

Jordemodern



Jordemodern Tidsskrift sedan 1888 Bild Elisabeth Ubbø

Mars nr 1 2021

- | | | | |
|----|---|----|---|
| 9 | Redaktören: Strategier för framtiden | 38 | Hallå där: Elisabeth Ubbe |
| 10 | Psykosocial bedömning vid assisterad befruktning | 40 | Decolonizing Midwifery |
| 14 | Mika hälsa erbjuder stöd | 46 | Låt oss prata om kvinnors roll i reproduktionen! |
| 18 | Samverkan och kunnig hälsopersonal främjar tonåringars sexuella hälsa | 49 | Hållbar livsstil – Kunskapsunderlag om levnadsvanor |
| 21 | Två generationers tankar, känslor och erfarenhet av kejsarsnitt | 50 | Enkät om vårdgivares värderingar och kunskap om sexuell och reproduktiv hälsa |
| 24 | Konsekvenser av Covid-19 – kvinnors perspektiv på barnafödande | 51 | Barnmorskor sökes till forskningsstudie om växande kritik mot kopparspiralen |
| 26 | Nytt nätverk för juniora forskare | 52 | Till minne av |
| 27 | Svenska Barnmorskeförbundet stöder barnmorskans profession i Ghana | 54 | Ordförande har ordet: Prata om lön och kompetens |
| 30 | BARNMORSKAN BLOGGAR: Ghanabloggen | 56 | SRAT: Så fungerar löneprocessen |
| 33 | BARNMORSKAN BLOGGAR: Om Ledarskap Bra ledare skapar trygghet på arbetsplatsen | 58 | Hallå där: Therese Persson |
| 36 | Jag tror på det vi gör – om sjukhusanslutna hemförlossningar | 60 | Extra förbundsstämma 2021 |
| | | 61 | Medlemsmöten |



Jordemodern

JORDEMODERN SVENSKA BARNMORSKEFÖRBUNDET (UTGIVARE) ISSN 0021-7468

Ansvarig utgivare

Eva Nordlund

Chefredaktör

Margareta Rehn
margareta.rehn@barnmorskeforbundet.se

Jordemodern förbehåller sig rätten att korta och redigera insänt material.

Manusgranskning Birgita Klepke

Grafisk formgivning Svenska Barnmorskeförbundet

Tryck Ätta.45 Tryckeri AB

Jordemodern utkommer 8 gånger per år

Prenumeration förnyas årligen – information på hemsidan barnmorskeforbundet.se

Annonsbokning

anette.rising@barnmorskeforbundet.se

Sista bokningsdag för medlemsannonser

den 10:e i månaden före utgivningsdatum

Svenska Barnmorskeförbundet

Baldersgatan 1
114 27 Stockholm
08-10 70 88
kansli@barnmorskeforbundet.se
barnmorskeforbundet.se

Barnmorskan

barnmorskan.se



Strategier för framtiden

Den internationella organisationen International Confederation of Midwives har tagit fram en ny strategi för 2021–2023. Den går ut på att barnmorskor och barnmorskeorganisationer världen över gemensamt ska arbeta för och bidra till att förbättra den sexuella och reproduktiva hälsan och hälsan för mödrar, nyfödda, barn och tonåringar (SRMNCAH). Strategin ska även bidra till ökad jämställdhet och jämlik tillgång till vård för alla kvinnor och samhällen.

REDAKTÖR MARGARETA REHN

• **Det handlar om** barnmorskeprofessionen och framtiden. Det handlar om de globala målen (SDG2030), sexuell och reproduktiv hälsa och mänskliga rättigheter. Det handlar också om biologiskt kön, kvinnans roll i reproduktionen, maktstrukturer och barnmorskans autonomi.

Sedan 1978 uppmärksammas den 8 mars som internationella kvinnodagen. Kvinnokonventionen (CEDAW) antogs 1979 och trädde i kraft 1981. Kvinnokonventionen säger att diskriminering av kvinnor syftar på varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av kön, vars effekt eller syfte är att begränsa eller hindra kvinnors mänskliga rättigheter eller friheter. Kvinnor och män ska på lika villkor åtnjuta mänskliga rättigheter och friheter. Det är mycket som behöver göras både i stort och smått – globalt, nationellt, regionalt och lokalt.

International Confederation of Midwives Strategic Priorities 2021–2023

Goal: Position ICM as an expert in creating, advising, influencing, and enabling the profession of midwifery globally.

Strategic Priority 1: Drive innovation and sustainability for the future of Midwifery.

Strategic Priority 2: Develop, strengthen, and support the rollout of a new professional framework for midwifery.

Strategic Priority 3: Foster a movement for midwifery, enabling and strengthening partnerships, advocacy, and communications for midwifery, with women's voices at the centre.

Cross-cutting: Promote gender equality by employing a gender lens and prioritisation across all elements of the strategic plan.

www.internationalmidwives.org

Prata om lön och kompetens

Äntligen har ni årets första nummer av Jordemodern i er hand.

• **Jag vill prata om lön!** I dagarna infaller den Internationella kvinnodagen, 8 mars. En tydlig jämställdhetsfråga är tyvärr ojämlika löner. Kvinnor tjänar fortfarande oförklarligt mindre än män i likvärdiga yrken och även inom samma yrke.

Under 2020 publicerade expertgruppen Lönelotsarna flera rapporter om strukturella löneskillnader. Lönelotsarna är plattformen och varumärket för fristående sakkunniga i ämnet tillsammans med en ideell förening vars ändamål är att verka för jämställda löner. Arbetet består av att sprida kunskap, bilda opinion och utveckla metoder och att utgöra en plattform för erfarenhetsutbyte och samarbete med olika aktörer. Lönelotsarna ser sitt arbete som ett bidrag till debatten om de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. De menar också att det behövs som komplement till Medlingsinstitutets årliga statistik över löneskillnader mellan kvinnor och män.

Vid kartläggningen använder Lönelotsarna metoder som är väl etablerade och som sammantaget kartlägger typ av arbete, könsfördelning, kvalifikationer som behövs, ansvar och hur lönestrukturen ser ut i förhållande till yrket med mera. Exempel på faktorer som analyseras är hur lång utbildning



EVA NORDLUND
FÖRBUNDSORDFÖRANDE
eva.nordlund@barnmorskeforbundet.se

som krävs, vilka krav på problemlösning och sociala färdigheter som ingår, vilka krav på ansvar som finns samt med vilken ansträngning och under vilka arbetsförhållanden arbetet utförs. Läs gärna en fördjupad metodbeskrivning i deras rapporter.

Barnmorskor hamnar, tillsammans med exempelvis specialistläkare och civilingenjörer, i den grupp som har högst kravnivå när yrken värderas och viktas mot varandra. När lönerna jämförs finns en tydlig skillnad mellan kvinnodominerade yrken jämfört

med mansdominerade yrken inom samma grupp. Barnmorskor tjänar i genomsnitt 5 200 kronor mindre än civilingenjörer, trots att dessa yrken sammantaget har likvärdiga krav på utbildning och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden. Civilingenjörer kan finnas inom privat sektor där lönerna är högre generellt, men det legitimerar inte att samhället som helhet tillåter en löneskillnad som beror på kön och yrkesval och om arbetet utförs inom offentlig eller privat verksamhet.

Att det finns en löneutveckling, och därmed lönespridning, i ett yrke är ett tecken på att de anställda kan påverka sin lön genom skicklighet och prestation. Kvinnodominerade yrken har en mer sammanpressad lönestruktur. Lönelotsarnas kartläggningar visar att barnmorskors löner ligger mellan 34 000 och 48 000 kronor (utom chefer), det vill säga ett intervall på 14 000 kronor. Motsvarande för civilingenjörsyrken inom elektroteknik är 34 000 och 61 000 kronor. Det innebär ett intervall på 27 000 kronor, nästan dubbelt så stort som för barnmorskor.

Det finns alltså tydliga mönster som visar att kvinnodominerade yrken inom offentlig och även privat sektor har lägre lön och mindre lönespridning än likvärdiga mansdominerade yrken. Yrkeserfarenhet mätt i ålder har mindre betydelse för kvinnodominerade yrken än för likvärdiga manligt dominerade yrken och utbildning lönar sig mest i mansdominerade yrken. Marknadskrafter och olika satsningar har inte heller lika stor betydelse för löneutvecklingen i kvinnodominerade yrken.

Det här är inga nyheter för barnmorskor som redan vet att det är svårt att bli rätt

värderad för sin kompetens. Ändå är det oacceptabelt varje gång det tydliggörs.

Vid ett seminarium på årets jämställdhetskonferens Forum Jämställdhet, som handlade om en svensk modell för jämställda löner, uttryckte Markus Kallifatides, docent i företagsekonomi, att statligt riktade medel mot de stora kvinnoyrkena skulle vara ett sätt att jämna ut och därmed lösa problemet med ojämsställda löner och inkomstskillnader. Enligt hans beräkningar skulle det behövas 30 miljarder kronor för att gradera upp kvinnodominerade yrken med låg lön till jämförbara mansdominerade yrken. Det är enligt Kallifatides nästan "felräkningspengar" i ett budgetarbete.

Årets löneöversyn är i full gång och är en del i det lokala arbetet som går att påverka. Jag påminner igen om att Svenska Barnmorskeförbundets kompetensmodell kan användas tillsammans med andra lokala verktyg för att identifiera kompetensen hos barnmorskor och koppla den till lön genom lönekriterier.

Samla er i medlemsgruppen och diskutera tillsammans hur ni ska arbeta med löner. Diskutera därefter med arbetsgivaren. Det är inte lätt men att ge upp är inget alternativ. Ta tillfället och för fram de argument som finns. Och minns att lönepotter inte existerar.

Vårt löneavtal ger utrymme för differentierade löner där varje barnmorskas egen utvecklingskurva och insats ska värderas.

Hej så länge!
Eva

REPRODUKTIV HÄLSA KONFERENS

Clarion Hotel Sign i Stockholm 19–20 oktober 2021



Anmälan är öppen!

Rabatt: medlem, student och pensionär.

Tidig avgift till och med den 15 augusti 2021.

Program och anmälan via webbformulär på [sbfkonferens.se](https://www.sbfkonferens.se)