

## Fra kønsarbejdsdeling til ligestilling tur-retur

**På trods af flotte formuleringer i lovgivning og overenskomster er der stadig ikke reel ligestilling mellem kønnene på de nordiske arbejdsmarkeder. Er det på grund af kønsarbejdsdelingen, dvs. fordi kvinder og mænd typisk arbejder i forskellig slags arbejde og forskellige steder på arbejdsmarkedet? Er løsningen i så fald nedbrudte kønsgrænser i arbejdet og flere kønsblandede arbejdspladser? Artiklen diskuterer relationen mellem kønsarbejdsdeling og ligestilling set i et teoretisk og strategisk perspektiv.**

*Den største hindring for at opnå reel ligestilling på arbejdsmarkedet – både hvad angår lønninger og fremtidsudsigter – er efter Ligestillingsrådets mening kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.*

(Ligestillingsrådets årsberetning 1983)

*Jeg ser det kønsopdelte arbejdsmarked som en af de største hindringer for ligestillingen.*

(Ingrid Rasmussen, formand for Ligestillingsrådet i Magisterbladet 1995/21)

### Indledning

Som det fremgår af de to indledende citater har Ligestillingsrådet gennem mange år betragtet det kønsopdelte arbejdsmarked

som den væsentligste årsag til, at de to køn også har ulige forhold på arbejdsmarkedet. I denne artikel skal vi se nærmere på antagelsen. Har Ligestillingsrådet ret? Er det fordi, at kvinder og mænd dominerer i forskelligt arbejde og ofte også på forskellige arbejdspladser og i forskellige erhverv, brancher og sektorer, at de også har ulige arbejdsvilkår? Kan man heraf så udlede, at kønsblanding i arbejdet vil forøge ligestillingen? Denne antagelse synes i hvert fald at have været fundamentet for den aktive ligestillingsindsats, som den svenske stat har stået for siden 1970'erne (Westberg-Wohlgemuth, 1996):

*Den gällande uppfattningen är att om vi satsar på kvinnor inom mansdominerade*