, der er interessant. Efter denne artikel skal de lande der har ratificeret konvention tage passende forholdsregler, sådan så blandt andet fordomme om kønnene bliver afskaffet. Derudover arbejder CEDAW blandt andet for at komme fordommen om at kvinder er mere bløde og at flere mænd end kvinder har rundsave på albuerne til livs. Bare fordi en i gruppen er sådan, er det ikke ensbetydende med at alle i den gruppe er sådan. Dette vil der blive kommet nærmere ind på i analysen af statistisk diskrimination i kapitel 4.

CEDAW vil gerne afskaffe de såkaldte kønsroller, som blandt andet ideen om ”mande”- og ”kvinde”job er med til at opretholde og de vil gerne afvise, at en person af det ene køn er mere værd end en person af det andet køn. Alt dette skal landene der har ratificeret CEDAW arbejde for enten ved lovgivning eller ved at lave tiltag der arbejder mod ideen om stereotyper.

CEDAW handler ikke kun om at afskaffe diskrimination mod kvinder på arbejdspladsen, den arbejder for at afskaffe diskrimination mod kvinder i hele samfundet, lige fra at mænd og kvinder skal have ret til samme uddannelse, til at mænd og kvinder begge skal have lov til at repræsentere deres regering, hvis dette skulle have interesse. Men da denne afhandling er en analyse af kønsligestilling på arbejdsmarkedet er disse artikler ikke relevante. Derimod er artikel 11 relevant, da den netop foreskriver at de lande, som har ratificeret konventionen, skal tage passende forholdsregler for at afskaffe diskrimination af kvinder på arbejdsmarkedet. Så efter CEDAW er det også forbudt at diskriminere kvinder på arbejdspladsen både hvad angår løn, ret til forfremmelse, arbejdsvilkår, ansættelsesvilkår samt sociale ydelser. Dette er listet i punktform i artikel 11 CEDAW.

2.5 Mainstreaming

Mainstreaming betyder at ideer og handlinger anses for normale og den grundlæggende ide med mainstreaming er, at de målsætninger man har ender med at blive anerkendte og gældende som almindelige normer.⁴⁵ Det er vigtigt, at man erkender at der er en ulighed mellem folk, men at man samtidig arbejder for at stille de folk lige, der er lige.

⁴⁵ Berg, Clarisse Alexandersen m.fl. (2005), s. 132

I Ligebehandlingsloven § 1a er der et mainstreamingsprincip, som siger at alle offentlige myndigheder skal arbejde for ligestilling og en afbalanceret kønsfordeling. Dette betyder at KU og andre institutter, som offentlig myndighed skal arbejde for at deres stillinger bliver så ligeligt fordelt mellem mænd og kvinder som muligt. Det er ikke kun i den nationale lovgivning at der er et mainstreamingsprincip. Dette er også traktatfæstet:

”I alle sine aktiviteter tilstræber Unionen at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.”

(Artikel 8 TFEU)

Det er altså et grundlæggende princip og en opgave for EU at sørge for ligestilling mellem mænd og kvinder. Mainstreamingsprincippet er også indskrevet i betragtningerne til Ligebehandlingsdirektivet fra 2002 og Det Omarbejde Direktiv fra 2006. Gennem hele EU lovgivningen er det gjort klar at EU skal arbejde for at gøre ligestillingen til en hovedstrøm og til det alle taler om og kæmper for.

Før 1999 hørte princippet om mainstreaming til i soft-law, men blev med Amsterdamtraktaten hævet til traktatniveau, ved at blive indskrevet i Traktaten.⁴⁶

EU arbejder for at indarbejde ligestilling mellem mænd og kvinder inden for alle deres områder og i alle de handlinger de foretager sig.

Det er ikke kun i EU at der bliver talt om mainstreaming. Kønsmainstreaming anses som et af FNs stærkeste våben mod netop diskrimination på grund af køn og det at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.⁴⁷ Det er dog noget der tager lang tid. Grunden til dette er, at man skal ændre meneskers holdninger og den grundlæggende tankegang om arbejdsmarkedet, hvordan dette er sammensat og mænd og kvinders roller på arbejdsmarkedet.

For bedst at opnå ligestilling skal der ske en kombination. Staten og EU skal undlade at diskriminere i deres handlinger og derudover skal staten og EU foretage nogle positive foranstaltninger af hensyn til de grupper der diskrimineres.⁴⁸ At man skal fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og søge en mainstreamingsstrategi kan nemlig betyde, at for at få flere af det underrepræsenterede køn frem, er det nødvendigt at forfordele dette køn.

⁴⁶ Nielsen, Ruth (2013), s. 47

⁴⁷ Andersen, Agnete & Ruth Nielsen (2007), s. 55

⁴⁸ Berg, Clarisse Alexandersen m.fl. (2005), s. 128

Både forbuddet mod diskrimination og princippet om mainstreaming arbejder i store træk for det samme, nemlig ligestilling. Der er bare nogle forskellige tilgange til netop dette mål.⁴⁹

Når der er tale om diskrimination, så beror dette på et individ og at det er en person som bliver offer for diskrimination. For hvis det ikke kan påvises, at denne ene person er blevet diskrimineret, så er der ikke nogen lovgivning, der er blevet overtrådt. I forhold til diskrimination så handler mainstreaming mere om grupper, som kan blive behandlet skævt i forhold til andre grupper.

Hvis det skal bevises at en arbejdsgiver har diskrimineret i ansættelsesfasen skal der være en person, som føler sig krænket og denne person skal kunne bevise, at han eller hun ikke blev ansat på grund af kønnet.

Mainstreaming handler mere om, at man skal prøve at lave tiltag og positive foranstaltninger, sådan så man kan undgå diskriminationen, før den bliver begået og proaktivt forebygge de ligestillingsproblemer der ville kunne opstå.

Kort sagt er forbuddet mod diskrimination noget der sker ex post og princippet om mainstreaming noget der foregår ex ante.

Mænd og kvinder skal behandles ens, men dog med forbehold for de forskelle der nu engang er mellem mænd og kvinder.

I forhold til de forskellige former for diskrimination er det især overfor indirekte diskrimination at der er en sammenhæng med mainstreaming. Hvis man har en aktiv mainstreaming strategi, kan dette være med til at forebygge indirekte diskrimination og holde øje med om handlinger er indirekte diskriminerende.⁵⁰

2.5.1 Manden er normen

Der er en tendens til, at man ser manden som normen og manden som det kvinden skal sammenlignes med. Det er bare sådan, at der er forskel på mænd og kvinder, både fysisk og psykisk og derfor er det ikke fair at sammenligne kvinden med manden. Det er selvfølgelig personen med de bedste kvalifikationer, der skal have jobbet, men ud over den relevante uddannelse og erfaring kan det diskuteres, hvad de bedste kvalifikationer ellers er. Mænd og kvinder har forskellige kvalifikationer og mænd og kvinder lever på forskellige måder. Selvom det er hovedreglen at mænd og kvinder lever sammen, så er det ikke altid tilfældet og derfor kan kvinder ikke bare sættes i den familiemæssige bås, hvor de tager sig af familien og mændene tager sig af økonomien. Der er

⁴⁹ ndersen, Agnete & Ruth Nielsen (2007), s. 34-35

⁵⁰ Andersen, Agnete & Ruth Nielsen (2007), s 39

kvinder der lever selv og skal stå for begge dele og så er der kvinder der fravælger familien for at fokusere på karrieren.

Det ses at den måde samfundet er organiseret på sker med udgangspunkt i mandens liv. Tilbage i stenalderen var det manden der sørgede for at familien kunne overleve og det var manden der bestemte. Kvinden var der til at passe børn og hus. Kvinden har ikke været på arbejdsmarkedet lige så længe som manden og derfor kan det for nogle føles at kvinden er lidt i vejen. Dette prøves der så at blive kompenseret for ved netop ligestilling og prøve at tilgodese kvindens behov og komme med særordninger og beskyttelse kun til kvinder.⁵¹

Det betyder at kvinder bedømmes ud fra en samlet forestilling om hvad kvinden kan og ikke kan i stedet for at der bliver taget hensyn til hver enkelt kvinde og denne kvindes egenskaber. Dette hænger sammen med det økonomiske afsnit om diskrimination, hvor det vises hvordan det kan gå ud over nogle kvinder, at alle kvinder ses som bløde og ikke lige så effektive som mændene.

I stedet for på forhånd at komme med særordninger til kvinderne og dermed sætte alle kvinder over samme kam ville det være en ide at se på kvinderne som kvinderne er og ikke sammenligne dem med mændene og hvis der så skulle opstå behov for beskyttelse, så skal dette være i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet og ikke bare slynges ud for at beskytte kvinden.⁵²

Selvom der skal arbejdes for ligestilling og at mænd og kvinder skal stilles lige, så er det i forbindelse med lønfastsættelse i orden med et kvalifikationssystem som ligger på anstrengelsen og belastningen af musklerne, der nok favoriserer mænd. Men kun så så længe at der også er kriterier som arbejdstagere af begge køn har mulighed for at opfylde. Det blev fremsagt af EU-domstolen Rummler-sagen⁵³.

Dette er et bevis for at mænd og kvinder ikke er ens og der er nogle opgaver som mænd, på grund af deres fysisk, bedre kan klare end kvinder.

⁵¹ Andersen, Agnete & Ruth Nielsen (2007), s. 47

⁵² Andersen, Agnete & Ruth Nielsen (2007), s. 47

⁵³ *Rummler-sagen*, sag C-237/85, Gisela Rummler mod Dato-Druck GmbH, Domstolens dom af 1. juli 1986, Saml. 1986, s. 02101

Konklusionen er, at der skal arbejdes for mainstreaming og ligestilling mellem mænd og kvinder og der skal tages foranstaltninger og laves proaktivt arbejde for at forhindre diskrimination. Men det er også vigtigt at holde for øje at mænd og kvinder ikke er ens, så kvinder skal ikke bedømmes på mandlige kvalifikationer, som de ikke har en chance for at opfylde. Der skal en ændring til i samfundet, så manden ikke ses som normen, men så mand og kvinde ses som to lige individer der nu har de forskelle de har.

2.6 Positive foranstaltninger

Hovedreglen inden for ligestilling på arbejdsmarkedet er klar. Det er forbudt at diskriminere på grund af køn. Men ingen hovedregel uden en undtagelse. Efter Det Omarbejdede Direktivs artikel 3, må Medlemslandene gerne foretage foranstaltninger, som gør det nemmere for det underrepræsenterede køn at udøve erhvervsaktivitet. Denne artikel henviser til artikel 157, stk. 4 TEUF (tidligere artikel 141, stk 4 EF).

Derudover er det også indskrevet i artikel 23, stk. 2 i CFREU, at det er i orden med tiltag, der giver det underrepræsenterede køn nogle fordele.

Der står hverken i Traktaten eller Det Omarbejdede Direktiv noget om, at Medlemslandene skal foretage disse foranstaltninger, det er blot en opfordring til Medlemslandene og ved at det er skrevet ind i Traktaten og Det Omarbejdede Direktiv, giver det Medlemslandene lov til dette, hvis det anses som nødvendigt og Medlemslandene vil arbejde for at give det underrepræsenterede køn bedre mulighed for at udøve erhvervsaktivitet.

Ligebehandlingsloven § 13, er indskrevet i loven på grund af Det Omarbejdede Direktiv artikel 14, stk. 2, og den foreskriver at der kan gives dispensation til, at en virksomhed gerne må fravige bestemmelserne i §§ 2-6.

I Danmark har der kun været begrænset benyttelse af positive foranstaltninger, men det kan være at dette ændrer sig efter KUs Handlingsplan og fordi det er indskrevet i lovgivningen, at der skal arbejdes for ligestilling og her er positive foranstaltninger en mulighed.

Rundt om i Europa er der forskellige tilgange til positive foranstaltninger. England har for eksempel en snæver tilgang til positive foranstaltninger hvor imod Frankrig har en meget bredere tilgang til positive foranstaltninger.⁵⁴

⁵⁴ Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsén Precht (2008), s.447-448

Der er blevet afsagt en del domme fra EU-domstolens side i forbindelse med princippet om positive foranstaltninger. Nedenfor vil fire af disse domme blive gennemgået. Disse fire domme er blevet valgt, da de blev afsagt i begyndelsen, netop da princippet om positive foranstaltninger blev en del af Amsterdamtraktaten på grund af den første af de nedenstående domme.⁵⁵ I alle fire domme er det Ligebehandlingsdirektivet 76/207/EØF der er gældende ret, det der nu hedder Det Omarbejdede Direktiv.

2.6.1 C-450/93 – Kalanke-sagen

Kalanke-sagen⁵⁶ omhandlede en tysk national bestemmelse, hvor der i forbindelse med indstilling til stillingsbesættelse og forfremmelse, skulle gives fortrinsret til kvinder, hvis disse var underrepræsenterede på området. Dog skulle kvinderne være lige så kvalificerede som mændene.

Denne bestemmelse betød altså, at hvis en mand og kvinder søger et job og har samme erhvervs kvalifikationer, så skulle kvinden ansættes, hvis der på det område er en underrepræsentation af kvinder. Definitionen af hvornår kvinder var underrepræsenterede var hvis de ikke besad minimum halvdelen af stillingerne på området.

På grund af denne nationale bestemmelse blev sagsøger Eckhard Kalanke ikke forfremmet fordi der var en kvinde, som besad de samme kvalifikationer som ham. Eckhard Kalanke mente dog, at han var bedre kvalificeret og at den kvoteordning der var i den nationale bestemmelse var i strid med den tyske grundlov.

Den nationale domstol stillede EU-domstolen spørgsmålet om nedenstående angående den nationale bestemmelse i forhold til Ligebehandlingsdirektivet:

” ... [o]m direktivets artikel 2, stk. 1 og 4, er til hinder for en national lovgivning, der som i denne sag — når ansøgere af forskelligt køn, der er udvalgt med henblik på forfremmelse, er lige kvalificerede — automatisk giver kvindelige ansøgere en fortrinsstilling på områder, hvor kvinder er underrepræsenteret, idet der antages at foreligge underrepræsentation, når kvinder ikke udgør mindst halvdelen...”

(C-450/93, præmis 13).

⁵⁵ Schiek, Dagmar (2013), s. 306

⁵⁶ *Kalanke-sagen*, sag C-450/93, Eckhard Kalanke mod Freie Hansestadt Bremen, Domstolens dom af 17. oktober 1995, Saml. 1995, s. I-03051

EU-domstolen fandt, at Ligebehandlingsdirektivet var til hinder for en national bestemmelse, hvor kvinder automatisk fik fortrinsret på de områder hvor kvinder var underrepræsenterede. Samt hvor definitionen af underrepræsentation var, hvis kvinderne ikke besad mindst halvdelen af stillingerne i hver gruppe.⁵⁷ Den nationale bestemmelse gik længere end hvad der var nødvendigt og overtrådte dermed proportionalitetsprincippet.

Hvis KUs Handlingsplan var blevet udarbejdet i tiden omkring denne sag, ville den muligvis også have været i strid med gældene ret. For i Handlingsplanen bliver kvinder favoriseret, da der gives en økonomisk gevinst til faktulteterne, der ansætter kvinder i professorstillingerne.

2.6.2 C-409/95 – Marschall-sagen

I Marschall-sagen⁵⁸ kom EU-domstolen frem til, at en national lovgivning, som gav kvinder fortrinsret inden for det offentlige, hvis disse er underrepræsenterede i enkelte stillingsgrupper ikke var i strid med Ligebehandlingsdirektivet. Dog var der det punkt at ansøgerne skulle være lige kvalificeret, men hvis de var dette, skulle kvinden ansættes frem for manden.

Der var en tendens til før denne nationale bestemmelse, at selv om mænd og kvinder var lige kvalificerede, så var det mændene som blev ansat, netop på grund af de fordomme, der er over for kvinder på arbejdsmarkedet, hvilket også betyder at selvom en kvinde og mand har samme kvalifikationer, så har de ikke lige muligheder.⁵⁹

Fordommene mod kvinder gik blandt andet på, at kvinder ikke var på arbejdsmarkedet lige så lang tid som mændene eller havde flere afbrydelser og at der var andre ting end karrieren, som interesserede kvinderne mere. I modsætning til Kalanke-sagen var der i denne nationale bestemmelse en fravigelsesmulighed, som betød at hvis der var forhold knyttet til den mandlige ansøger, der vejede tungere end at kvinden skulle have fortrinsret, så skulle kvinden netop ikke have fortrinsret.

Det blev i dommen bestemt, at denne nationale regel med fravigelsesmuligheden, ikke var i strid med Ligebehandlingsdirektivet, da den netop kunne være med til at modarbejde de fordomme der er mod kvinder og de begrænsninger som disse fordomme giver. Samtidig kunne denne bestemmelse

⁵⁷ C-450/93, præmis 16 & 22

⁵⁸ *Marschall-sagen*, sag C-409/95, Hellmut Marschall mod Land Nordrhein-Westfalen, Domstolens dom af 11. november 1997, Saml. 1997, s. I-06363

⁵⁹ C-409/95, præmis 29 & 30

måske være med til, ved hjælp af sin fortrinsret til kvinder, at udrydde nogle af de kønsforskelle der i samfundet.⁶⁰

Netop denne fravigelsesmulighed gjorde at denne sag endte med et andet resultat en Kalanke-sagen. I Kalanke-sagen skulle kvinden have jobbet lige meget hvad, forudsat hun havde samme kvalifikationer som manden. I denne sag skal kvinden som udgangspunkt have jobbet, med mindre der er forhold der vejer tungere for at manden skal have jobbet. Der skulle altså ved hver eneste mandlig ansøger foretages en objektiv vurdering af om der var forhold hos manden, som vejede tungere end det at skulle udligne forskellen mellem antallet af mænd og kvinder.⁶¹

Konklusionen blev, at Ligebehandlingsdirektivet ikke var til hinder for denne nationale bestemmelse, netop fordi der var en regel som gjorde at mændene også fik en mulighed.

I forhold til Handlingsplanen fra KU, så taler denne dom for at Handlingsplanen ikke er i strid med gældende ret. På KU er der nemlig en stor overrepræsentation af mænd på professor niveau, hvilket giver en indikation af at mændene bliver ansat frem for kvinderne Dette er selvom der er kvinder, som er lige så kvalificerede som mændene, hvilket jo kan ses ved at andelen af kvinder stiger jo længere ned i hierarkiet der kigges. Dog er der i Handlingsplanen ikke en fravigelses mulighed, som der var i denne sag og derfor kan der stadig være tvivl om, hvorvidt Handlingsplanen er i overensstemmelse med gældende ret.

2.6.3 C-158/97 – Badeck-sagen

Denne sag fra 2000⁶² omhandlede en national bestemmelse, hvor der for at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder skulle vedtages planer der forbedrede kvinders forhold og vilkår og at disse planer skulle indeholde bindende målangivelser.⁶³ Efter denne bestemmelse var kvinderne underrepræsenterede, når der på et bestemt lønniveau eller i en bestemt personalegruppe var ansat færre kvinder end mænd, jf. præmis 9.

Det fremgår af dommens præmis 33, at en kvindelig ansøger kun skulle ansættes, hvis hun havde de rette kvalifikationer og ansættelsen var med til at nå den målbeskrivelse, der var for at fremme kvinder. Igen er denne fordel for kvinder ikke lige så vidtgående som den der var i Kalanke-sagen,

⁶⁰ C-409/95, præmis 31

⁶¹ C-409/95, præmis 32 & 33

⁶² *Badeck-sagen*, sag C-158/97, Georg Badeck m.fl., Domstolens dom af 28. marts 2000, Saml. 2000, s. I-01875

⁶³ C-158/97, præmis 8

da der her igen er en undtagelse, hvilket der ikke var i Kalanke-sagen. Dette betød at Ligebehandlingsdirektivet ikke var til hinder for denne nationale bestemmelse, hvis alle parter bedømmes objektivt.⁶⁴

Denne dom taler også for at KUs Handlingsplan er i overensstemmelse med gældende ret. Handlingsplanen er netop lavet, fordi det er lovbestemt, at KU skal have en plan for hvordan de vil fremme ligestillingen hvilket betyder, at der skal være flere kvinder, som får de ledige professorater.

Det var i orden, at den nationale bestemmelse foreskrev, at der skulle ansættes en lige så stor procent andel af kvinder i ph.d. stillinger, som kvinderne procentvis udgjorde af alle de studerende inden for det pågældende fagområde.⁶⁵

2.6.4 C-407/98 – Abrahamsson-sagen

I denne sag fra 2000⁶⁶ lagde EU-domstolen sig tæt op af sin tidligere praksis, men samtidig indskrænkede den mulighederne for positive foranstaltninger. Præmis 7 i sagen foreviser, at det i svensk ret ikke var tilladt at diskriminere på grund af køn og at der var tale om diskrimination hvis en person af det ene køn ikke blev taget i betragtning til et job eller lignende, selvom denne person var mere kvalificeret end den der endte med at få jobbet. Dog var der den undtagelse, at hvis diskriminationen fandt sted i bestræbelsen på at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og arbejdsgiveren kunne godtgøre dette, så var diskriminationen i orden. Denne regel var gældende inden for staten og for eksempel på universiteter.

EU-domstolen kom i præmis 56 frem til:

” [d]irektivets artikel 2, stk. 1 og 4, og artikel 141, stk. 4, EF er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en ansøger til en stilling inden for staten, der tilhører det underrepræsenterede køn og har tilstrækkelige kvalifikationer til stillingen, skal udvælges frem for en ansøger af det modsatte køn, som ellers ville være udvalgt, i tilfælde hvor dette er nødvendigt for, at en ansøger af det underrepræsenterede køn bliver udvalgt, og forskellen mellem ansøgernes kvalifikationer ikke er så stor, at det ville være i strid med kravet om objektivitet ved udnævnelsen.”

⁶⁴ C-158/95, præmis 36 & 38.

⁶⁵ Schiek, Dagmar (2013), s. 309

⁶⁶ *Abrahamsson-sagen*, sag C-407/98, Katarina Abrahamsson og Leif Anderson mod Elisabet Fogelqvist, Domstolens dom af 6. juli 2000, Saml. 2000, s. I-05539

Det er altså ikke tilladt at have en lovgivning, som favoriserer det underrepræsenterede køn, så meget at en fra denne gruppe vil blive ansat, selvom en fra den overrepræsenterede gruppe ville være mere egnet. Det går længere end nødvendigt og opfylder derfor ikke proportionalitetsprincippet.

I forhold til KUs Handlingsplan er der ikke nogle steder skrevet noget om ansøgerne til professoraternes kvalifikationer. Kvinderne må kun blive ansat frem for mændene hvis de begge har samme kvalifikationer. Hvis en kvinde har færre kvalifikationer end en mand, må KU ikke ansætte kvinden for at få den økonomiske gevinst. Dette ville være diskrimination og ikke en positiv foranstaltning.

Resultatet af EU-dommene taler generelt for at KUs Handlingsplan er i overensstemmelse med gældende ret. Nedenfor vil det blive analyseret hvad der skete efter de fire domme i forhold til lovgivningen.

2.6.5 Tiden efter de fire domme

I litteraturen er der forskellige meninger om hvordan man skal fortolke positive foranstaltninger og hvor langt man skal gå for at få udryddet diskrimination og få en bedre ligestilling mellem mænd og kvinder.

I Kalanke-sagen kom EU-domstolen frem til at artikel 2, stk. 4 i Ligebehandlingsdirektivet er en undtagelse til den generelle regel om forbud mod diskrimination og den skal derfor fortolkes inkrænkende, hvilket var med til at give det resultat som dommen giver. Det er ikke tilladt at foretage positive foranstaltninger og fremme det underrepræsenterede køn for alt i verden, hvilket resultatet i alle fire domme også viser. Der skal være en grund til at den positive foranstaltning tages i brug og foranstaltningerne må ikke gå længere end hvad der er nødvendigt.

Men hvornår kan der så være positive foranstaltninger? Ifølge EU-domstolen, så skal der ligesom ved indirekte diskrimination ske opfyldelse af proportionalitetsprincippet. Princippet om proportionalitetsprincippet i forbindelse med positive foranstaltninger blev første gang fremført af EU-domstolen i Abrahamsson-sagen hvor de kommer frem til:

”Det skal hertil blot bemærkes, at selv om artikel 141, stk. 4, EF⁶⁷ giver medlemsstaterne beføjelse til at opretholde eller vedtage foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere, for at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, kan det ikke heraf udledes, at en udvælgelsesmetode som den i hovedsagen omhandlede, der under alle omstændigheder ikke står i et rimeligt forhold til formålet, er tilladt i medfør af denne bestemmelse.”

(C-407/98 – Abrahamsson and Anderson, præmis 55)

De positive foranstaltninger til fordel for enten mændene eller kvinderne, skal tjene et lovligt formål, være egnede til at nå dette mål og nødvendigt, samt de positive foranstaltninger må ikke være mere vidtgående end nødvendigt.

Udover den positive foranstaltning, som er indskrevet i Traktaten, så er der i Det Omarbejde Direktiv endnu en bestemmelse i form af artikel 14. Artiklen foreskriver, at det er i orden med diskrimination, hvis kønnet er altafgørende for erhvervet, samt at dette er legitimt og at kravet står i rimeligt forhold hertil. Hvis der er en stilling, som kun kan besiddes af det ene køn, så er det okay at diskriminere.

Som nævnt tidligere i afhandlingen, så er der også i CEDAW en artikel, der vedrører positive foranstaltninger. Denne artikel 4 er dog ikke blevet anvendt i forbindelse med afgørelser fra EU-domstolen og det er derfor svært at forudsige hvordan EU-domstolen vil mene at denne skal fortolkes. Om den skal fortolkes inskrænkende ligesom artiklen i Ligebehandlingsdirektivet eller anderledes. Dermed ikke sagt at denne artikel ikke er vigtig i forhold til kampen mod diskrimination og det at bruge positive foranstaltninger som et våben mod denne diskrimination. artikel 4 CEDAW skal stadig tages med i overvejelserne, da den som nævnt tidligere er en del af EU-retten.

Det samme gør sig gældende hvad angår artikel 23, stk. 2 CFREU. Denne artikel skal fortolkes bredt i forhold til artikel 23, stk 1 CFREU, sådan så det er muligt at få en så bred vifte af positive foranstaltninger som muligt. Forskellen på Det Omarbejdede Direktiv og CFREU er at Det

⁶⁷ Nuværende artikel 157, stk 4 TFEU

Omarbejdede Direktiv kun er gældende i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, hvorimod CFREU er gældende inden for alle områder, hvor der er tale om rettigheder. Derfor kan CFREU fortolkes bredere end Det Omarbejdede Direktiv. Ved at CFREU er blevet en del af EU-retten, har den også gjort at EU-domstolen er forpligtet til at sikre lighed mellem mænd og kvinder, ligesom det gør sig gældende i forbindelse med at CEDAW.

Dagmar Schiek⁶⁸ mener at begrebet positive foranstaltninger i EU-retten skal fortolkes snævert. Hun mener ikke, at det er nødvendigt at karakterisere alle lovlige handlinger imod diskrimination som positive foranstaltninger.

Det er vigtigt at se om en handling arbejder for diskrimination af det underrepræsenterede køn eller om en handling vil komme til at diskriminere det overrepræsenterede køn, for at få det underrepræsenterede køn frem. Hvis det sidste er det der sker, så kan der være tale om positive foranstaltninger. Der er kun tale om positive foranstaltninger, når der åbnes op for nogle nye muligheder for kvinderne og hvor mændenes rettigheder samtidig bliver gemt lidt væk. I forhold til KU, så er Handlingsplanen i overensstemmelse med denne fortolkning, for efter Handlingsplanen så bliver mændens rettigheder gemt lidt væk, da det som hovedregel ikke er tilladt, hverken efter Ligebehandlingsloven eller Det Omarbejdede Direktiv at favorisere nogle eller give økonomiske gevinster, hvis det ene køn bliver valgt over det andet. Det er dog stadig vigtigt at huske på at disse positive foranstaltninger kun skal bruges i undtagelsestilstande, hvilket ikke var tilfældet i Kalanke-dommen, men var tilfældet i de efterfølgende tre domme og er tilfældet i forhold til KU.

KU er i en undtagelsestilstand så længe der er så stor forskel mellem antallet af mandlige og kvindelige professorer.

Grunden til at de positive foranstaltninger kun skal bruges hvor de er absolut nødvendige er fordi de som nævnt tidligere afviger fra hovedreglen om at alle skal behandles ens. Det er dog også her at proportionalitetsprincippet, skal være med til at hjælpe os med at finde ud af om en positiv foranstaltning er nødvendigt eller går videre end hvad der er nødvendigt. Igen taler dette for at Handlingsplanen er tilladt, da den arbejder for ligestillingen og det ikke virker til at der er andre måder at få kvindelige professorer på, end den måde som KU anvender.

En af de nyeste domme fra EU-domstolen, den såkaldte Lommers-sag⁶⁹ fra 2002 viser, at proportionalitetsprincippet stadig skal overholdes, men derudover er det tilladt at gå relativt langt

⁶⁸ Schiek, Dagmar (2013), s. 311 og frem

for at sikre flere kvinder i et ehverv der eller mest er forbeholdt mænd.⁷⁰ Denne dom taler for at KUs Handlingsplan ikke er i strid med gældende lovgivning, da der her ligesom ved virksomheden i sagen, er et klart flertal af mænd og for at vende denne kurve og få flere kvinder frem, er der brug for relativt store tiltag. I dommen er dette tiltag at det kun er de kvindelige ansatte, som kan få passet deres børn i virksomhedens pasningsordning, med mindre den mandlige ansatte for eksempel er alenefar. I forhold til KU er det store tiltag der bliver taget, for at få flere kvindelige professorer, at der bliver givet et økonomisk incitament til de faktulteter der ansætter kvinderne. Disse domme, der er blevet gennemgået ovenfor og som viser at det er tilladt med positive foranstaltninger hænger godt sammen med den dom, som er kommet fra ligebehandlingsnævnet om netop KUs Handlingsplan. Se analyse længere nede i kapitlet.

Der er sket en ændring i hvordan, der bliver set på positive foranstaltninger. Før CEDAW og CFREU blev en del af EU-retten og dermed også dansk ret, var der en meget snæver fortolkning af begrebet, hvilket også ses i de fire EU-domme. Proportionalitetsprincippet skulle være opfyldt, før der var tale om at de positive foranstaltninger var i overensstemmelse med lovgivningen. Proportionalitetsprincippet skal stadig være opfyldt, da det har stor betydning for EU-retten, men med Lommers-sagen og Ligebehandlingsnævnets afgørelse ses det tydeligt at der ikke er lige så strenge krav til princippet om positive foranstaltninger, som der var tidligere. Der skal dog stadig ikke laves positive foranstaltninger på alt. Som Dagmar Schiek også siger, så skal alle handlinger der kæmper for ligestilling ikke ses som positive foranstaltninger.⁷¹ Positive foranstaltninger skal kun bruges der, hvor der er en meget skæv fordeling og hvor det ikke anses som muligt at komme denne ulighed til livs på andre måder end ved positive foranstaltninger.

Med CEDAW og CFREU ser det ud til at der er kommet en ny tilgang til positive foranstaltninger, der hjælper kvinder med at komme frem og det ser ud til at der bliver åbnet mere op over for dette i forhold til tidligere,⁷² hvor der som sagt var en meget streng og snæver tilgang til de positive foranstaltninger. Det bliver spændende når CEDAW og CFREU på et tidspunkt bliver en del af EU-Domstolens praksis for, at se hvordan de så vil dømme når der opstår tvivl om noget er en positiv foranstaltning eller i mod gældende lovgivning.

⁶⁹ *Lommers-sagen*, C-476/99, H. Lommers mod Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, Domstolens dom af 19. marts 2002, Saml. 2002 s. I-02891

⁷⁰ C-476/99, præmis 50

⁷¹ Schiek, Dagmar (2013), s. 311

⁷² Schiek, Dagmar (2013), s. 321

2.6.6 Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr 16/2013

Denne dom blev truffet 24. januar 2013⁷³ og blev forelagt Ligebehandlingsnævnet fordi en mandelig ansøger følte sig diskrimineret ved at der var økonomiske incitamentter til de faktulteter der ansatte kvindelige professorer eller lektorer i stedet for mandlige.

Ligebehandlingsnævnet gjorde opmærksom på at mænd og kvinder skal behandles ens og de definerede hvad der menes med direkte og indirekte diskrimination. Derudover gjorde de også opmærksom på den delte bevisbyrde. Men deres konklusion var at Handlingsplanen er i overensstemmelse med gældende ret og klageren fik derfor ikke medhold. Med baggrund i dette og KUs oplysning om hvordan ansættelser sker, så finder Ligebehandlingsnævnet at Handlingsplanen er i overensstemmelse med gældende ret.

Ligebehandlingsnævnet lagde blandt andet vægt på at Ligebehandlingsloven § 13, stk. 2 gør det lovligt at have sådan en Handlingsplan, hvis det er blevet tilladt af den relevante minister, hvilket denne Handlingsplan. Derudover ligger Ligebehandlingsnævnet vægt på de oplysninger de har fået om hvordan ansættelse sker, ved at det i sidste ende er dekanen og kke fakultet, der har mulighed for den økonomiske gevinst, som vælger hvem der skal ansættes Derudover bliver der nedsat et bedømmelsesudvalg, når en ny skal ansættes og dette udvalg forhåbentlig er objektive i deres mening om hvem der skal ansættes.

Denne afgørelse har nogle af de samme træk, som de tidligere gennemgåede EU-domme har med det tidligere skrevet angående positive foranstaltninger og hvad der ellers er analyseret i forhold til gældende ret.

Konklusionen er derfor, at positive foranstaltninger skal anvendes hvor de er nødvendige for at fremme ligestillingen, men de skal kun gå til grænsen for hvad der er nødvendigt og ikke over grænsen. I forhold til at fremme ligestillingen på KU så er denne Handlingsplan nødvendig.

2.7 Delkonklusion

Kampen for ligebehandling på arbejdspladsen og ligestilling mellem mænd og kvinder foregår på mange niveauer. I FN har de CEDAW, som arbejder for at afskaffe alle former for diskrimination

⁷³ Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 16 /2013, truffet den 24. januar 2013, J.nr. 7100402-12

mod kvinder og har gjort det siden 1979. Derudover bliver der på EU niveau arbejdet for at undgå diskrimination på grund af køn og her er det især Det Omarbejdede Direktiv som er gældende og vigtig. I Danmark regulerer Ligebehandlingsloven alt hvad der har med ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og andet at gøre.

Både i EU-ret og i dansk ret findes der forskellige diskriminationsformer. Direkte og indirekte diskrimination, chikane og sexchikane samt instruktion om diskrimination. Alle disse former for diskrimination er forbudt og defineret i Ligebehandlingsloven § 1 og Det Omarbejdede Direktiv artikel 2.

Derudover er der i EU også udarbejdet ”*Charter of Fundamental Rights for the European Union*”, som kom i 2000. Dette charter omhandler de grundrettigheder EU borgerne har krav på. Så ligesom CEDAW handler CFREU generelt om at der ikke må forskelsbehandles på grund af køn.

Både i EU-retten og i dansk ret er der en undtagelse til hovedreglen om forbud mod diskrimination. Dette forbud kaldes positive foranstaltninger, som betyder at der gerne må laves foranstaltninger, som gør at det underrepræsenterede køn har nemmere ved at udøve erhvervsaktivitet. Det er netop her at KUs Handlingsplan bliver interessant, for den er nemlig en positiv foranstaltning, idet den giver en økonomisk gave til de fakulteter som ansætter kvindelige professorer frem for mandlige.

Ikke kun i lovgivningen i Danmark og EU bliver der arbejdet for at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder. Der bliver også arbejdet på at gøre ligestilling til en hovedstrøm. Mainstreamingprincippet arbejder for at ligestilling skal være sådan det er og ikke noget der skal kæmpes for hele tiden.

Det er i loven altså defineret at diskrimination på grund af køn ikke er tilladt. Alligevel er der både i dansk ret, EU-retten og CEDAW nogle bestemmelser som tillader positive foranstaltninger, hvor diskrimination er tilladt hvis bestemmelsen blandt andet opfylder proportionalitetsprincippet. Der har været forskellige tvister på dette område og især i EU har EU-domstolen taget stilling til om positive foranstaltninger er tilladte i forskellige sammenhænge. I Danmark har Ligebehandlingsnævnet taget stilling til KUs Handlingsplan og fundet frem til at denne ikke er i strid med gældende ret. Denne afhandling er kommet frem til det samme ud fra lovgivningen og

retspraksis. Selvom Handlingsplanen umiddelbart kan lyde diskriminerende over for mænd, så skal den ses i et større sammenhæng. Det er blevet undersøgt hvordan KU før lavede jobopslag og set på hvor mange flere mænd end kvinder, der er professorer og så har der i kapitlet været en grundig analyse af lovgivningen og retspraksis. Dette betyder at KUs Handlingsplan er i overensstemmelse med gældende ret.

3. Ligeløn og Løngab

Løn er et begreb som alle interesserer sig for. Selvfølgelig er det optimalt at have et job man kan lide, men størstedelen af arbejdstagerne kigger også til lønnen og vil have så høj løn som muligt. Derudover er der beviser for at mænd og kvinder ikke får den samme løn, selvom de laver det samme. Løn er altså både interessant juridisk og økonomisk og i forhold til afhandlingens problemformulering, vil der nedenstående være en analyse af ligeløn fra et juridisk synspunkt og der vil være en analyse af løngab og hvad dette løngab har af betydning.

3.1 Løn fra et juridisk synspunkt

Ligesom på ligebehandlingsområdet, er der inden for ligelønsområdet både dansk ret og EU-ret. Den danske lovgivning udspringer fra EU-retten, men vil alligevel blive behandlet først og derefter vil EU-rettens syn på ligeløn blive gennemgået.

3.1.1 Dansk ret - Ligelønsloven

”Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling”

(Ligelønsloven § 1)

Det er ikke tilladt hverken direkte eller indirekte at forskelsbehandle mænd og kvinder hvad lønnen angår og her er der også tale om, at der skal være lige lønvilkår for samme arbejde eller arbejde der tillægges samme værdi. Den eneste grund til at mænd og kvinder ikke skal have ligeløn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, er at der er objektive forhold, som kan begrunde lønforskellen. Disse objektive forhold kan blandt andet være overenskomstforhold, anciennitet eller arbejdstagerens individuelle lønforhandling samt præstation. Men grundlønnen skal være den samme.

Ligelønsloven er baseret på lønprincippet i artikel 157 TEUF (tidligere artikel 141 EF) samt Ligelønsdirektivet. Det er efter artikel 2 i Ligelønsdirektivet fra 1975 at Ligelønsloven er kommet til verden.

Ligelønsloven er kun gældende der, hvor der i forvejen ikke er en kollektiv overenskomst. De kollektive overenskomster har nemlig været der længe før loven blev gennemført.

Allerede i 1960 ratificerede Danmark ILO-konvention nr. 100 om ligeløn til mænd og kvinder.

Den første Ligelønslov omhandlede kun forbud mod forskelsbehandling mod mænd og kvinder, der udførte samme arbejde, men i 1986 skete der en ændring i loven og den blev udvidet til også at gælde forbud mod diskrimination, når det også var arbejde, der blev tillagt samme værdi. Grunden til at begrebet arbejdets værdi blev en del af den danske lovgivning var at der i 1985 var en traktatbrudssag mod Danmark⁷⁴.

I 1992 kom der endnu en ændring, da bestemmelsen om bevisbyrde blev skærpet, som følge af EU's bevisbyrderegler, der er præciseret i Danfoss-sagen⁷⁵. Her blev det blandt andet bestemt, at hvis en virksomhed har et helt uigennemskueligt lønsystem, så har arbejdsgiveren bevisbyrden for, at lønpolitikken ikke er et udtryk for diskrimination.

I 2001 blev forbuddet mod indirekte diskrimination skrevet ind i Ligelønsloven og i 2006 blev det gjort til lov, at arbejdsgivere med mindst 35 arbejdstagere skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, jf. Ligelønsloven § 5a. Der er nu tale om at arbejdsgivere med endnu færre arbejdstagere også skal til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, for at gøre endnu mere for at komme lønforskellen mellem mænd og kvinder til livs.

Det er altså på to områder at mænd og kvinder skal have samme løn, jf. Ligelønsloven § 1, stk. 2, nemlig hvad angår det at arbejdstagerne udfører arbejde af samme værdi eller når de udfører samme arbejde. Det kan være relativt overskueligt at finde ud af om to arbejdstagere udfører samme arbejde, her kan man hurtig se på kollegaerne i afdelingen og disse burde få samme løn, med mindre der er nogle personlige meritter og individets præstationsniveau, der kan godtgøre at den ene arbejdstager får mere i løn end den anden arbejdstager. Men hvad angår arbejde af samme værdi, kan det være lidt mere vanskeligt at se om der foreligger diskrimination eller ej.

Måden man finder ud af om dette er tilfældet, så skal der ses på den kvalitative karakter af arbejdet, med andre ord, må der kun ses på arbejdets beskaffenhed samt det arbejde som arbejdstagerne rent faktisk udfører.

For at vurdere om to arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde med samme værdi, skal det undersøges om det er en sammenlignelig situation de to arbejdstagere står i.

⁷⁴*Komm mod Danmark*, sag C-143/83, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Kongeriget Danmark, Domstolens dom af 30. januar 1985, Saml. 1985, s. 00427

⁷⁵*Danfoss-sagen*, sag C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening (for Danfoss), Domstolens dom af 17. oktober 1989, Saml. 1989, s. 03199

Da dette ikke er noget der er gengivet i hverken Ligelønsloven, Det Omarbejdede Direktiv eller Traktaten, så må man se til retspraksis, for at se hvordan tidligere tvister er blevet løst og derud fra skal man behandle hver enkelt sag hver for sig.

Det er i flere afgørelser fra EU-domstolen⁷⁶ blev bestemt at der er tre faktorer som skal vurderes, når det skal bestemmes om to arbejdstagere udfører arbejde af sammen værdi. De tre faktorer er nævnt i præmis 17 i C-309/97 og er:

1. Arbejdets art
2. Uddannelseskraft
3. Arbejdsforhold

Hvis der kan sættes hak ved disse tre krav, så er arbejdstagerne i en sammenlignelig situation og der må ikke ske diskrimination i forhold til løn, med mindre der er nogle objektive grunde, som gør det i orden at arbejdsgiveren giver forskellig løn til forskellige arbejdstagere, selvom de er i en sammenlignelig situation.

Som skrevet siger § 1 i Ligelønsloven at der ikke må være lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Hvis dette alligevel skulle være tilfældet, så har arbejdstageren krav på at få forskellen udbetalt, jf. Ligelønsloven § 2. Denne forskel skal være opadgående, så det er altså ikke nok at give arbejdstageren der får mere i løn en lavere løn, det er arbejdstageren der er blevet diskrimineret, som skal have løn op til hvad andre arbejdstagere har fået i tiden hvor diskriminationen har fundet sted.⁷⁷

3.1.2 EU-retten

Før kravet om ligeløn blev indskrevet i Traktaten, var der såkaldte mande og kvindetakster⁷⁸, hvor det var nedskrevet at kvinder kun fik en procentdel af mændenes løn, selvom de lavede det samme arbejde. Grunden til dette var, at man mente at kvinder havde en lavere produktivitet og fleksibilitet end mændene. Før i tiden var kvinder dem der ordnede hjemmet og passede børn og derfor var det antaget, at de ikke havde lige så meget tid til at arbejde. Derimod var det mændenes job at arbejde, tjene penge og forsørge familien.

⁷⁶ Bland andet *Wiener-sagen*, sag C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse mod Wiener Gebietskrankenkasse, Domstolens dom af 11. maj 1999, Saml. 1999, s. I-02865.

⁷⁷ Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2010), s. 273

⁷⁸ http://www.sfi.dk/1%C3%B8n_er_ikke_bare_1%C3%B8n-4812.aspx

Kravet om ret til ligeløn er som nævnt indskrevet i Traktaten:

”Hver medlemsstat gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi”

(Artikel 157 TFEU (tidligere artikel 141 EF))

For at finde ud af om to arbejdstagere udfører arbejde af samme værdi, så skal der laves en vurdering af det job som arbejdstageren har og ikke hvilke bedrifter arbejdstageren ellers har og hvordan arbejdstagerens personlighed er. Når der skal gives løn, må arbejdsgiveren ikke lægge vægt på om kvinden for eksempel muligvis skal på barsel eller fordi arbejdsgiveren mener kvinder er mindre produktive. Det er kun jobbets art der må ses på og dette er også bestemt ved EU-praksis. I *Macarthy-sagen*⁷⁹, var en kvinde blevet ansat som lagerforvalter, men til en lavere løn end manden der havde arbejdet før hende. Her sagde EU-domstolen, at det ikke var i orden at give end lavere løn, på baggrund af at manden ikke arbejdede på samme tid på kvinden. Man må ikke lave et krav om samtidighed. Derudover må lønforskellen kun opstå hvis arbejdsgiveren kan begrunde forskellen i objektive forhold.

Konklusionen er at hvad arbejdets værdi angår, så må en vurdering af om det er sammenlignelige personer kun gå på de krav jobbet stiller og altså ikke gå på hvordan arbejdstagerens personlighed er. Hvis dette skal til at inddrages, så skal der ske en ændring i retspraksis fra EU-domstolens side.⁸⁰

Det første direktiv om ligeløn kom i 1975 og blev kaldt *”Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder”*. Dette skulle Medlemslandene leve op til ved at hjælp af egen administration og lovgivning og det var derfor at den første Ligelønslov kom i 1976. Allerede i 1961 var der på en konference i EU debat om, hvordan man kunne udligne lønforskellen mellem mænd og kvinder, men da der på baggrund af denne debat ikke skete de store fremskridt, mente man, at det var vigtigt at komme med nogle retningslinjer, sådan så Medlemslandene kunne følge den samme vej mod ligeløn til mænd og kvinder.⁸¹

⁷⁹ *Macarthy-sagen*, sag C-129/79, *Macarthy Ltd mod Wendy Smith*, Domstolens dom af 27. marts 1980, Saml. 1980, s. 01275

⁸⁰ Bjørst, Byrial R. (2005), s. 221

⁸¹ 75/117/EØF, betragtningerne

I 2006 blev princippet om ligeløn til en særlig bestemmelse i Det Omarbejdede Direktiv 2006/54/EF. Som beskrevet ovenfor er det vigtigt, at vurdere om arbejdstagerne udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi og derfor er dette og hvordan det skal løses også skrevet ind i betragtningerne til Det Omarbejdede Direktiv. I betragtning (9) er det beskrevet hvordan det skal undersøges om to arbejdstagere er sammenlignelige personer.

Det er ikke nødvendigt at to arbejdstagere udfører arbejde for samme arbejdsgiver, for at kunne vurdere om den ene bliver diskrimineret, hvad lønnen angår. Hvis arbejdstagerne er sammenlignelige hvad angår arbejdets art, faglig uddannelse og arbejdsvilkår, skal arbejdstagerne som udgangspunkt have samme løn. Dette betyder, at en professor i jura på Københavns Universitet som udgangspunkt skal have det samme i løn som en professor i jura på Århus Universitet. Der må i hvertfald ikke gives en lavere løn til den ene, bare fordi den arbejdstager er kvinde. I betragtning (13) og (14) er det foreskrevet at pensioner, som er en del af erhvervet, også er den del af lønnen der ikke må diskrimineres på. Det er ikke tilladt at give en kvinde mindre i pensionsydelse end en mand, hvis de som sagt er sammenlignelige personer.

I Det Omarbejdede Direktivs artikel 9, a)-k) er der eksempler hvornår der kan forekomme direkte eller indirekte diskrimination på grund af kønnet. Her nævnes blandt andet at der ikke må være forskellige aldersgrænser for hvornår en arbejdstager må gå på pension samt, at der ikke må være en begrænsning i de ydelser, man tilkendes fra arbejdsgiverens side på grund af kønnet.

Konklusionen er – ligesom ved ligebehandling – at det heller ikke er tilladt at diskriminere på grund af køn, når der er tale om løn og lønvilkår. Det er hverken tilladt at diskriminere direkte eller indirekte. Hvis diskriminationen alligevel finder sted, så kan den diskriminerede arbejdstager kræve godtgørelse efter Ligebehandlingsloven.

3.2 Løn fra et økonomisk synspunkt

Det er ikke nogen hemmelighed er der er et løngab mellem mænd og kvinder i samme stillinger. Løngabet er dog faldet og var for de 2000 største private virksomheder i Danmark på 31 % i 2005⁸². Selvom dette stadig anses for en stor forskel, så er forskellen blevet mindre gennem årene.

⁸² Smith Nina; Valdemar Smith & Mette Verner (2010), s. 3

3.2.1 Lønformer

Overordnet findes der to former for løn: Tidløøn og akkordløøn.⁸³

Definitionen på tidløøn er, at arbejdstageren får en bestemt løøn pr tidsenhed, dette kan for eksempel være en månedsløøn, hvor arbejdstageren får en bestemt løøn uanset indsatsen.

Inden for tidløøn kan der være forhandlet en bestemt løøn på plads enten i en overenskomst eller på arbejdspladsen og denne løøn er så en som arbejdstageren som minimum får. Derefter er det op til arbejdstageren selv at forhandle sig til en højere løøn, ved at vise sit værd. Ud over tidløønnen kan der også på arbejdspladsen være bonusordninger, så hvis en afdeling for eksempel når et bestemt mål, udløser det en økonomisk bonus.

Akkordløøn derimod går ud på, at man får en bestemt løøn for et bestemt stykke arbejde, dette kan være at man får x antal kroner pr fisk man fanger. Arbejdstageren ved altså på forhånd hvad han eller hun vil få, men selve timelønnen afhænger af hvor dygtig og hurtig arbejdstageren er til sit arbejde.

Netop det at der findes forskellige typer for løøn kan gøre det problematisk at finde ud af om en mand og en kvinde egentlig får det samme i løøn, når man prøver at sammenligne på et overordnet plan. Det ses at løønforskellen mellem mænd og kvinder opstår, når de personlige løønfordele, så som løønforhøjelse, bonusser, ekstra fridage og så videre skal forhandles på plads. Her ser det ud til at kvinder ikke er lige så forhandlingsstærke som mændene eller vælger en ekstra fridag frem for mere i løøn og derfor ender kvinderne ofte med en lavere løøn end mændene. Dette er selvom de grundlæggende får den samme løøn, har samme uddannelse, erhvervs erfaring og udfører det samme arbejde.⁸⁴ Det kan derfor muligvis være farligt for kvinderne at løøn mere og mere bliver noget der bliver forhandlet individuelt i forhold til at være en fast størrelse for en branche.⁸⁵ Kvinder bliver oftest set som dem med de bløde værdier hvorimod mændene er de hårde. Dette er noget der følger med manden og kvinden og ikke noget, der sådan lige kan ændres på. På grund af denne bagage og human kapital, kan kvinderne have sværere ved at være hårde til løønforhandlingerne og kræve deres ret.

⁸³ Udsen, Sanne (1999), s. 4

⁸⁴ Udsen, Sanne (1999), s. 21

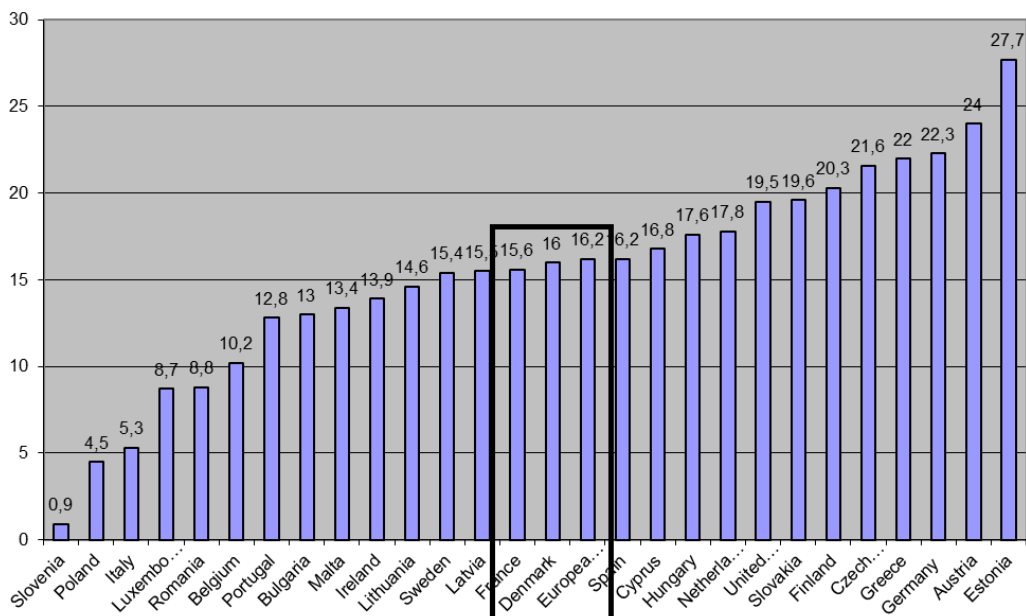
⁸⁵ Udsen, Sanne (1999), s. 23

Ikke nok med at der findes forskellige typer af løn, så er det også forskelligt hvad ordet løn indeholder i forskellige virksomheder. Hvad angår nogle lønformer, så er pension medregnet, mens andre steder er overarbejde medregnet. Derudover er det meget forskelligt om der er tale om det antal timer man er på arbejdspladsen eller det antal timer, man rent faktisk præsterer noget.⁸⁶ Det er derfor vigtigt at anvende de samme timelønsbegreber, når lønnen mellem mænd og kvinder skal sammenlignes.

Når lønnen mellem mænd og kvinder skal sammenlignes, er der tit tale om bruttoløngabet som er forskellen mellem mænd og kvinders løn i procent af gennemsnitslønnen.⁸⁷

3.2.2 Løn og kvinder

Figur 1 – ”Kønsbetinget lønkløft”



Kilde: Eurostat 2010⁸⁸

Ovenstående graf viser at i 2010 i Danmark, var lønkløften mellem mænd og kvinder på 16 %, hvad angår deres løn. Den viser også, at hvad angår løngabet mellem mænd og kvinder, så ligger Danmark i midten sammenlignet med de andre lande i EU.

⁸⁶ Deding, Mette & Mona Larsen (2008), s. 14

⁸⁷ Deding, Mette & Mona Larsen (2008), s. 16

⁸⁸ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-165_da.htm#PR_metaPressRelease_bottom

EU har oprettet en såkaldt ligelønsdag, der viser hvor mange ekstra dage kvinder skal arbejde, for at få den samme løn som mændene. De startede med det i 2011, hvor dagen faldt d. 5. marts. I 2012 var dagen d. 2. marts og her i 2013 var dagen d. 28. februar.⁸⁹ Det betyder at det går den rigtige vej, der bliver færre dage kvinder skal arbejde ekstra for den samme løn, men der er stadig lang vej for at få fuld løn ligestilling mellem mænd og kvinder. Umiddelbart kan det lyde som diskrimination, men der kan igen være tale om den almindelige forskel, der er på mænd og kvinder.

Mette Deding og Mona Larsen har i 2008 lavet en artikel om lønforskellene mellem mænd og kvinder fra 1997 til 2006. I denne artikel anvender de fire lønbegreber, når de skal se på bruttoløngabet mellem mænd og kvinder. De fire lønbegreber er:

- Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder
- Smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder
- Fortjeneste (ekskl. genetillæg⁹⁰) pr. løntime
- Fortjeneste (ekskl. genetillæg) pr. præsteret time.

Nedenstående vil der blive vist tabel angående ”smalfortjeneste inkl pension og personalegoder” og en tabel over ”fortjeneste pr. præsteret time”. Begge tabeller viser mænd og kvinders løn og løngabet inden for de fire lønbegreber

Tabel 2 – Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	153,43	126,95	140,22	26,48	18,88
1998	159,91	132,06	145,94	27,84	19,08
1999	166,70	136,83	151,55	29,87	19,71
2000	171,36	141,44	155,95	29,92	19,19
2001	181,20	147,36	163,62	33,84	20,68
2002	185,45	151,60	167,52	33,85	20,21
2003	192,95	158,74	174,91	34,21	19,56
2004	194,37	162,78	177,42	31,58	17,80
2005	202,80	168,53	184,94	34,27	18,53
2006	208,07	172,70	189,35	35,37	18,68

Kilde: Deding, Mette & Mona Larsen (2008)

Denne tabel minder meget om tabellerne for ”smalfortjeneste ekskl. pension og personalegoder” og ”fortjeneste pr. løntime” og derfor er det kun denne tabel der er vist i afhandlingen.⁹¹

I alle tre tabeller ligger løngabet mellem 17,61 % og 18,68 % og har været faldende siden 2001.

⁸⁹ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-165_da.htm#PR_metaPressRelease_bottom

⁹⁰ Genetillæg er det tillæg man får for at arbejde på generende tidspunkter, for eksempel om natten

⁹¹ De to resterende tabeller kan ses i bilag 3

Tabel 3 – Fortjeneste pr. præsteret time

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	182,45	165,85	174,17	16,60	9,53
1998	190,48	172,19	181,30	18,29	10,09
1999	200,39	182,44	191,29	17,95	9,38
2000	206,01	186,22	195,81	19,79	10,11
2001	216,72	194,39	205,12	22,33	10,89
2002	222,19	199,90	210,38	22,29	10,59
2003	231,13	209,25	219,59	21,88	9,96
2004	233,25	217,16	224,62	16,09	7,16
2005	242,05	223,97	232,63	18,08	7,77
2006	246,48	212,18	228,33	34,30	15,02

Anm.: Der er databrud mellem 2005 og 2006 for fortjeneste pr. præsteret time, og derfor kan niveauerne for disse år ikke sammenlignes.

Kilde: Deding, Mette & Mona Larsen (2008)

Tabellen for fortjeneste pr. præsteret time og data i tabellen skiller sig ud fra de øvrige tabeller, idet løngabet ligger mellem 8 og 11 procentpoint lavere for alle årene. Den eneste undtagelse er 2006 pga. datanedbrud.

Grunden til den store forskel i løngab mellem de tre første lønbegreber og det sidste lønbegreb, skal findes i at kvinder er mere fraværende fra arbejdsmarkedet end mændene. Dette betyder, at når der kun ses på løn pr. præsteret time, så er forskellen mellem mænd og kvinder ikke så stor som ved de andre lønbegreber, idet der her kun ses på de dage kvinden er på arbejdsmarkedet og dagene hvor kvinden for eksempel er på barsel tæller ikke med i dette lønbegreb.⁹²

Før i tiden blev lønforskellen forklaret med at mænd og kvinder ikke havde samme uddannelsesniveau og erhvervs erfaring og at kvinder var langt efter mændene idet de kom senere ind på arbejdsmarkedet. Denne forklaring kan dog ikke bruges mere, da mænd og kvinder næsten har samme niveau hvad angår uddannelse og erhvervs erfaring nu.⁹³

Der er dog stadig forskel i valg af uddannelse. Kvinder har en tendens til at vælge uddannelse inden for sundhed og humaniora hvor mænd har tendens til at vælge uddannelse inden for natur og teknik. Netop disse valg af uddannelsesretninger, kan være det der spiller ind på løngabet. Det er alment kendt at en med uddannelse inden for it får mere i løn end en der er uddannet inden for sundhedssektoren. En anden faktor der kan spille ind på løngabet er de vertikale forskelle der er på

⁹² Deding, Mette & Mona Larsen (2008), s. 70

⁹³ For nærmere analyse af dette, se kapitel 4.3

arbejdsmarkedet. Omkring en tredje del af løngabet kan forklares ved at mænd og kvinder arbejder på forskellige niveauer i virksomhederne.⁹⁴

Det er altså stadig det kønsopdelte arbejdsmarkedet både horisontalt og vertikalt der er med til at løngabet næsten er stagnerende. Det ser derfor desværre ikke ud til at den juridiske kamp for ligeløn endnu er helt færdig.

3.3 Delkonklusion

Hvad angår ligeløn er det hverken efter dansk ret eller EU-ret tilladt at diskriminere for så vidt angår lønnen jf. blandt andet Ligelønsloven § 1.

Der skal gives lige løn for lige arbejde, hvad end arbejdet udføres af mænd eller kvinder.

I den virkelige verden ser det dog anderledes ud idet der er løngab mellem mænd og kvinder. Der er dog nogle faktorer som påvirker dette løngab og som ikke har noget med diskrimination at gøre. At mænd og kvinder vælger forskellige uddannelsesretninger og det at arbejde på forskellige niveauer i virksomheden kan ikke ændres ved lov. Ligesom det ikke kan ændres hvis kvinder vælger flere fridage frem for en højere løn. Det er individets eget valg. Der kan dog tages initiativer til at få udjævnet lønforskellene, ligesom der bliver ved ligebehandling.

Human kapital teorien kan benyttes til at forklare noget af løngabet. At mænd og kvinder vælger forskellige uddannelser og forskellige pladser i virksomheden, har betydning for at de ikke får det samme i løn.

Der er dog et tydeligt økonomisk problem i det mænd og kvinder ikke får samme løn for samme arbejde. Netop fordi der er dette problem er Det Omarbejdede Direktiv og Ligelønsloven blevet vedtaget som tiltag for at undgå denne diskrimination og sørge for at mænd og kvinder for den samme løn, når de udfører det samme arbejde. Men selvom lovgivningen er der og har været der i mange år, så er ligestillingen ikke komplet. Grunden til dette skyldes nok mænd og kvinders eget valg og deres mængde af human kapital. Nogle kvinder vælger måske at kunne få lov til at gå tidligere nogle dage eller slippe for at rejse, så de kan være sammen med familien og dette kan spille ind på at de så ikke får de ekstra penge, som mændene gør. I mange hjem skal kvinden hjem og lave mad til familien og dette gør at hun ikke har mulighed for at blive lige så længe på arbejdet som manden har. Nu skal man ikke skære alle over en kam og det kan også ses længere nede i

⁹⁴ Deding, Mette & Mona Larsen (2008), s. 19

afhandlingen at nogle kvinder vil gøre alt for at komme til tops, men at disse kvinder bliver mødt med fordomme om at alle kvinder hellere vil være husmødre.

Hvis en kvinde ved at hun laver det præcis samme arbejde som en mand men ikke får den samme løn, så sker der løn diskrimination på grund af køn efter Ligelønsloven.

Human kapitalen og individets valg kan altså være med til at forklare noget af løngabet, men ikke det hele.

Løngabet har måske en betydning for kvinders valg af job og karriere. Hvis kvinderne ikke får det i løn, som de har fortjent, kan det være at de ikke vil investere så meget i deres human kapital, for hvad gør forskellen.

4. Human kapital og diskrimination

4.1 Typer af diskrimination

Inden for økonomi findes der to former for diskrimination, som er interessante i denne afhandlings sammenhæng. Disse to er statistisk diskrimination og smags-diskrimination. Der vil blive redegjort for de to former nedenfor og til sidst vil konsekvensen af disse typer af diskrimination blive analyseret.

4.1.1 Statistisk diskrimination

I statistisk diskrimination ser arbejdsgiveren på stereotyper, hvilket kan gå ud over nogle personer, som selvom de tilhører en bestemt gruppe, alligevel skiller sig ud fra denne gruppe. Arbejdsgiveren har ufuldkommen information og må derfor støtte sig til gennemsnitsviden⁹⁵.

Det er flere gange blevet vist at efter terrorangrebet d. 11. september 2001, så er det sværere for muslimer at få job i USA, da stort set alle muslimer nu bliver stemplet som terrorister.⁹⁶ Dette kan overføres til diskrimination mod kvinder hvor det ses, at netop fordi nogle kvinder bliver gravide og vælger familieliv frem for karriere så bliver det antaget, at alle kvinder har en lavere tilknytning til arbejdsmarkedet – blandt andet på grund af barsel. Der er stor sandsynlighed for, at en mand bliver længere i jobbet, før der sker afbrydelser, end en kvinde vil.

Selvom kvinder og mænd ellers er identiske, kan en arbejdsgiver vælge at fravælge kvinder i ansættelsesprocessen fordi arbejdsgiveren mener, at det er rationelt bedst at ansætte manden og at disse rationelle beslutninger baserer sig på empiriske informationer og vurderinger.⁹⁷

Arbejdsgiveren vil højst sandsynlig mene, at når kvinder på overordnet plan har lavere tilknytning til markedet, så vil arbejdsgiveren få mindre gevinst ved at ansætte kvinden frem for manden. Dette er selvom der findes kvinder som ikke passer ind i denne antagelse. Kvinder som kun fokuserer på karrieren kan risikere at blive diskrimineret og få meget svært ved at komme til tops, selvom de er bedre end nogle mænd. Men på grund af deres køn og historien, så får de det sværere end de mænd, som de ellers er identiske med rent uddannelses- og erfaringsmæssigt.

Det ses ofte at den statistiske diskrimination sker på grund af ting der sker udefra og som personerne, der bliver diskrimineret ikke selv har indflydelse på.

⁹⁵ Udsen, Sanne (1992), s. 59

⁹⁶ Davila, Alberto & Marie T. Mora (2005), s. 1

⁹⁷ Baumle, Amanda K & Mark Fossett (2005), s. 1251

Statistisk diskrimination kan ses i ansættelsesfasen, når arbejdsgiveren skal skære i antallet af ansøgere, hvis der er mange ansøgere. I forhold til det afhandlingen bygger på, nemlig Handlingsplanen, så kunne det ske at KU muligvis bruger statistisk diskrimination, når de skærer i ansøgere til et professorat. Det kan være at de fravælger kvinder, fordi de har en ide om, at kvinder i længden ikke er lige så produktive som mænd, da historien viser, at kvinder har andre ting uden for arbejdsmarkedet at tage sig til. Hvis en kvinde kommer til selve jobsamtalen, har hun mulighed for at vise at hun ikke er som gennemsnittet.

Statistisk diskrimination har en ensartet effekt på alle medlemmer af den gruppe som bliver statistisk diskriminerede. De arbejdsgivere som bruger statistisk diskrimination, siger at de ofte gør det fordi alle andre gør det og fordi det er nyttigt gør processen nemmere og er hurtigere.⁹⁸ Det har altså ikke noget at gøre med om de kan lide den gruppe de diskriminerer eller ej, men det har noget at gøre med, at arbejdsgiveren gerne vil mininere sine omkostninger ved ansættelsen og gerne vil have at den person der bliver ansat bliver i virksomheden længe nok, så personen begynder at tjene penge for virksomheden.

Der skal dog stilles spørgsmålstejn ved om der i nogle sammenhænge sker statistisk diskrimination eller om det skyldes personernes human kapital og valg i livet. Ligebehandlingsloven § 1 og Det Omarbejdede Direktiv foreskriver begge to forbud mod diskrimination hvad enten det er direkte eller indirekte diskrimination. Det er ikke en undskyldning at sige, at sådan gør alle andre. Hvis de diskriminerer så er det forbudt efter lovgivningen. Det er dog ikke muligt at lovgive mod de valg en person selv træffer og derfor skal der hele tiden ses separat på hver enkelt situation. Bliver personen statistisk diskrimineret eller har personen selv taget nogle valg, som gør at det ser ud som diskrimination.

4.1.2 Smags-diskrimination

Denne form for diskrimination går på fordomme og følelser hos den enkelte⁹⁹. Det er denne form for diskrimination, der foregår hvis en arbejdsgiver ikke ansætter en af et bestemt køn, bare fordi arbejdsgiveren ikke bryder sig om netop dette køn og måske ligefrem får det dårligt af, at skulle arbejde sammen med eller være leder for personen af dette køn. Her er der tale om at det er den enkeltes subjektive mening, der er med til at afgøre om der foregår diskrimination eller ej. Det kan være at arbejdsgiveren tidligere har haft en dårlig oplevelse med en kvinde for eksempel, og så ser han det som, at der generelt vil blive problemer med alle kvinder, der bliver ansat i virksomheden.

⁹⁸ Baumle, Amanda K & Mark Fossett (2005), s. 1252

⁹⁹ Baumle, Amanda K & Mark Fossett (2005), s. 1258

I forhold til statistisk diskrimination er det ikke antagelsen om kvinden der gør, at kvinden ikke bliver ansat, men den følelse som arbejdsgiveren får ved, at arbejde sammen med en kvinde.

Ligesom det ikke er tilladt at diskriminere direkte eller indirekte efter Ligebehandlingsloven og Det Omarbejdede Direktiv, så er det heller ikke tilladt at udføre chikane eller sexchikane, jf. Ligebehandlingsloven § 1. Denne bestemmelse, kan være kommet på grund af smagsdiskriminationen. Det kan måske tænkes, at for at slippe af med en person arbejdsgiveren eller teamet ikke kan lide, så bliver personen chikaneret.

Gary S. Becker var en af de første der begyndte at undersøge diskrimination og især smagsdiskrimination, har han været med til at fremme med sin model om emnet. Baumle og Fossett, har i deres artikel fra 2005¹⁰⁰ sammenfattet Beckers hovedpointe til, at en arbejdsgiver handler ud for egne eller andres fordomme og afvejer fordele og ulemper. Dette kan betyde at nogle arbejdstagere kan risikere ikke at få et job, på grund af fordommene, med mindre disse arbejdstagere accepterer en mindre løn, som for arbejdsgiveren så opvejer ubehaget ved at have netop denne arbejdstager ansat.¹⁰¹

Arbejdsgiveren vælger altså den arbejdstager, som det koster ham mindst at ansætte, dette kan sættes op i en lille ligning.

$$w_a + d < w_b$$

Her er w_a lønnen som arbejdstageren, arbejdsgiveren har ubehag ved, skal have og w_b lønnen som arbejdstageren, arbejdsgiveren ikke har ubehag ved, skal have og d er den fordom – disnytte – arbejdsgiveren har over for den første arbejdstager

Denne ligning viser det som også er nævnt tidligere, at for at arbejdsgiveren skal ansætte den arbejdstager, han føler ubehag ved, så skal lønnen være så lav, at arbejdsgiveren lagt sammen med ubehaget giver mindre for arbejdstageren, end han ville give for en arbejdstager, som han ikke føler ubehag ved

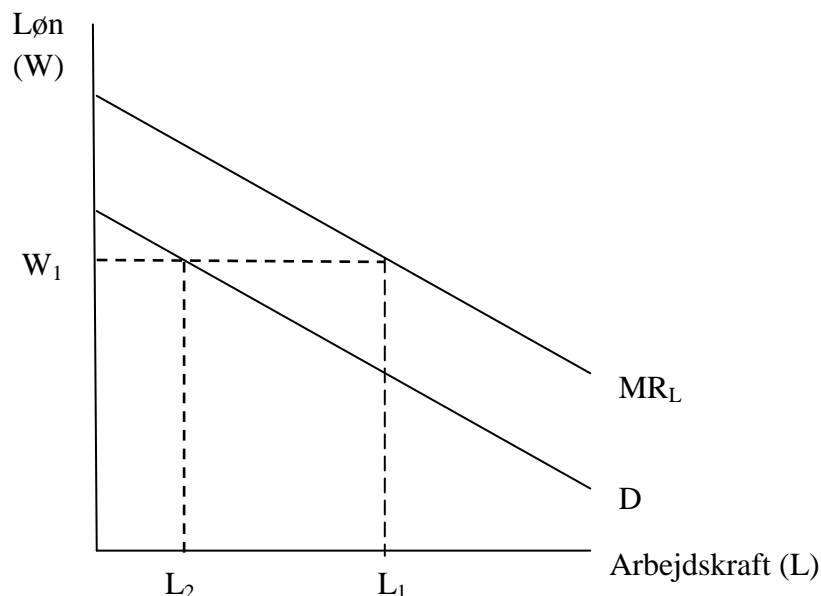
En arbejdsgiver kan enten vælge at ansætte en arbejdstager de ikke bryder sig om, betale en lavere løn og på den måde faktisk få en profit eller han kan vælge kun at ansætte arbejdstagere han bryder sig om, men måske få et lavere overskud.

¹⁰⁰ Baumle, Amanda K & Mark Fossett (2005)

¹⁰¹ Baumle, Amanda K & Mark Fossett (2005), s. 1259

Nedenstående figur er blevet fremstillet for, at give et nemt overblik over hvilke konsekvenser smags-diskrimination kan have.

Figur 2 – Forskel på valg af arbejdstager



Figur 2 viser hvad der sker hvis arbejdsgiveren vælger det ene eller det andet, med den forudsætning at alle arbejdstagere har den samme produktivitet.

MR_L ¹⁰² vil være den samme for arbejdsgiveren hvad enten arbejdsgiveren ansætter arbejdstagere den bryder sig om eller ikke bryder sig om. Arbejdsgiveren vil ansætte arbejdstagere indtil $W = MR_L$, hvilket betyder at hvis lønnen er W_1 , så vil der blive ansat den arbejdskraft der svarer til L_1 . Men hvis der er nogle arbejdstagere som arbejdsgiveren ikke bryder sig om, så vil de ikke blive ansat til W_1 , men til en løn der ligger under, fordi de skal opveje for ubehaget hos arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren vil så få en profit på forskellen mellem lønnen og MR_L .

D er efterspørgselskurven for de arbejdstagere som arbejdsgiveren ikke bryder sig om, dette betyder at hvis arbejdsgiveren skulle give den samme løn til de arbejdstagere han ikke bryder sig om, som til dem han bryder sig om, så ville han ansætte langt færre arbejdstagere, hvilket ses ved L_2 .

¹⁰² Marginal indtægt. Jo lavere løn, jo flere kan arbejdsgiveren ansætte uden at overstige MR

Ikke nok med at en person får en lavere løn på grund af ubehaget hos arbejdsgiveren, så kan de risikere at få endnu lavere i løn, fordi de mister deres løn-forhandlingssevne.¹⁰³ Dette sker i sær, hvis personen har været diskrimineret før og har været uden for arbejdsmarkedet i længere tid.

Arbejdsgiveren bliver også nødt til at tænke på andres fordomme. Hvis de andre arbejdstagere på arbejdspladsen får det ubehageligt ved en bestemt type, kan det påvirke deres indsats, hvis denne type bliver ansat. Hvis der på et institut på KU kun er mænd og der bliver ansat en kvinde, kan det være at mændene ikke yder deres optimale, fordi de føler de skal tænke over deres handlinger og ikke bare kan være mænd.

Smags-diskrimination kan ikke kun skade arbejdstageren og gøre at arbejdstageren enten ikke får udnyttet sit potentiale eller bliver nødt til at arbejde til en langt mindre løn end de andre. Det kan også skade arbejdsgiveren ved at produktiviteten bliver lavere, fordi de øvrige arbejdstagere ikke yder deres bedste, når de skal arbejde sammen med en, de har fordomme over for og måske føler ubehag ved. Dette ubehag hos den største gruppe kan medføre, at mindretalsgruppen ikke bliver ansat og i stedet bliver ansat i en virksomhed, hvor der næsten kun er arbejdstagere fra mindretalsgruppen. Betydningen for dette er at der sker en segmentering og på den måde kan de såkaldte ”mande”- og ”kvindejob” opstå.

Et andet sted smags-diskrimination eventuelt vil kunne ses i forhold til KU er, at det kan ske at der i det udvalg, som skal se på ansøgerne sidder nogle personer, der måske synes at en ansøgers speciale er kedeligt og ikke noget KU har brug for eller, at der sidder nogle som synes kvinder ikke er lige så kloge som mænd. Denne persons smag kan måske påvirke de andre personer der sidder i dette udvalg. Det er dog ikke udvalget, som vælger hvem der skal ansættes, men de kommer med forslag og anbefalinger og her kan den individuelle smag måske spille ind og ende med at diskriminere en ansøger.

Denne form for diskrimination kan også være problematisk for samfundet, da menneskenes human kapital ikke vil blive anvendt optimalt.¹⁰⁴ Dem der bliver diskrimineret og måske får en lavere løn for arbejdet eller får en lavere stilling, end de er uddannet til vil højst sandsynligt ikke have incitament til at yde deres optimale samt ikke få brugt deres evner fuldt ud og dermed går noget af deres human kapital til spilde.

¹⁰³ Larsen, Birthe & Gisela Waisman (2008), s 3

¹⁰⁴ Baumle, Amanda K & Mark Fossett (2005), s. 1259

Mange teoretikere er enige om at Beckers teori er god, men også at der er nogle mangler. De er dog ikke enige om hvilke mangler og problemer teorien har. Arrow, Kenneth J (1971) har i sit arbejde blandt andet bevist at arbejdsgivere hverken taber eller vinder ved at diskriminere. Men Bell, Linda Nina Smith; Valdemar Smith & Mette Verner (2008) skriver at på længere sigt vil arbejdsgivere, der ikke diskriminerer udkonkurrere arbejdsgivere der diskriminerer, netop ved at ansætte den diskriminerede gruppe da de kan få dem til en lavere løn, men stadig en løn der er bare lidt højere end den løn arbejdstageren kunne få, hvis arbejdstageren blev ansat hos den diskriminerende arbejdsgiver. Jo mere fokus der kommer på forbud mod diskrimination og at der arbejdes for at gøre det mainstream, jo sværere kan det blive for arbejdsgiveren at udføre smags-diskrimination.

4.1.3 Konsekvens af diskrimination

Når en person er arbejdsløs, mister personen noget af sin human kapital og dette kan betyde, at det bliver sværere at søge et job i en høj-produktiv sektor og derfor bliver personen nødt til at søge job i en lav-produktiv sektor¹⁰⁵, da det er det eneste sted hvor personen, med sin tabte human kapital kan følge med. For at disse personer der har fået en lavere human kapital skal kunne komme op på niveau igen, skal de enten have uddannelse eller kurser mens de går uden arbejde, eller se om de kan få noget erfaring, fra netop måske en lav-produktiv virksomhed, selvom dette ikke er hvor personens kompetence er.¹⁰⁶ Dette kan betyde at virksomhederne i den lav-produktive sektor, bliver udnyttet, for i det personen har genskabt sin human kapital, vil personen forsøge at skaffe et job i en høj-produktiv virksomhed, hvor personen kan udnytte sin human kapital fuldt ud. Diskrimination gør det sværere for den underrepræsenterede at komme ud af arbejdsløsheden, da personen har mindre tilknytning til arbejdsmarkedet og mister human kapital.

En konsekvens ved statistisk diskrimination og smags-diskrimination er at gruppen, der bliver diskrimineret kan risikere at få en mere plan og kedelig profil, som ikke er så interessant for arbejdsgivere som dem der ikke er i den diskrimineret gruppe og derudover kan de få en lavere løn end den gruppe der ikke bliver diskrimineret.¹⁰⁷

Selv hvis en diskrimineret person ender med at arbejde i lang tid hos en arbejdsgiver og arbejdsgiveren opdager det skjulte potentiale, så kan arbejdsgiveren have incitament til ikke at

¹⁰⁵ Forskellen på høj- og lav-produktiv sektor, er hvor hurtig sektoren udvikler sig.

¹⁰⁶ Larsen, Birthe & Gisela Waisman (2012), s. 2

¹⁰⁷ Bell, Linda; Nina Smith; Valdemar Smith & Mette Verner (2008), s. 3

forfremme personen, for så vil personen blive synlig for andre arbejdsgivere og det skjulte potentiale vil måske være tabt for arbejdsgiveren, netop fordi den diskriminerede nu kan få en højere løn et andet sted, nu hvor det er blevet bevist at der ikke var hold i diskriminationen.¹⁰⁸

Overordnet ender diskrimination ikke kun med at gå ud over den arbejdstager der bliver diskrimineret, men det kan også gå ud over hele samfundet, da personens human kapital ikke bliver udnyttet optimalt. Der går noget human kapital til spilde, som kunne være brugt til at gøre samfundet endnu stærkere.

4.2 Generel eller specifik uddannelse

Den humane kapital er den kapital mennesker har med sig ind på arbejdspladsen. Den kommer fra deres liv og fra de valg og uddannelser hver enkelt har taget i løbet af livet. Human kapitalen er med til at forme os til den vi er. Den investering der bliver lagt i human kapitalen er med til at bestemme hvilken indtjening mennesket får på arbejdspladsen og hvordan deres karriere kommer til at forme sig. Alle mennesker har nogle medfødte kvalifikationer, som er med til at påvirke deres human kapital. Det er dette, der er med til at gøre at nogle mennesker bliver bedre inden for et felt end andre. Det handler selvfølgelig også om uddannelse og træning, men alle mennesker har en basispakke, som er medfødt.

Dette afsnit er relevant, da det beskriver forskellige måder at tilegne sig human kapital på.

Der er både fordele og ulemper ved, at der er så meget fokus på human kapitalen. Fordelene er blandt andet, at man kan forbedre sin præstation i alle aspekter af sit liv og ikke kun når man går i skole. Det er en fordel, at man selv kan være herre over hvad man vil med sit liv og sin karriere.

En ulempe kan dog være, at hvis man tænker for meget over, at det kun er vores human kapital og investering i dette der former os, så glemmer man at se på de andre aspekter af vores samfund. Det kan være, at man ikke accepterer, at der faktisk diskrimineres over for en gruppe. I stedet er holdningen, at denne gruppe ikke investerer nok i deres egen human kapital og fremtid. Det er derfor deres egen skyld, at de enten ikke kommer lige så langt op i hierarkiet eller ikke får den samme løn som kollegaerne, selvom de egentlig har de samme forudsætninger for dette.

¹⁰⁸ Bell, Linda; Nina smith; Valdemar Smith & Mette Verner (2008), s. 3

Gary S Becker¹⁰⁹ er manden bag den traditionelle tilgang til human kapitalen, hvor investering i human kapitalen er med til at fremme produktiviteten på arbejdspladsen. Der findes forskellige måder at investere i human kapitalen, lige fra det at gå i skole til kurser på jobbet, motion og sund kost. Hvad angår de to første, så skildrer Becker mellem generel uddannelse og specifik uddannelse.

Om en person vil tage en uddannelse afhænger af følgende ligning:

0 < Forventet afkast efter endt uddannelse – omkostning ved uddannelsen

Hvis det forventede afkast ved uddannelsen er større end hvad uddannelsen koster, så vil uddannelsen være en realitet og der vil ske en stigning i personens human kapital.

Omkostninger er ikke kun økonomiske omkostninger, det kan også være, at det er nødvendigt at nedprioritere familie, venner eller andet, for at opnå det der er målet, ligesom det kan være nødvendigt at arbejde mindre mens uddannelse står på. Det kan være at arbejdstageren er nød til at være væk i længere tid af gangen, hvis uddannelsen ligger i den anden ende af landet eller måske i udlandet.

Mennesket er på en måde en maskine, som virksomheden og mennesket kan forme og investere i. Dette sker typisk via uddannelse.

Arbejdstageren kan blive forbedret ligesom maskiner og alt det andet, der er i virksomheden. Arbejdsgivere og virksomhedsejere går op i at optimere deres virksomhed og øge profitten og her vil en opkvalificering af arbejdstagerne kunne hjælpe. Som det vil ses i definitionen af generel og specifik uddannelse, er uddannelse noget der kan anskaffes flere steder. Det kan være et personligt valg at uddanne sig og øge sin human kapital, men det kan også være et krav der kommer fra arbejdsgiveren, at arbejdstageren hele tiden skal blive ved med at dygtiggøre sig for at beholde sit job.

Generel uddannelse er en uddannelse man kan bruge hos mange virksomheder.¹¹⁰ Det kan for eksempel være et kursus i engelsk eller en kandidatgrad i jura. Da det er en generel uddannelse, som arbejdstageren kan bruge i mange virksomheder, så har arbejdsgiveren ikke incitament til at betale for denne uddannelse. Arbejdsgiveren kan risikere, at arbejdstageren smutter efter endt uddannelse,

¹⁰⁹ Becker, Gary S (1962)

¹¹⁰ Becker, Gary S (1962), s. 12

da arbejdstageren har fået mere human kapital og er blevet mere værd end før. Derfor ses det som hovedregel, at arbejdstageren selv betaler for den generelle uddannelse. Dette er arbejdstageren også villig til, netop fordi uddannelsen kan være med til at lønnen stiger, da arbejdstageren med uddannelsen også bliver mere attraktiv for andre virksomheder.¹¹¹ For at arbejdsgiveren kan holde på sin arbejdstager, kan en lønstigning blive nødvendig, ellers er der risiko for, at arbejdstageren smutter til en anden virksomhed, som gerne vil betale hvad arbejdstageren er værd.

Men hvorfor vælger arbejdsgivere at give lov til disse generelle uddannelser, hvis de ikke får noget ud af det? En af grundene kan være, at arbejdsgiveren ved, at det vil gavne arbejdstageren og hvis arbejdstageren er glad, så har han eller hun tendens til at yde mere og derfor stiger virksomhedens produktivitet indirekte. Dette kan også være en grund til, at nogle arbejdsgivere vælger at betale for den generelle uddannelse.

Den perfekte generelle uddannelse er lige brugbar i alle virksomheder og lige gyldigt hvilken virksomhed man befinder sig i, så vil arbejdstagerens marginalnytte stige med det samme i alle virksomhederne.¹¹² Grunden til dette er som sagt, som betegnelsen også antyder, at det er en generel uddannelse, der er ikke noget specifikt i denne uddannelse, som knytter sig til en enkel virksomhed.

Derimod er specifik uddannelse oftest en uddannelse, som arbejdstageren får på sin arbejdsplads og det er for det meste uddannelse i noget, som kun kan bruges på arbejdspladsen og ikke en uddannelse arbejdstageren kan tage med sig, hvis han eller hun skifter job. Der er tale om specifik uddannelse når uddannelsen øger arbejdstageren produktivitet i lige præcis den virksomhed som udbyder uddannelsen.¹¹³

Netop fordi arbejdstageren for det meste ikke kan tage denne uddannelse med sig, er det oftest arbejdsgiveren der betaler. Arbejdsgiveren investerer i sin medarbejder, hvis arbejdsgiveren mener, at denne specifikke uddannelse vil tilføre virksomheden noget værdi. Altså hvis den værdi der kommer ud af uddannelsen i hvertfald er på højde med hvad uddannelsen kostede. Værdien behøver ikke at kunne ses med det samme, det kan sagtens være, at det først er over tid at man kan se at produktiviteten stiger. Men så længe det sker mens arbejdstageren er i virksomheden og den samlede værdi er større end omkostningen ved uddannelsen, kan det betale sig at investere i uddannelsen.

¹¹¹ Baron J.N & Kreps D.M (1999), s. 371

¹¹² Becker, Gary S (1962), s. 13

¹¹³ Becker, Gary S. (1962), s. 17

Investering i uddannelse og videreudvikling øger arbejdstagerens produktivitet og dermed bliver arbejdstageren mere værd for virksomheden. Dette betyder også, at hvis en person er uden for arbejdsmarkedet, kan denne persons produktivitet ikke stige og den vil måske ligefrem falde, da personens færdigheder ikke bliver brugt. Dette kan medføre, at når personen så kommer tilbage på arbejdsmarkedet, tager det længere tid at komme op i gear igen, fordi arbejdstagerens egne færdigheder skal genskabes og den nye viden, der kan være sket på området, skal oparbejdes.

Når der er tale om specifik uddannelse, er det ikke kun i ordets bogstavligste forstand. Der er også tale om specifikke investeringer og herunder hører de omkostninger som der er forbundet med at ansætte folk. Så som at bruge firmaer, der ordner det hele for virksomheden og de omkostninger der er ved interviews og at teste ansøgerne. Det der gør disse handlinger specifikke er, at de øger produktiviteten hos den arbejdsgiver, der laver disse handlinger og ikke hos de andre arbejdsgivere.¹¹⁴ Ved at arbejdsgiveren går ud og bruger kræfter og ressourcer for at finde de helt rigtige at ansætte, så øges produktiviteten. Det at arbejdsgiveren bruger penge og tid på at finde de rigtige kandidater og give kandidaterne de rigtige opgaver og lysten til at arbejde i virksomheden er også specifikke investeringer i det disse handlinger gør at arbejdstageren har incitament til at blive hos arbejdsgiveren og ikke søge ansættelse i en anden virksomhed.

Det er ikke kun skoleuddannelse og efteruddannelse på jobbet, der er med til at øge vores human kapital. For at få netop drømmejobbet er det ikke altid nok at have en god uddannelse, der præcis matcher jobbet's profil. Det kan være nødvendigt at bruge penge på jobprofiler, snakke med venner for at høre om de har nogle kontakter eller simpelthen tage ud og besøge virksomhederne uopfordret. Det kan også være, at det er nødvendigt at flytte for at få det gode job. Alle disse initiativer koster og disse skal vejes op i mod hvad jobbet giver igen. Derudover kan det være at man må nedprioritere familien for at få drømmejobbet, da det måske kræver mere end, at man sidder på kontoret fra otte til 16.

Kan det betale sig at bruge tid på at besøge virksomhederne eller flytte til den anden ende af landet? For nogle vil dette kunne betale sig, for andre vil det ikke være det værd.

Det er vigtigt at huske på at human kapital er endogent og ikke eksogent. Selvom der kommer ting udefra som påvirker arbejdstageren og som kan gøre det lettere eller sværere for arbejdstageren at

¹¹⁴ Becker, Gary S. (1962), s. 18

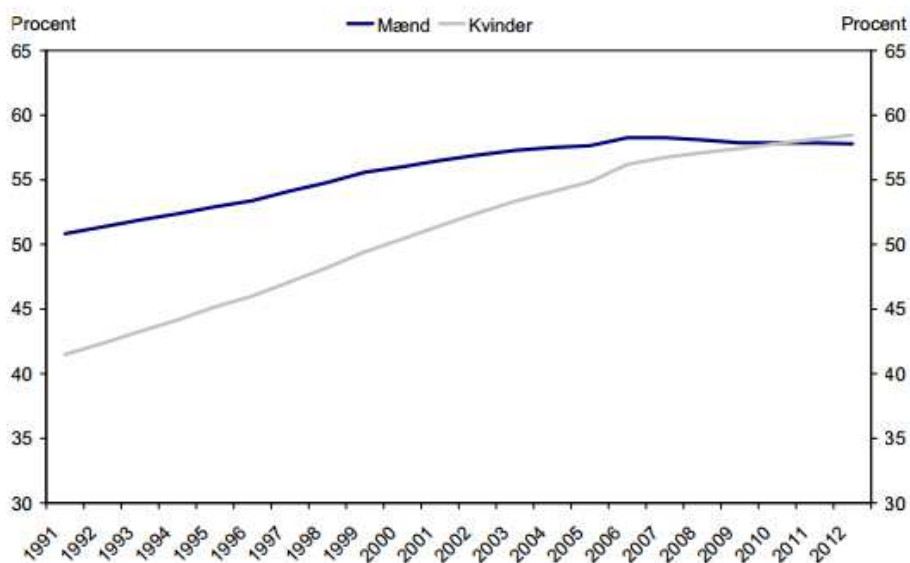
kom til tops i en virksomhed, så er human kapitalen noget som arbejdstageren selv kan gøre noget ved. Ved forskellige tiltag som for eksempel uddannelse kan arbejdstageren få mere human kapital og dermed flere muligheder.

Men hvis det er svært at komme til tops og der skal kæmpes hårdt for det, kan det også være med til at arbejdstageren ikke synes, at det er det værd at tage en uddannelse og måske være væk fra familien i længere tid og dette gør at arbejdstagerens human kapital bliver mindre.

4.3 Valg af uddannelse og arbejds indsats

Flere og flere kvinder tager en uddannelse nu og i 2010 overhalede pigerne, drengene når det gælder hvor mange der tager en studentereksamen. Derudover tog 56,4 % af kvinder i 2010 en lang videregående uddannelse.¹¹⁵

Figur 3 – Andelen af mænd og kvinder der har taget en uddannelse, 1991-2012



Kilde: Beskæftigelsesministeriet (2012)

Ovenstående figur viser udviklingen i hvor mange mænd og kvinder, der valgte at tage en uddannelse fra 1991 til 2012. Det ses tydeligt at grafen for kvinder stiger relativt mere end grafen for mænd og at der som nævnt fra omkring 2010 er flere kvinder end mænd, som tager en uddannelse. Dette er et bevis på at historien ændrer sig og kvinder ikke kun er husmødre mere. Kvinderne vil selv ud og øge deres human kapital. De er blevet mere selvstændige. At der er flere

¹¹⁵ Danmarks Statisk (2011), s. 43 + 45

kvinder der tager en uddannelse, kan også være et resultat af lovgivningen og arbejdet for at gøre ligestilling mainstream. På grund af disse to ting, bliver der arbejdet for at få ligestilling i alle aspekter af samfundet.

Der er alle de forudsætninger, som skal til for, at kvinder kan komme til tops i hierarkiet. Der er dog forskel på hvilke uddannelser mænd og kvinder tager.¹¹⁶ Derudover er der flere mænd i de private virksomheder, hvor der er større andel af kvinder i det offentlige, hos regionerne og kommunerne.¹¹⁷ Der er måske tendens til at lønningerne er højere i de private virksomheder end i det offentlige, hvorimod der måske kan være bedre vilkår i det offentlige og derfor vælger kvinderne denne vej.

Hvis kvinderne ikke mener de har en chance for at komme til tops på grund af andres meninger eller holdninger, så føler de heller ikke at det er det værd, at investere i mere human kapital og så nøjes de med en stilling, hvor de ikke bliver diskrimineret, selvom denne stilling ikke udnytter deres human kapital fuldt ud.

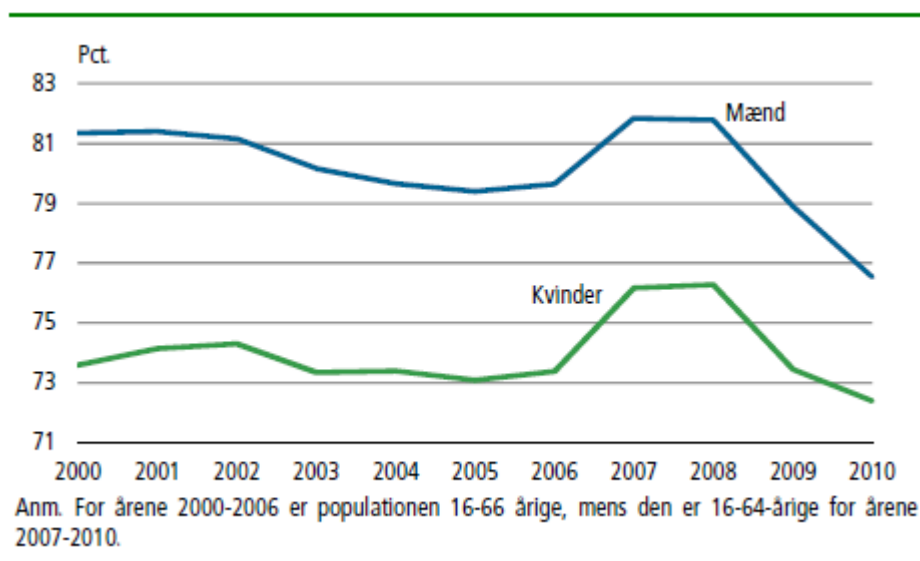
En anden grund til, at der ikke er så mange kvinder, der når helt til tops i forhold til mænd, kan ses i lyset af, at en del kvinder vælger enten at arbejde deltid i en periode eller afbryde arbejdslivet i perioder for at få tid til at få børn og passe familien. Det er blandt andet bevist at omkring 22 % af de kvinder, der egentlig har en høj uddannelse og mulighed for at nå langt op i hierarkiet, med vilje vælger at arbejde deltid eller slet ikke at arbejde¹¹⁸. Selvom der i de seneste år og nu er flere kvinder end mænd, som vælger lange videregående uddannelser, er der flere mænd end kvinder som udnytter disse uddannelser og kommer til tops. En grund til at en del kvinder i Danmark vælger at arbejde frivilligt eller slet ikke at arbejde, kan hænge sammen med at Danmark har et godt socialt sikkerhedsnet, der netop hjælper mennesker der ikke har et arbejde og derudover har Danmark en god ordning for barsel.

¹¹⁶ Danmarks Statisk (2011), s. 44

¹¹⁷ Danmarks Statisk (2011), s. 53

¹¹⁸ Nielsen, Helena Skyt & Mette Verner (2003), s. 1

Figur 4 – Oversigt mænd og kvinders arbejdsfrekvens, 2000-2010



Kilde: Danmarks Statistik (2011)

I figuren er netop dette scenarie opstillet og her kan det tydeligt ses, at mænd har en højere arbejdsfrekvens end kvinder, mændene arbejder i gennemsnit mere end kvinder. Der er dog sket et fald i forskellen fra en forskel på 7,8 procentpoint i 2000 til en forskel på 4,1 procentpoint i 2010.¹¹⁹ At mændene arbejder mere end kvinderne kan være et resultat af, at kvinderne føler de har forpligtelser uden for arbejdet og derfor vælger de at gå før, måske ikke rejse så meget som mændene, eller tage flere fridage.

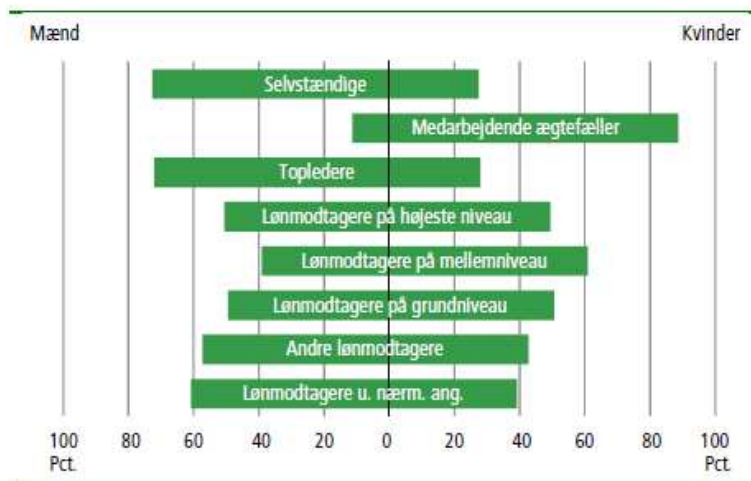
Det fald der er sket kan enten skyldes at kvinderne bliver mere selvstændige, men det kan også skyldes det arbejde, der har været for at få mere ligestilling på arbejdsmarkedet. Det at der bliver arbejdet for mainstreamingprincippet og der bliver taget mange tiltag for at få flere kvinder frem, kan være en grund til, at der er sket et fald i forskellen mellem mænds og kvinders arbejdsfrekvens. Der bliver hele tiden, både i Danmark, EU og Folkeretten, lavet tiltag for at sikre ligestillingen og slå ned på diskriminationen.

For at komme til tops kræver det at arbejdstageren holder sin human kapital ved lige og følger med udviklingen og her stilles der større krav til de stillinger der kræver en høj uddannelse i forhold til de stillinger der kræver en lav uddannelse. Selvom kvinder tager den lange uddannelse, er det ikke alle der vælger en stilling, som svarer til uddannelsen, for dette kræver for meget i forhold til at kvinderne gerne vil skabe en balance mellem arbejde og privatliv. Hvis en kvinde går på barsel og

¹¹⁹ Danmarks Statistik (2011), s. 49

er væk fra arbejdsmarkedet i op til et år, kan der inden for nogle brancher være sket så store forandringer, at det gør det svært for kvinden at komme tilbage i en topstilling og derfor vælger kvinden en lavere stilling, som kan forenes med familielivet og ikke kræver alt for meget arbejde.

Figur 5 – Kvinder og mænds valg af arbejdsniveau



Kilde: Danmarks Statistik (2011)

I Figur 5 er det tydeligt vist, at der er flere mænd end kvinder der er topledere, hvor overtallet af kvinder findes på mellemniveau, i de mere almindelige stillinger. Men figuren viser også at selvom der er overtal af mænd i topleder stillingerne, så er der også et lille overtal af mænd i gruppen ”lønmodtagere u. nærm. ang”. Så hvor mange kvinder vælger uddannelse og arbejde på mellemniveau, så er der et større spænd i mændenes valg af uddannelse og arbejde.

I nedenstående afsnit, vil afhandlingen komme tættere ind på kvinder i toppen af hierarkiet og teorien om glass ceiling effekten.

Konklusionen her er, at kvinder har alle mulige chancer for at stryge til tops, når der kun tages uddannelse med i betragtningen. Der er flere kvinder end mænd der tager gymnasiet og lange videregående uddannelser. Men når det kommer til valg af arbejde, er det langt fra alle kvinderne, som vælger at arbejde hårdt for at komme til tops. Kvinderne vil hellere nøjes med en lavere stilling og så have mulighed for at have privatliv ved siden af. Det ses også af figur 5 at rigtig mange kvinder er en medarbejders ægtefælle. Dette kan ses som at kvinden har valgt en mindre uddannelse og mulighed for at passe de hjemlige pligter, mens det er manden som er ude og have det meget

krævende arbejde og tjene pengene. Igen er det et valg som kvinderne selv har taget eller i hvertfald i dialog med deres mand.

Samfundet er på vej væk fra det gammeldags billede, med at kvinden er derhjemme og manden tjener pengene. Der skal bare stadig mere til for, at få fuldkommen ligestilling på arbejdsmarkedet. Her er positive foranstaltninger en mulighed. Med positive foranstaltninger bliver der netop arbejdet på at få mindre forskel mellem mænd og kvinder, ved at tilgodese det underrepræsenterede køn.

Human kapitalen har altid været en del af mennesket og det at vi træffer vores egne valg gør os selvstændige. Men når en kvinde gerne træffer et valg om at ville helt til tops i hierarkiet og eventuelt sætte familielivet til side, men ikke har mulighed for dette på grund af andre individer, så sker der diskrimination og her skal lovgivningen i brug.

Kvinden kan risikere at blive diskrimineret fordi dem der sidder i ansættelsesudvalget enten har en forestilling om, at alle kvinder har en lavere produktivitet end mænd – den såkaldte statistiske diskrimination – eller det kan være fordi nogle af individerne ikke kan lide kvinder – smagsdiskrimination.

På grund af disse individer har hun ikke selv mulighed for, at vælge præcis den karrierevej hun vil have.

4.4 Kvinder i toppen

Som beskrevet i ovenstående afsnit, så har kvinder baggrunden for og evnerne til at komme til tops i hierarkiet og begå sig i de store stillinger, hvis der kun tages højde for valg af uddannelse. Dette er dog ikke tilfældet og det ses også tydeligt, at selvom der bliver taget alle mulige forskellige tiltag for at få mere ligestilling i toppen af virksomheder og institutter, så er der stadig lang vej.

Tabel 4 – Antallet af kvinder blandt direktører, vice-direktører og potentielle

	'Pool of Potentials'	Vice-Director	CEOs
1996	0.229	0.090	0.031
1997	0.232	0.090	0.035
1998	0.243	0.096	0.033
1999	0.252	0.102	0.032
2000	0.308	0.111	0.038
2001	0.311	0.112	0.043
2002	0.326	0.125	0.042
2003	0.324	0.129	0.045
2004	0.345	0.133	0.045
2005	0.324	0.145	0.053
No of obs. 1996-2005 (all: 198,686)	96,152	82,270	20,264
Proportion 1996-2005 (all: 1.00)	0.49	0.41	0.10
No of obs. 2005 (all: 23,228)	13,100	8,261	1,867
Proportion in 2005 (all: 1.00)	0.56	0.36	0.08

Kilde: Smith, Nina; Valdemar Smith & Mette Verner (2010)

I denne tabel er der tre grupper. Direktører, vicedirektører og gruppen af potentielle direktører eller vicedirektører. Gruppen af potentielle direktører eller vicedirektører indeholder mellemlider chefer og teamchefer, hvis næste skridt op af i hierarkiet vil være til vicedirektør og så videre op i direktørstolen.

Tabellen viser den kvindelige andel i disse tre grupper og den viser at jo højere op i hierarkiet, jo færre kvinder er der. I 2005 var der kun en andel på 5,3 % kvinder på direktør niveau, men jo længere ned i niveau man går, stiger andelen af kvinder og i gruppen af potentielle direktører eller vicedirektører, er andelen af kvinder på 32,4 %. Denne fordeling stemmer også overens med fordelingen af kvinder på KU, hvor det i tabel 1 ses at jo længere op i hierarkiet, jo mindre bliver andelen af kvinderne.

Selvom andelen af kvindelige direktører som nævnt kun er på 5,3 %, er der stadig sket en stigning gennem årene, for tilbage i 1996 var andelen af kvindelige direktører kun på 3,1 %.

Der kan være mange grunde til at kvinder ikke får de høje stillinger, selvom de uddannelsesmæssigt har muligheden for det og egentlig der ligger længere fremme end mændene. En af grundene kan være, at det er deres eget valg at de vælger at få børn og prioritere livet uden for arbejdsmarkedet højere. At være væk fra en høj stilling i en barsels periode er mere skadeligt end at være væk fra en lav stilling, hvor der ikke sker de store udsving i viden. Derfor vælger kvinder, som vil have børn

ofte en karriere, der kan kombineres med dette familieliv og en karriere hvor der ikke sker det helt store, selvom kvinden er væk fra arbejdsmarkedet i længere tid. En anden grund til at kvinder ikke bliver forfremmet til de høje stillinger, selvom de er lige så kvalificerede som mændene er, at det antages kvinder har en fordel i hjemmet samt mere ansvar. Kvinder har i hele historien været dem, der har passet hjemmet, og derfor ligger det til kvindens natur at gøre dette og netop på grund af denne historie, bliver de ikke ansat i de helt høje stillinger.¹²⁰

Tabel 5 – Forskelle på mænd og kvinder på de forskellige niveauer

	Pool of Potentials		Vice-director		CEO	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Annual earnings, DKK	484,569* (247,453)	381,740* (161,865)	710,863* (376,241)	590,532* (258,292)	1,316,755* (884,624)	1,151,673* (900,266)
Experience, years	21.43* (10.94)	17.12* (9.64)	22.93* (9.70)	20.26* (9.11)	24.22 (10.33)	23.64 (8.89)
No of children	0.87 (1.04)	0.85 (0.97)	1.09* (1.10)	0.92* (1.00)	0.94 (1.08)	0.85 (1.09)
Spouse CEO (0/1)	0.03* (0.17)	0.10* (0.29)	0.02* (0.15)	0.11* (0.32)	0.04* (0.20)	0.15* (0.33)
Single (0/1)	0.16* (0.37)	0.24* (0.43)	0.10* (0.31)	0.25* (0.43)	0.09 (0.28)	0.16 (0.40)
Share of women in firm	0.32* (0.13)	0.41* (0.14)	0.30* (0.15)	0.43* (0.19)	0.32* (0.16)	0.41* (0.19)
Female board member in firm (0/1)	0.16 (0.36)	0.18 (0.39)	0.18* (0.39)	0.25* (0.43)	0.21* (0.41)	0.38* (0.49)
Female CEO (0/1)	0.07 (0.25)	0.08 (0.26)	0.05* (0.22)	0.10* (0.30)	0.09* (0.29)	1.00* (0.00)

* indicates significant gender difference (1 percent) in sample means.

Kilde: Smith, Nina; Valdemar Smith & Mette Verner (2010)

Tabellen viser blandt andet at 25 % af de kvindelige vicedirektører og 24 % af de potentielle kvinder er singler, hvorimod det kun er henholdsvis 10 % og 16 % af mændene der er singler. Dette kan måske være en indikation af, at hvis kvinderne vælger at søge til tops, så vælger de at fokusere benhårdt på karrieren først og så senere, når de er nået til tops, vælger de at begynde at tænke på familieliv og børn. Dette ses også ved at på direktør niveau er det 16 % af kvinderne der singler. Der er altså en andel af kvinderne, der vælger, når de er blevet direktører at få familie.

Derudover viser tabellen også at hvis der er kvinder i virksomhedens bestyrelse, så er der større sandsynlighed for, at der også er en kvindelig direktør eller vicedirektør.¹²¹ Det kan være

¹²⁰ Bell, Linda; Nina Smith, Valdemar Smith & Mette Verner (2008), s. 4

¹²¹ Smith, Nina; Valdemar Smith & Mette Verner (2010), s. 13

kvindernes eget valg, men der kan også være udefrakommende faktorer som spiller ind. Tabellen viser også at mændene for mere i løn end kvinder og har lidt mere erfaring.

4.4.1 Glass ceiling teorien

Mange steder i litteraturen bliver der skrevet og diskuteret om begrebet glass ceiling. Glass ceiling betyder, at der er en uset barriere, som gør at for eksempel kvinder har svært ved at komme til tops i hierarkiet, selvom de gerne vil derop.

En grund til at glass ceiling teorien stadig er aktuelt baserer sig på statistisk diskrimination og asymmetrisk information. Arbejdsgiveren ved ikke præcis hvordan den enkelte kvindes produktivitet er og læner sig op at statistikken, som viser at kvinder ikke er lige så produktive på arbejdsmarkedet som mændene og derfor kan kvinderne ikke, selvom de gerne vil, komme igennem den usete barriere og op i toppen af hierarkiet.¹²² Hvis kvinderne ved, at der foregår denne statistiske diskrimination og de altså ikke har nogen mulighed for at komme til tops på grund af statistikken, kan det også være at de så ikke mener, at det er nødvendigt, at bruger ressourcer på at investere i deres human kapital, fordi det alligevel ikke får dem op i hierarkiet. Det er først hvis dette problem opstår at der foregår diskrimination og så skal lovgivningen tages i brug.

Teorien om glass ceiling drejer sig meget om udefrakommende faktorer. Faktorer som kvinderne ikke selv kan styre, hvorimod teorien om sticky floors omhandler faktorer som kvinderne har en mulighed for at styre. Netop fordi det antages, at kvinder har en større tilknytning til hjemmet og mere ansvar i hjemmet, er det svært for kvinderne bare at skifte arbejdsgiver for at komme højere op i hierarkiet, selvom de føler sig diskrimineret hos deres nuværende arbejdsgiver. For kvinderne kan ikke bare flytte hele familien hvis de har børn og måske en mand der også har en stilling højt oppe i hierarkiet¹²³. Det betyder, at det er kvinderne selv og deres valg, som gør at de ikke kommer til tops. Hvis kvinderne var egoistiske og valgte at flytte deres børn og finde en løsning med manden, for at komme til en anden arbejdsgiver, så ville de have mulighed for at komme længere op i hierarkiet.

¹²² Smith, Nina; Valdemar Smith & Mette Verner (2010), s. 5

¹²³ Smith, Nina; Valdemar Smith & Mette Verner (2010), s. 5

I en artikel af Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovadia & Reeve Vanneman (2001), er der opstillet fire kriterier som, hvis disse fire kriterier er opfyldt, så er der tale om glass ceiling effekten.

Det første kriterie er:

”A glass ceiling inequality represents a gender or racial difference that is not explained by other job-relevant characteristics of the employee”

(Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovadia & Reeve Vanneman (2001), s. 657)

Med dette mener de, at når det skal måles om der er en glass ceiling effekt, så bliver det målt på de resterende forskelle der er mellem kønnene eller racerne, når alle arbejdsrelaterede egenskaber, som erfaring, uddannelse, motivation, evner og så videre er skåret fra. Dette hænger også godt sammen med ovenstående om at det er udefrakommende faktorer der skaber glass ceiling effekten og altså ikke faktorer som medarbejderen selv kan påvirke, hvilket medarbejderen vil kunne med de arbejdsrelaterede egenskaber.

Det andet kriterie er:

”A glass ceiling inequality represents a gender or racial difference that is greater at high levels of an outcome than at lower levels of an outcome”

(Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovadia & Reeve Vanneman (2001), s. 658)

Med dette menes der at jo højere op i hierakiet man kigger, vil andelen af kvinder blive mindre. Der vil være færre kvindelige ledere helt i toppen end der vil på mellemlider niveau eller endnu lavere nede. Dette hænger godt sammen med de tidligere viste tabeller, inkl. tabellen fra KU, hvor det ses at der er mindst andel af kvindelige professorer i forhold til andelen af ph.d.-studerende. Hvis der op gennem hele virksomheden, er den samme forskel på andelen af mænd og kvinder, så er der mere tale om en klar kønsforskelse og ikke en kønsforskelse på grund af glass ceiling, ligesom det heller ikke er på grund af glass ceiling at kønsforskellen er der, hvis kvinder der ikke er i lederstillinger oplever de samme forskelle.¹²⁴

Det er derfor vigtigt, at skelne når det skal undersøges om forskellene er på grund af glass ceiling og undersøge om disse kønsforskelle også findes andre steder. I forhold til Handlingsplanen, så kan det være svært, at komme med et konkret svar på om der også er kønsforskelle uden for de stillinger, som er vist i tabellen. Hvis der ikke er disse kønsforskelle uden for stillingerne, som for

¹²⁴ Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovadia & Reeve Vanneman (2001), s. 658

eksempel sekretærstillinger og lignende, så kan der stadig være tale om glass ceiling konceptet i forhold til KU.

Det tredje kriterium er:

”A glass ceiling inequality represents a gender or racial inequality in the chances of advancement into higher level, not merely the proportions of each gender or race currently at those high levels”

(Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovidia & Reeve Vanneman (2001), s. 659)

Det er lige præcis med forfremmelser og lønforhøjelser at man rigtig kan teste om der er glass ceiling effekt i en virksomhed eller anden institution. Igen er det vigtigt at andelen af kvindelige forfremmelser i forhold til mandlige forfremmelser ikke er den samme op gennem hele hierarkiet, for så er der ikke tale om glass ceiling effekten, men en general ulempe for kvinder i forfremmelse i forhold til mænd, hvilket kan tangere til diskrimination. Hvis der skal være glass ceiling så skal både kønsforskellen hvad angår løn og forfremmelse stige jo højere op i hierarkiet man kommer.¹²⁵

Igen er det svært at koble dette direkte på Handlingsplanen, da indkomsten ikke er opgjort og det ikke har været muligt at finde frem til hvor mange af hvert køn der har søgt længere op i hierarkiet. Tabellen fra KU viser kun hvordan billedet ser ud og ikke hvad der ligger til grund for, at det ser ud som det gør.

Det fjerde og sidste kriterium der skal være opfyldt, for om der er tale om glass ceiling effekten er:

”a glass ceiling inequality represents a gender or racial inequality that increases over the course of career”

(Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovidia & Reeve Vanneman (2001), s. 661)

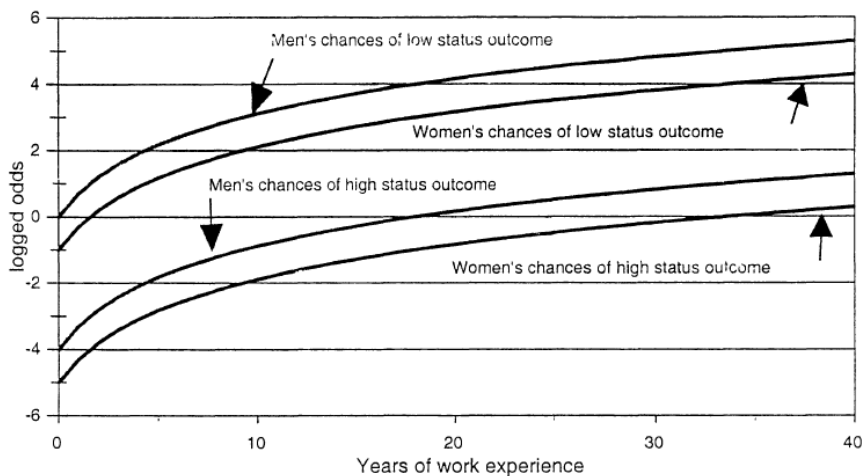
Ligesom med tidligere kriterier, så skal der også hvad angår karriere baner være større forskel i toppen af hierarkiet end i midten eller bunden af hieraket. For eksempel så skal kvinders karriere vej være fladere end mænds i toppen i forhold til i stillinger i midten eller bunden af hierarkiet.¹²⁶

Nedenfor vises to figurer som viser forskellen på hvornår uligheden mellem mænd og kvinder skyldes glass ceiling og hvornår det skyldes en general ulighed.

¹²⁵ Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovidia & Reeve Vanneman (2001), s. 660

¹²⁶ Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovidia & Reeve Vanneman (2001), s. 661

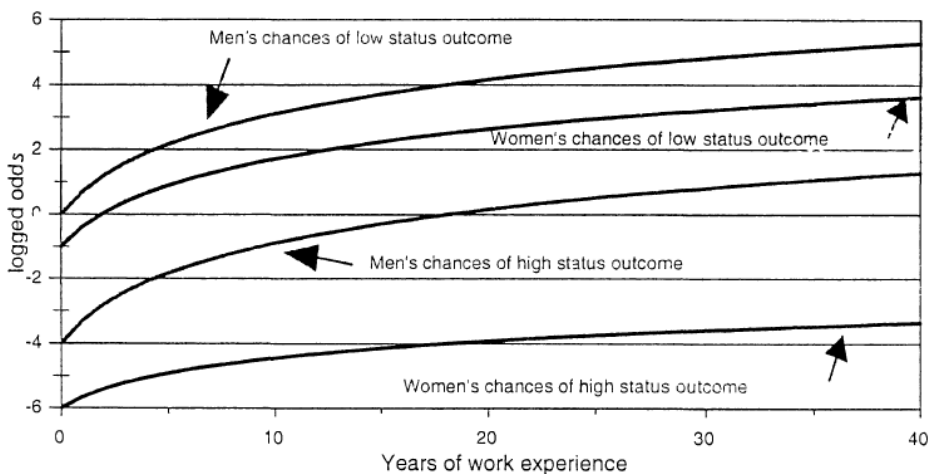
Figur 6 – Forhold hvor der ikke er glass ceiling effekt



Kilde: Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovadia & Reeve Vanneman (2001)

Denne figur viser, at der hvor der ikke er glass ceiling, der er uligheden mellem mænd og kvinder den samme uanset hvor i hierarkiet de befinder sig. Det betyder at kvinder har lige så stor chance for at få en stilling højt oppe i hierarkiet som de har for at få en stilling længere nede i hierarkiet og de har lige så store muligheder som mændene har.

Figur 7 – Forhold hvor der er glass ceiling effekt



Kilde: Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovadia & Reeve Vanneman (2001)

Ovenstående figur viser tydeligt forskellen fra figur 6. Her kan det ses at i stillinger i toppen af hierarkiet er der en større ulighed blandt mænd og kvinder i forhold til stillinger i bunden af hierarkiet.

Ifølge forfatterne Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovadia & Reeve Vanneman (2001), skal der en firleddet test til for at undersøge om forholdene i en virksomhed har glass ceiling effekt. Alle fire kriterier skal være opfyldt, så er der tale om glass ceiling. Der findes andre forfattere og økonomer der har skrevet om glass ceiling effekten. Den artikel der er blevet anvendt i denne afhandling er blevet anvendt, fordi den på en god måde fik oplyst hvad det vil sige at der er glass ceiling og hvilke faktorer der kan spille ind, når vi gang på gang ser at kvinder har sværere ved at komme til tops end mændene har.

I forhold til human kapital teorien og teorien om at det er arbejdstageren, der selv er med til at bestemme karrieren, så passer teorien om glass ceiling effekten ikke helt ind, for her er det andre faktorer og personer, der mere bestemmer arbejdstagerens karriere end arbejdstageren selv. Denne teori er dog med til at vise, at der er faktorer i samfundet, der gør det svært at skabe ligestilling hele vejen op gennem hierarkiet og derfor kan det være nødvendige at lave forskellige tiltag, sådan så der bliver mere ligestilling på arbejdsmarkedet.

Ud over teorien om glass ceiling effekten, bliver der også en del steder i litteraturen skrevet om sticky floors effekten. Sticky floors betyder, at kvinder sidder fast i deres mellemløber stilling og ikke kommer videre op i hierarkiet, fordi de er meget loyale og hjælpsomme og derfor ikke tænker på deres egen karriere. Der er dog også en anden definition på sticky floors som er at identiske mænd og kvinder kan blive forfremmet til samme stilling, men kvinder forfremmes oftest i bunden af hierarkiet hvor mænd forfremmes i toppen af hierarkiet.¹²⁷

Denne teori hænger sammen med nogle af de ideer, der er bag human kapital teorien, hvor det altså er arbejdstagerens eget valg der er med til at bestemme hvor langt op i hierarkiet de vil.

Det er arbejdstageren selv der bestemmer hvor meget arbejdstageren vil arbejde og hvor hårdt han eller hun vil kæmpe for at komme længere op i hierarkiet ved for eksempel at videreudanne sig. Hvis arbejdstageren har det bedst der hvor arbejdstageren er og gerne vil være loyal overfor de

¹²⁷ Kee, Hiau Joo (2006), s. 409

medarbejdere, som er der og hjælpe dem, så er det medarbejderen selv der har taget det valg og valgt, at han eller hun ikke har behov for en stilling højere oppe i hierarkiet.

I de situationer hvor dette er tilfældet, skal man passe på ikke at komme til at tale om diskrimination for det er ikke nogle udefra, der har valgt at netop denne arbejdstager ikke må komme længere op, det er arbejdstageren selv der har taget valget. Man kan dog prøve at tage initiativer der viser hvor spændende det kan være at komme til tops og prøve at undersøge hvad der skal til for at arbejdstageren alligevel gerne vil længere op i hierarkiet.

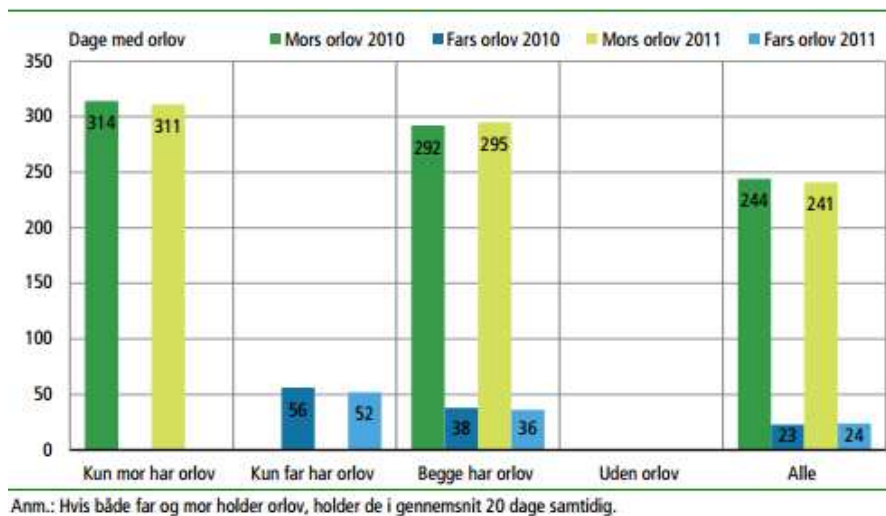
I forhold til KU, så kan det være at nogle kvinder har det fint i deres lektor eller adjunkt job og føler at dette job kan kombineres med det liv de gerne vil have ved siden af deres karriere og på grund af dette valg, så vælger de ikke at søge om en professorstilling, selvom de måske var egnede til denne stilling. Men de kvinder som gerne vil være professorer skal have muligheden for dette og der skal arbejdes for at de får lige vilkår som mændene og at der ikke sidder nogle enkelte individer og gør at de ikke kommer til tops.

4.5 Afbrydelser fra arbejdet

Det er ikke til at komme uden om barsel, når det handler om mænd og kvinders karriere og tid på arbejdsmarkedet. Der er ingen tvivl om at en af de store grunde til at kvinder ikke arbejder lige så meget som mændene og ikke når lige så højt op i hierarkiet er, at som det ser ud nu, så er det kvinderne, der holder det meste af barslen, hvor imod det er mændene der tjener pengene. Sådan er normen i Danmark og sådan har det altid været. Det kan være svært at ændre på, især når den gennemsnitlige mand tjener mere end den gennemsnitlige kvinde. Det er altså ikke kun på barselsområdet at der skal ændres, hvis kvinder skal have mindre afbrydelser fra arbejdet. Det er igennem hele systemet. Der skal sikres ligeløn til mænd og kvinder. Dette arbejdes der allerede for og der er også som skrevet tidligere i afhandlingen lovgivning, som skal sikre dette, den er dog bare ikke slået helt igennem denne lovgivning. Et andet problem er, som det også er vist tidligere i afhandlingen, at kvinder og mænd ikke vælger samme typer job og der er flest penge i de typer job som mændene vælger. Der skal altså ske et helt holdningsskifte i Danmark, både hos samfundet, men også hos det enkelte individ.

Som systemet ser ud nu har mændene ikke ret til lige så meget barsel som kvinderne og af den barsel de kan dele, bliver størstedelen taget af kvinderne.

Figur 8 – Barselsorlov for børn født i 2011



Kilde: Danmarks statistik¹²⁸

Ovenstående figur viser tydeligt hvordan barselsorloven bliver fordelt mellem mænd og kvinder. Og som nævnt, kan grunden til at kvinderne tager det meste barsel, være at der simpelthen ikke er råd i familien til at manden er på barselsdagpenge. Tidligere i afhandlingen er det vist at mændene i gennemsnit tjener mere end kvinderne.

Antallet af dage mændene er på barsel er faldende og det er en tendens der gør at ud af alle landene i Norden, så ligger Danmark på sidste pladsen. I Danmark er fædrenes andel af barslen kun på 7,4 % mens den i Norge, Sverige, Island og Finland ligger på mellem 8 og 29 %.¹²⁹ En af grundene til at mænd tager mindre barsel end i nabolandene og i forhold til hvad de har gjort tidligere, kan skyldes finanskrisen. Mændene er bange for at miste deres job, men det kan især også skyldes den barselsdeling vi har i Danmark. På Island har de en model hvor kvinden har en tredjedel barsel, det samme gælder for manden og så har de en tredjedel til fælles.¹³⁰ Kvinden kan ikke tage mandens barsel, ligesom hun i Danmark heller ikke kan tage de to uger manden har ret til. Men på Island har manden ret til en længere barsel end i Danmark, og derfor holder mændene længere barsel. Der hvor mændene har flest rettigheder i forhold til barsel er der hvor mændene tager mest barsel.

¹²⁸ <http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2013/NR124.pdf>

¹²⁹ <http://politiken.dk/indland/ECE2028675/danske-maend-holder-mindst-barsel-i-norden/>

¹³⁰ <http://www.ftf.dk/aktuelt/ftf-analyse/artikel/danske-maend-gaar-mindst-paa-barsel/>

Human kapital teorien handler om de valg vi selv træffer i forhold til vores karriere og hvordan samfundet ser på os. Der ses på mennesket som en produktionsfaktor, som kan formes og egentlig er på lige fod med kapital.

Der bliver fra regeringens side arbejdet på at få flere mænd i barsel, og det seneste tiltag er at de skal have en økonomisk kompensation for hver dag de går på barsel. Men for at dette skal kunne hjælpe, skal kompensationen være så stor, at det økonomisk kan løbe rundt for familien og så skal der et holdningsskifte til. Ligesom der er tale om en mainstreamingstrategi i forbindelse med at få mere ligestilling mellem mænd og kvinder, så kan det også være tilfældet her. Det skal gøres normalt og til en grundlæggende ide at mændene tager længere barsel end de gør nu.

4.6 Delkonklusion

Både statistisk diskrimination og smags-diskrimination er noget, der foregår på arbejdspladsen – i ansættelsesfasen og ved forfremmelse. En kvinde bliver diskrimineret, hvis hun har den nødvendige human kapital og gerne vil til tops, men bliver stoppet på grund af et andet individs mening om denne kvinde. At kvinden har en stor mængde af human kapital kan komme fra at hun har taget uddannelse og kurser. Dette kan enten være generelle uddannelser, der kan bruges i alle virksomheder eller specifikke uddannelser, som kun kan bruges i den virksomhed, hun er ansat i. Hvis hun tager de specifikke uddannelser får hun mere human kapital der kan anvendes i netop den virksomhed og kan derfor blive mere egnet til stillinger højere oppe i hierarkiet. Det ses dog tydeligt at kvinder ikke kommer lige så langt op i hierarkiet som mændene gør og dette kan blandt andet skyldes den glass ceiling effekt der er på mange arbejdspladser.

4.6.1 Ligestilling og løngab

I kapitel tre blev gjort klart at der findes forskellige former for løn og at det er forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvad ordet løn indeholder. En ting er dog sikkert, og det er at der er et løngab mellem mænd og kvinder. Men hvad er grunden til dette løngab, og hvad er forklaringerne på at selvom der er lovgivning, der skal gøre, at der er ligeløn for samme arbejde, så er dette ikke tilfældet. Her spiller human kapitale teorien en stor rolle. Der er nogle elementer i vores samfund, som gør, at der ikke bliver set ens på alle mennesker, og som gør at alle mennesker ikke bliver behandlet ens. Der foregår både statistisk diskrimination og smags-diskrimination på arbejdspladserne, og det foregår både hvad angår ansættelse og forfremmelse, men også hvad angår

løn. Fordi der er disse forskelle, og fordi der finder diskrimination sted på arbejdsmarkedet er det nødvendigt med lovgivning som kan tages i brug. Ligebehandlingsloven og Ligelønsloven er begge udarbejdet med henblik på at komme diskrimination til livs. Hvis der bliver diskrimineret på arbejdspladsen og arbejdstageren vælger at melde dette, så skal tvisten løses med hjælp fra retskilderne og den retspraksis, som der før har været udvist på området. Det er dog ikke alt der kan komme under mærkatet diskrimination. For selvom mænd og kvinder skal behandles lige og have det samme i løn for det samme udførte arbejde, så er der nogle ting der gør at dette ikke er tilfældet og ikke alle disse ting kan der lovgives mod.

Vi er som beskrevet mange gange tidligere i dette kapital udstyret med human kapital og vi er selv med til at påvirke hvordan vores human kapital skal udvikles og hvor meget den skal vokse. En arbejdstager træffer selv nogle valg i forbindelse med hvordan arbejdslivet og privatlivet skal være. Det er ikke op til samfundet, at bestemme hvem der skal have hvilke stillinger og arbejde i hvilke brancher, det er op til individet selv. Samfundet kan lave nogle tiltag og prøve at opfordre for eksempel kvinder til at stræbe efter en stilling i toppen af hierarkiet, men hvis kvinden ikke er interesseret i dette, så er der ikke noget samfundet kan gøre ved dette. Derudover skal samfundet dog hjælpe de kvinder som gerne vil til tops og via lovgivning og forebyggende arbejde gøre noget for at give kvinder de samme muligheder og vilkår som mændene.

Human kapitalen kan forklare en del af den manglende ligestilling og løngabet, men den kan ikke forklare alt og det er her lovgivningen skal tages brug.

5. Konklusion

Nærværende afhandling har vist en juridisk og økonomisk analyse af ligestillingen på arbejdsmarkedet, hvor der især har været fokus på positive foranstaltninger og individets human kapital.

Afhandlingen blev indledt med en analyse af ligestilling i Danmark, EU og Folkeretten. Ud fra en juridisk definition findes der flere former for diskrimination, som alle er forbudt, jf. Ligebehandlingsloven § 1. Derudover er det heller ikke tilladt at diskriminere hvad lønnen angår, jf. Ligelønsloven § 1.

Ud over direkte og indirekte diskrimination er det heller ikke efter Ligebehandlingsloven og Det Omarbejdede Direktiv tilladt at chikanere eller sexchikanere en person, og det er heller ikke tilladt at instruere end anden i at diskriminere.

Kampen for ligestilling har været i gang i Danmark og EU siden 1970'erne hvor Ligebehandlingsloven og det første Ligebehandlingsdirektiv blev vedtaget. Men også i Folkeretten bliver der arbejdet for ligestilling og især CEDAW arbejder for kvinders rettigheder. I forbindelse med CEDAW er det artikel 5 der er interessant. De lande der har ratificeret CEDAW skal arbejde på at udrydde stereotyper, og de fordomme der er om mænd og kvinder. Dette hænger også godt sammen med det mainstreamingprincip der skal arbejdes for, jf. artikel 8 TFEU og betragtningerne til Det Omarbejdede Direktiv. Det er også indskrevet i Ligebehandlingsloven §1a at offentlige myndigheder skal arbejde for ligestilling og en afbalanceret kønsfordeling.

I alle de former for lovgivning, der er blevet analyseret i kapitel to, er der indskrevet en paragraf eller en artikel om muligheden for brug af positive foranstaltninger, jf. blandt andet Det Omarbejdede Direktiv artikel 3, som betyder at det er tilladt at lave tiltag som umiddelbart er diskriminerende. I forbindelse med dette princip, er der blevet afsagt en del domme, og denne afhandling har analyseret fire domme fra EU-domstolen og en fra Ligebehandlingsnævnet.

Den samlede konklusionen på de fire EU-domme er, at det er okay med positive foranstaltninger, så længe det underrepræsenterede køn ikke skal have jobbet for en hver pris. Ligesom der ikke er andre muligheder for at udligne den forskel, der er på antallet af mænd og kvinder på arbejdspladsen eller i en bestemt stilling. Det samme resultat kom Ligebehandlingsnævnet frem til i deres afgørelse angående netop KUs Handlingsplan.

Fordi der er så mange flere mandlige professorer end kvinder, og fordi at det stadig er den, der er bedst, der for jobbet, så er konklusionen at Handlingsplaner som KUs er i overensstemmelse med gældende ret.

Hvad angår det andet spørgsmål i problemformuleringen, er konklusionen at human kapital teorien spiller ind på ligestillingen og løngabet og er med til, at der nok aldrig bliver fuld ligestilling. Hvis en kvinde gerne vil til tops i hierarkiet, men ikke har mulighed for dette, selvom hun er egnet, så er der diskrimination. Her kan der være tale om enten statistisk diskrimination eller smagsdiskrimination. Den store forskel på disse diskriminationsformer, er om arbejdsgiveren gør hvad alle andre gør eller om arbejdsgiveren ikke giver kvinden jobbet, fordi han føler ubehag ved kvinden. Hvis en kvinde støder på dette problem kan det risikeres, at hun ikke synes, at det er det værd at investere i mere human kapital, ved enten en generel eller specifik uddannelse, og så starter der en ond cirkel. Det samme kan ske, hvis en kvinde ikke får det samme i løn som en mand, selvom de udfører det samme arbejde. Selvom der er flere kvinder end mænd der tager en uddannelse sker der altså noget i individet og samfundet som gør, at der ikke er ligeså mange kvinder som mænd der kommer til tops. Afhandlingen har ved tabeller og figurer vist den forskel der er på mænd og kvinder, både hvad angår uddannelse og valg af job.

En teori der kan være med at forklare, hvorfor kvinderne ikke kommer til tops, er teorien om glass ceiling effekten. Glass ceiling teorien handler dog om udefrakommende faktorer, der er med til at bestemme individets karriere, hvorimod human kapital teorien handler om det endogene, og hvad hver enkelt individ selv kan gøre for deres karriere. Der kan være udefrakommende faktorer der spiller ind på, at kvinderne ikke bliver professorer hos KU, for eksempel en mand i ansættelsesudvalget, der ikke bryder sig om kvinder, og her er der tale om diskrimination.

Human kapitalen kan benyttes til at forklare noget af ligestillingen og løngabet dog ikke det hele, og det er derfor vigtigt at Danmark har Ligebehandlingsloven, Ligelønsloven og den anden europæiske og folkeretlige lovgivning, der er på dette område.

Anvendte forkortelser

CEDAW	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women
CFREU	Charter of Fundamental Rights for the European Union
EF	Det Europæiske Fællesskab
EMRK	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention
EU	Den Europæiske Union – også kaldet Fællesskabet nogle steder
Jf.	Jævnfør (især i forbindelse med henvisning til en paragraf)
KU	Københavns Universitet
Rådet	Rådet for den Europæiske Union
s.	Side
Stk.	Stykke
TEU	Traktat om den Europæiske Union
TEUF	Traktat om den Europæiske Unions funktionsmåde

Litteraturliste

Bøger

- *Andersen, Agnete & Ruth Nielsen (2007)*, ”**Mainstreaming i juridisk perspektiv**”, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 1. udgave
- *Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2008)*, ”**Ligestillingslovene med kommentarer, bind 1**”, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 6. udgave
- *Andersen, Agnete; Ruth Nielsen & Kirsten Precht (2010)*, ”**Ligestillingslovene med kommentarer, bind 2**”, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 6. udgave
- *Becker, Gary S (1971)*, ”**The economics of discrimination**”, University of Chicago Press, 2. udgave
- *Nielsen, Ruth (2013)*, ”**Lige adgang – juridisk analyse af kvinders og mænds adgang til varer og tjenesteydelser**”, Institut for menneskerettigheder, 1. udgave
- *Nielsen, Ruth (2006)*, ”**EU arbejdsret**”, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 4. udgave
- *Nielsen, Ruth & Christina D. Tvarnø (2008)*, ”**Retskilder & retsteorier**”, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2. reviderede udgave
- *Schiek, Dagmar (2013)*, ”**Gender Equality under the Charter of Fundamental Rights for the European Union – a New Lease of Life for Positive Actions?**” i ”**Festskrift liber amicorum et amicorum in honour of til Ruth Nielsen**” Redigeret af Jens Fejø, Ulla Neergaard, Christina D. Tvarnø og Grith Skovgaard Ølykke, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 1. udgave
- *Udsen, Sanne (1992)*, ”**Skønheden og udyret: kønsarbejdsdelingens økonomiske kompleksitet**”, Handelshøjskolen i København, Det økonomiske fakultet, samfundslitteratur

Artikler

- *Arrow, Kenneth J (1971)*, ”**The Theory of Discrimination**”, Working paper nr 30A, Industrial relations section, Princeton University
- *Baron, J.N & Kreps D.M (1999)*, ”**Training I**”, Strategic Human Resources. Frameworks for General Managers, New York, kapitel 15
- *Baumle, Amanda K & Mark Fossett (2005)*, ”**Statistical Discrimination in Employment: Its practice, Conceptualization, and Implications for Public Policy**”, American Behavioral Scientist 2005; 48; 1250, Sage Publications

- *Becker, Gary S (1962), “ Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”*, Journal of Political Economy, vol 70, no. 5, Part 2: Investment in Human Beings
- *Bell, Linda; Nina Smith; Valdemar Smith & Mette Verner (2008), “Gender differences in promotion into top-management jobs”*, Working Paper 08-21, Department of Economics Århus School of Business
- *Berg, Clarisse Alexandersen m.fl. (2005), ”Ligebehandling, Status og Fremtidsperspektiver”*, Udredning nr. 2, Institut for Menneskerettigheder
- *Beskæftigelsesministeriet (2012), “ Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2012”*, Beskæftigelsesministeriet
- *Cotter, David A.; Joan M. Hermsen; Seth Ovadia & Reeve Vanneman (2001), “The Glass Ceiling Effect”*, The University of North Carolina Press, Social Forces, 80(2):655-682
- *Danmarks Statistik (2011), “Mænd og kvinder 2011”*, Danmarks Statistik
- *Dansk kvinde samfund (2007), “Artikelsamling, CEDAW FNs kvindekonvention”*, Dansk kvinde samfund
- *Davila, Alberto & Marie T. Mora (2005), ”Changes in the earnings of Arab Men in the US between 2000 and 2002”*, Journal of Population Economics, nr 18(4), s. 587-601
- *Deding, Mette & Mona Larsen (2008), “Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006”*, SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd
- *Kee, Hiau Joo (2006), “Glass Ceiling or Sticky Floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap”*, The Economic Record, Vol. 82, nr. 259, s. 408-427.
- *Larsen, Birthe & Gisela Waisman (2008), “Who is Hurt by Discrimination”*, Working Paper 4-2008, The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies
- *Larsen, Birthe & Gisela Waisman (2012), “Labour Market Performance Effects of Discrimination and Loss of Skill”*, Working Paper 5-2012, Department of Economics CBS
- *Lehmann, Peter; Flemming H. Grønsund & Sanne Aakermann Østrup (2012), ”Temahæfte: Ligebehandling”*, FIU, Landsorganisationen i Danmark
- *Nielsen, Helena Skyt & Mette Verner (2003), ”Why are Well-educated Women not Full-timers?”* Working Paper 03-8, Department of Economics Århus School of Business
- *Smith, Nina; Valdemar Smith & Mette Verner (2010), “The Gender Pay Gap in Top Corporate Jobs in Denmark: Glass Ceilings, Sticky Floors or Both?”* IZA Discussion Paper No. 4848
- *Udsen, Sanne (1999), “Lønbegreber. Hvor bevæger vi os hen”*, Arbejdsministeriet

Domme og afgørelser

Alle domme fra EU-domstolen er fundet på www.curia.eu

- *Abrahamsson-sagen*, sag C-407/98, Katarina Abrahamsson og Leif Anderson mod Elisabet Fogelqvist, Domstolens dom af 6. juli 2000, Saml. 2000, s. I-05539
- *Badeck-sagen*, sag C-158/97, Georg Badeck m.fl., Domstolens dom af 28. marts 2000, Saml. 2000, s. I-01875
- *Bilka-sagen*, sag C-170/84, Bilka - Kaufhaus GmbH mod Karin Weber von Hartz, Domstolens dom af 13. maj 1986, Saml. 1986, s. 01607
- *Danfoss-sagen*, sag C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening (for Danfoss), Domstolens dom af 17. oktober 1989, Saml. 1989, s. 03199
- *Dekker-sagen*, sag C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker mod Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, Domstolens dom af 8. november 1990, Saml 1990, s. I-03941
- *Kalanke-sagen*, sag C-450/93, Eckhard Kalanke mod Freie Hansestadt Bremen, Domstolens dom af 17. oktober 1995, Saml. 1995, s. I-03051
- *Komm mod Danmark*, sag C-143/83, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Kongeriget Danmark, Domstolens dom af 30. januar 1985, Saml. 1985, s. 00427
- *Lommers-sagen*, C- 476/99, H. Lommers mod Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, Domstolens dom af 19. marts 2002, Saml. 2002 s. I-02891
- *Macarthy-sagen*, sag C-129/79, Macarthy Ltd mod Wendy Smith, Domstolens dom af 27. marts 1980, Saml. 1980, s. 01275
- *Marschall-sagen*, sag C-409/95, Hellmut Marschall mod Land Nordrhein-Westfalen, Domstolens dom af 11. november 1997, Saml. 1997, s. I-06363
- *Rummler-sagen*, sag C-237/85, Gisela Rummler mod Dato-Druck GmbH, Domstolens dom af 1. juli 1986, Saml. 1986, s. 02101
- *Wiener-sagen*, sag C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse mod Wiener Gebietskrankenkasse, Domstolens dom af 11. maj 1999, Saml. 1999, s. I-02865

Alle afgørelser fra Ligestillingsnævnet/Ligebehandlingsnævnet er fundet på <http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/naevnsdatabase/default.aspx>

- Ligestillingsnævnets afgørelse nr. 4 / 2000, truffet den 6. december 2000, J.nr. E.2.2.0002
- Ligebehandlingsnævnets afgørelse nr. 16 /2013, truffet den 24. januar 2013, J.nr. 7100402-12

Dansk Lovgivning

- *Lov om ligestilling af kvinder og mænd*, jf. lovbekendtgørelse nr. 1527 af 19. december 2004, med de ændringer, der følger af § 7 i lov nr. 574 af 24. juni 2005, lov nr. 452 af 22. maj 2006 og lov nr. 434 af 11. maj 2007 (LBK nr 1095 af 19/09/2007) – kaldet Ligestillingsloven i afhandlingen
- *Lov om lige løn til mænd og kvinder*, jf. lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006 med de ændringer, der følger af lov nr. 558 af 17. juni 2008 (LBK nr. 899 af 05/09/2008) – kaldet Ligelønsloven i afhandlingen
- *Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.*, jf. lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006 med de ændringer, der følger af § 2 i lov nr. 182 af 8. marts (LBK nr. 645 af 08/06/2011) – kaldet Ligebehandlingsloven i afhandlingen

Europæisk lovgivning

- *Charter Of Fundamental Rights Of The European Union – 2012/C 326/02*
- Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975, *om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder* – kaldet Ligelønsdirektivet i afhandlingen
- Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976, *om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår* – kaldet Ligebehandlingsdirektiv i afhandlingen
- Kommissionens henstilling 92/131/EØF af 27 . november 1991, *om beskyttelse af mænds og kvinders værdighed paa arbejdspladsen*
- Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997, *om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn*

- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002, om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF, om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006, om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv – kaldet Det Omarbejdede Direktiv i afhandlingen
- Lissabontraktaten fra 2007, herunder
 - Traktat om den Europæiske Union
 - Traktat om den Europæiske Unions funktionsmåde

Konventioner

- *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*

Hjemmesider

Alle hjemmesider er senest tjekket d. 22.11.2013

- http://www.denstoredanske.dk/Samfund,_jura_og_politik/Samfund/International_politik_og_organisationer/ford%C3%B8mmelse?highlight=ford%C3%B8mmer
- http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-165_da.htm#PR_metaPressRelease_bottom
http://www.euo.dk/spsv/off/alle/117_74/
- http://www.sfi.dk/1%C3%B8n_er_ikke_bare_1%C3%B8n-4812.aspx
- http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-165_da.htm#PR_metaPressRelease_bottom
- <http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2013/NR124.pdf>
- <http://politiken.dk/indland/ECE2028675/danske-maend-holder-mindst-barsel-i-norden/>
- <http://www.ftf.dk/aktuelt/ftf-analyse/artikel/danske-maend-gaar-mindst-paa-barsel/>

Bilag 1

Kilde: <http://bestyrelse.ku.dk/moeder/38/pkt4notat.pdf/>

KØBENHAVNS UNIVERSITET

Bestyrelsesmøde nr. 38, 30. marts 2009
Pkt. 04 – bilag 1.

Københavns Universitets bestyrelse



SAGSNOTAT

Vedr.: Status for "Handlingsplanen for mangfoldighed: flere kvinder i forskning og ledelse"

Sagsbehandler: HR&O

Baggrund:

Bestyrelsen vedtog den 3. marts 2008 handlingsplanen for mangfoldighed: flere kvinder i forskning og ledelse. Handlingsplanen løber fra 2008 til og med 2013, og består af følgende initiativer: 1) **økonomiske incitamenter**, der belønner fakulteter/institutter, der ansætter kvindelige professorer (hhv. tildeling af et ekstra professorat når fakultetet har ansat et bestemt antal kvindelige professorer, og en central bonuspulje, der udløser ekstra midler til fakulteter, der øger procenten af nyansatte kvindelige professorer med 5 procentpoint inden udgangen af 2009). 2) fra 2009 til 2013 uddeles årligt **16 internationaliseringsstipendier** til yngre forskere af det underrepræsenterede køn (yngre forskere defineres som post.doc, adjunkter og lektorer med højst 3 års anciennitet). Stipendierne fordeles til områder, hvor der er en skæv kønssammensætning, med henblik på fordeling af midlerne til aktiviteter, der styrker områdets arbejde med internationalisering. 3) **Talent- og lederudvikling**, hvor KU indfører tværgående mentorprogram for kvindelige post doc/adjunkter, uddeler midler til fakulteter/institutter fra en *central udviklingspulje* på 2 mio. kr. til talentudvikling for det underrepræsenterede køn, samt udvikler og gennemfører *lederudviklingsprogrammer* for potentielle kvindelige ansøgere til stillinger som institutleder, dekan, fakultetsdirektør m.v.

Universitetet fik i juni 2008 via UBST dispensation fra lov om ligestilling af kvinder og mænd til at igangsætte samtlige aktiviteter i handlingsplanen. Ministeriet præciserede dog i forbindelse med dispensationen, at internatio-

11. MARTS 2009

HR & ORGANISATIONSUDVIKLING

NØRREGADE 10
POSTBOKS 2177
1017 KØBENHAVN K

DIR 35 32 27 90
FAX 35 32 28 42

isj@adm.ku.dk
<http://hr.ku.dk>

SAG: 731
Sagsnr. oplyses ved henv.

sagsnummer: 231-0159/08-7160

naliseringsstipendierne skal fordeles til aktiviteter der styrker pågældende områdes arbejde med internationalisering og hvor det underrepræsenterede køn udgør 40% eller derunder. Stipendierne må ikke slås op på en måde, der udelukker mænd fra at søge stipendierne.

Status for det første år med handlingsplanen:

En opgørelse over **professoransættelser** på fakulteterne viser, at der i 2008 blev ansat markant flere kvindelige professorer på KU som helhed end tidligere. Der er således ansat 20 kvindelige professorer i 2008, hvilket svarer nøjagtigt til det antal kvindelige professorer der sammenlagt blev ansat i årene 2006 og 2007. 6 fakulteter har opfyldt betingelserne og får udløst et ekstra professorat. I 2008 udgjorde kvinderne 27,8 % af de nyansatte professorer, hvilket næsten er en fordobling i forhold til 2007, hvor nyansatte kvindelige professorer udgjorde 15,5 %.

I efteråret 2008 startede **mentorprogram** for kvindelige post.doc/adjunkter. 47 par (mentor+mentee) gennemfører programmet, og der er udbredt tilfredshed med program og udbytte både hos mentorer og mentees. Det første program løber frem til sommeren 2009, og evaluering af dette forløb vil indgå i overvejelserne omkring, hvilken form programmet skal have fremover.

I 2009 skal de resterende dele af handlingsplanen udmøntes, idet **internationaliseringsstipendierne** og midler fra **talentpulje** til talentudvikling af det underrepræsenterede køn vil blive uddelt for at sætte yderligere fart i udviklingen. Der skal i handlingsplanperioden desuden oprettes **lederudviklingsprogrammer** for potentielle kvindelige ansøgere til stillinger som institutleder, dekan, fakultetsdirektør m.v. Koncept for dette før-lederudviklingsprogram formuleres i 2009. De enkelte fakulteter arbejder med egne handlingsplaner, der udmønter og supplerer universitetets strategiske handlingsplan.

Bilag 2

Kilde: Københavns universitet

Københavns Universitet
 Årsværk pr. VIP-stillingsniveau 2011-2012 fordelt på kvindelige og mand lige ansatte på KU

Stillingsniveau	2011-4			2012-1			2012-2			2012-3		
	Kvinde	Mand	I alt	Kvinde	Mand	I alt	Kvinde	Mand	I alt	Kvinde	Mand	I alt
	Årsværk	Årsværk	Årsværk	Årsværk	Årsværk	Årsværk	Årsværk	Årsværk	Årsværk	Årsværk	Årsværk	Årsværk
Professorniveau	63 16%	339 84%	402 100%	64 16%	342 84%	406 100%	66 16%	347 84%	413 100%	68 16%	348 84%	416 100%
Professorniveau	34 30%	78 70%	112 100%	40 32%	82 68%	122 100%	39 32%	82 68%	121 100%	37 31%	82 69%	119 100%
Professorniveau Total	97 19%	417 81%	515 100%	103 20%	424 80%	527 100%	104 20%	429 80%	534 100%	105 20%	430 80%	534 100%
Lektorniveau	332 32%	704 68%	1.036 100%	337 33%	692 67%	1.029 100%	344 33%	702 67%	1.046 100%	354 34%	701 66%	1.055 100%
Lektorniveau	14 34%	28 66%	42 100%	12 30%	29 70%	41 100%	11 29%	28 71%	39 100%	11 30%	27 70%	38 100%
Lektorniveau Total	346 32%	732 68%	1.078 100%	349 33%	721 67%	1.070 100%	355 33%	729 67%	1.085 100%	365 33%	728 67%	1.092 100%
Adjunktiveau	118 50%	116 50%	233 100%	118 51%	112 49%	230 100%	116 51%	111 49%	227 100%	118 51%	115 49%	233 100%
Adjunktiveau	1 14%	6 86%	7 100%	3 33%	6 67%	9 100%	2 25%	6 75%	8 100%	0%	4 100%	4 100%
Adjunktiveau Total	324 43%	424 57%	748 100%	336 44%	433 56%	769 100%	339 44%	429 56%	769 100%	343 43%	445 57%	788 100%
Ph.d.-niveau	442 45%	546 55%	988 100%	457 45%	551 55%	1.007 100%	457 45%	546 54%	1.003 100%	461 45%	564 55%	1.024 100%
Ph.d.-niveau	846 55%	704 45%	1.551 100%	851 54%	717 46%	1.568 100%	856 55%	698 45%	1.554 100%	850 54%	710 46%	1.559 100%
U. adjunktiveau	175 59%	123 41%	298 100%	169 57%	130 43%	298 100%	166 56%	129 44%	294 100%	139 52%	129 48%	268 100%
U. adjunktiveau Total	175 59%	123 41%	298 100%	169 57%	130 43%	298 100%	166 56%	129 44%	294 100%	139 52%	129 48%	268 100%
Dehidsundervisere	8 79%	2 21%	10 100%	12 60%	8 40%	19 100%	13 58%	9 42%	22 100%	13 56%	10 44%	23 100%
Dehidsundervisere	38 34%	73 66%	111 100%	38 34%	76 66%	114 100%	40 33%	80 67%	120 100%	40 33%	80 67%	120 100%
Dehidsundervisere Total	46 38%	75 62%	121 100%	50 37%	83 63%	133 100%	52 37%	89 63%	141 100%	53 37%	91 63%	143 100%
Øvrige stillinger	12 22%	43 78%	55 100%	13 23%	44 77%	57 100%	13 22%	45 78%	58 100%	13 22%	45 78%	58 100%
Øvrige stillinger	11 51%	11 49%	22 100%	10 50%	10 50%	20 100%	11 54%	10 46%	21 100%	10 49%	11 51%	21 100%
Øvrige stillinger	28 51%	27 49%	55 100%	31 55%	25 45%	57 100%	34 57%	26 43%	60 100%	33 56%	26 44%	58 100%
Øvrige stillinger Total	51 39%	81 61%	132 100%	54 41%	79 59%	133 100%	59 42%	80 58%	139 100%	56 41%	81 59%	137 100%
Hovedtotal	2.004 43%	2.679 57%	4.683 100%	2.033 43%	2.705 57%	4.737 100%	2.049 43%	2.701 57%	4.750 100%	2.028 43%	2.732 57%	4.759 100%

Kilde
 ISOLA
 Noter
 - Sammenligningen omfatter VIP-medarbejdere på KU
 - Sammenligningen viser årsværk

Bilag 3

Kilde: *Deding, Mette & Mona Larsen (2008), "Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006"*, SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd – s. 68

TABEL 4.2

Gennemsnitsløn og løngab, smalfortjeneste ekskl. pension og persona-
legoder, hele arbejdsmarkedet, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	139,03	115,03	127,06	24,00	18,89
1998	142,50	117,30	129,86	25,20	19,41
1999	148,61	121,50	134,87	27,12	20,11
2000	152,37	125,83	138,70	26,55	19,14
2001	158,82	129,40	143,54	29,41	20,49
2002	162,05	132,92	146,62	29,12	19,86
2003	167,42	138,05	151,94	29,37	19,33
2004	169,47	142,25	154,87	27,22	17,58
2005	176,09	147,58	161,23	28,51	17,68
2006	179,18	150,31	163,90	28,87	17,61

TABEL 4.3

Gennemsnitsløn og løngab, fortjeneste pr. løntime, hele arbejdsmarke-
det, 1997-2006. Kroner.

	Mænd	Kvinder	Alle	Absolut forskel	Løngab (pct.)
1997	175,95	145,74	160,88	30,21	18,78
1998	182,67	151,20	166,88	31,47	18,86
1999	190,68	156,77	173,49	33,91	19,55
2000	196,03	161,99	178,50	34,04	19,07
2001	206,98	168,82	187,16	38,15	20,38
2002	212,24	173,73	191,84	38,51	20,07
2003	220,80	181,86	200,27	38,94	19,44
2004	221,61	185,64	202,31	35,97	17,78
2005	231,05	192,03	210,71	39,02	18,52
2006	237,32	197,04	216,00	40,28	18,65