



Islands Brygge 32D  
2300 København S  
Tlf. 3524 6000  
Mail: FH@fho.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K  
Sendt pr. mail til [abr@bm.dk](mailto:abr@bm.dk)

Sagsnr. 23-0075  
Vores ref. DIST  
Deres ref  
Den 19. januar 2023

## Bidrag til beskæftigelses- og ligestillingsministeriets ligelønsredegørelsen for 2023

Følgende bidrag udarbejdes på baggrund af Beskæftigelsesministeriets anmodning om, at arbejdsmarkeds parter bidrager til ligelønsredegørelsen hver tredje år.

Ligeløn er et vigtigt indsatsområde for FH, og siden seneste ligestillingsredegørelse fra 2019 har FH og vores medlemsorganisationer gennemført en række initiativer for at fremme ligeløn mellem kønnene.

Der er flere årsager til, at der endnu ikke er ligeløn i Danmark. Det stærkt køn opdelt arbejdsmarked, den skæve fordeling af barsel, begrænset løngennemsigtighed på arbejdspladserne og lavere løn i kvindedominerede fag er de væsentligste grunde til, at vi stadigvæk har et løngab mellem mænds og kvinders gennemsnitlige timeløn.

Aftale med DA om ligestilling af forældres ret til barselsdagpenge og implementering af orlovsdirektivet.

I forbindelse med implementeringen af orlovsdirektivet og øremærkning af 9 ugers forældreorlov til hver forælder, indgik FH og DA i september 2021 en aftale om, at implementeringen af orlovsdirektivet skulle understøtte en mere lige fordeling af orloven efter fødslen, hvorefter far/medmor og mor hver kan afholde i alt 24 ugers orlov med ydelser, hvoraf 11 af ugerne er øremærkede, og de 13 kan overføres til den anden forælder. Det er også den model, der er omdrejningspunktet i den ændring af barselsloven, som trådte i kraft d. 2. august 2022.

Flere uger med løn under orlov i OK20 på det private arbejdsmarked.

I forbindelse med overenskomstaftalen på det private arbejdsmarked i 2020 blev parterne bl.a. enige om at forlænge ugerne med ret til løn under forældreorlov med tre uger, så der i alt blev øremærket 8 uger til 'den anden forælder', ud over de to uger med ret til løn under fædreorloven. Større løndækning under fædre- og medmødres orlov vil reducere en af de barrierer, der er for at fædre holder mere orlov. De nye rettigheder ventes derfor at styrke familiernes incitament til at fordele orloven mere lige imellem sig, hvilket bør have en positiv virkning på løngabet.

Kampagne og konference på Kvindernes internationale kampdag 8. marts 2019 'Del din løn – tal om løn for ligeløn'.

Både danske og internationale erfaringer viser, at vi er kommet nærmere ligeløn. Dog er der stadig lang vej, og vi har langt fra ligeløn i Danmark. FH afholdt derfor, på Kvindernes Internationale Kampdag i 2019, konferencen #DelDinLøn. Her blev kampagnen 'Del din løn – tal om løn for ligeløn' skudt i gang. Kampagnen havde det formål at oplyse og gøre op med den manglende ligeløn på arbejdsmarkedet – blandt andet ved at få større åbenhed om løn. FH lagde i den forbindelse op til, at lønmodtagere og arbejdsgivere skulle bryde løntabuets på arbejdspladserne, og opfordrede politikerne til at gribe ind over for ulige løn. Til selve konferencen var der debat mellem en række meningsdannere og politikere, herunder Rasmus Horn Langhof (S), Trine Torp (SF), Jo Krøyer (Forsker), Steen Nielsen (DI) og Jonas Herby (Cepos). De engelske forskere Joe Dromey og Lesley Rankin kom for at fortælle om resultaterne fra "The fair pay report", og om hvilken effekt lønåbenhed har haft i England. FH lancerede vores egne anbefalinger, og deltagerne blev også underholdt gennem en teaterfremvisning, hvor Rejsescenen satte skarpt på uligeløn mellem mænd og kvinder.

Konference om det kønsopdelte arbejdsmarked på Kvindernes Internationale Kampdag 8. marts 2020.

I anledningen af Kvindernes Internationale Kampdag i 2020 gik FH sammen med 30 faglige organisationer under FH og AC, og arrangerede en række debatarrangementer i hele landet. Beggrunden for konferencen var, at vi mener at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og i uddannelsesvalget er et problem. Det gælder både for den enkelte, der får begrænset sine muligheder, men også for arbejdsmarkedet og for ligestillingen i vores samfund. Det kønsopdelte arbejdsmarked er desuden en del af årsagen til løngabet mellem mænd og kvinders løn. Daværende beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard, arbejdsgiverorganisationer, politikere og eksperter blev derfor inviteret til en debat om, hvordan vi sikrer et mere kønsblandet og mangfoldigt arbejdsmarked i Danmark.

Årlig kampagne 'Kvindernes sidste arbejdsdag'.

En del af FH's medlemsorganisationer, og i 2022 også FH, står bag kampagnen "Kvindernes Sidste arbejdsdag", som hvert år gennemføres sammen med medlemsorganisationer fra AC og Kvinderådet. I 2022 lå kvindernes sidste arbejdsdag den 17. november, og kampagnens budskab var således, at kvinderne herefter "frivilligt" gik på arbejde resten af året, grundet lønforskellen på 13,5% mellem kvinder og mænd. Den landsdækkende kampagne bestod bl.a. af et fysisk armbånd med testen "frivillig kvinde i arbejde", kombineret med en SoMe-kampagne på Facebook og Instragram. Kampagnen fik stor gennemslag på Twitter, og løngabet og kampagnens budskab blev taget op af flere medier, bl.a. Deadline.

Samarbejde med arbejdsgiverorganisationerne DA, KL, Danske Regioner og Medarbejder og Kompetencestyrelsen vedrørende det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg.

I starten af 2021 indgik FH et samarbejde med arbejdsgiverorganisationerne Dansk Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Formålet med samarbejdet er at gøre en fælles indsats for at få 'åbnet' det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg. Samarbejdet har bl.a. resulteret i en Epinion-undersøgelse af årsagerne til det kønsopdelte uddannelsesvalg, fire dialogmøder, hvoraf de tre er blevet afholdt, samt planlægningen af en fælles konference i efteråret 2023 og udvikling af fælles policyanbefalinger. Samarbejdet består organisatorisk af en styregruppe, der mødes 4-5 gange om året, og en arbejdsgruppe, der mødes efter behov. FH og DA koordinerer og sekretariatsbetjener samarbejdet i fællesskab. Samarbejdet har ingen

udløbsdato, men fortsætter så længe parterne har interesse i at gøre en fælles indsats på området. Styregruppen har i første omgang valgt at fokusere på det kønnede uddannelsesvalg, da det er en af de væsentlige årsager til, at der er et kønsopdelt arbejdsmarked. Det er hensigten, at samarbejdets fokus herefter bliver rettet mod det kønsopdelte arbejdsmarked.

Rådgivning i forbindelse med forhandlingerne af et nyt EU-direktiv, der skal fremme løngennemsigtighed.

FH har bidraget med rådgivning i forbindelse med forhandlingerne af et nyt EU-direktiv. FH har løbende været i dialog med relevante embedsfolk og ordførere i Europa-Parlamentet og medlemmer af folketingets Europaudvalg med henblik på at få et direktiv, der respekterer den danske model og skaber større klarhed om begrebet 'arbejde af samme værdi' og reelt fremmer lønåbenhed og ligeløn.

FH's medlemsorganisationers bidrag vedrørende initiativer inden for ligelønsområdet og administrationen af ligelønslovens regler indenfor de seneste tre år:

3F

I 3F udarbejder vi en årlig statistik over løngabene indenfor vores fag. Den sidste nye vedlægges. Handlingsmuligheder drøftes i grupperne og Ligestillingspolitisk udvalg.

I 3F motiverer vi vores ligestillingsansvarlige i de lokale afdelinger samt vores tillidsrepræsentanter til at deltage i FIU-ligestillings on-line møder om ligeløn, der blev gennemført under Corona-pandemien.

I regi af FIU-ligestilling har vi deltaget i udarbejdelsen af spil og pjecer om ligeløn. De fremgår af hjemmesiden <https://ddei5-0-ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=www.fiu%2dligestilling.dk&umid=BA23494F-F1F8-EB05-BEB8-AE06B998F40D&auth=7223d62a4aa8e01884bc5b145984a3206da5b4d3-f1f03511c5eb67bf3e4417d1ec65907365090730>.

CO-Industri

CO-industri har bidraget til ligelønsområdet ved medvirken i hovedparten af de initiativer, FH beskriver.

Desuden bidrager CO-industri til administrationen af ligelønslovens regler ved at føre sager i ligelønsnævnet på vegne af medlemmer og forbund.

Derudover monitorerer CO-industris ligestillingsudvalg brug af fædres barsel vha. indsigt i Industriens Barselsfond.

Danmarks Lærerforening

Danmarks Lærerforening udarbejder årligt en lønstatistik som blandt andet indeholder lønstatistik fordelt på mænd og kvinder. Målt på gennemsnitsløn var lønforskellen for de fleste og største af foreningens stillingsgrupper under 1 % (i begge køns favør afhængigt af gruppe). I alle stillingsgrupper er der en overvægt af kvinder.

Lønstatistikken viser også, at højeste gennemsnitlige anciennitet samvarierer med højeste gennemsnitlige løn (børnehaveklasselederne undtaget).

Den årlige lønstatistik udsendes til foreningens kredse, som lokalt forhandler for medlemmerne, og indgår således i grundlaget for lønfastsættelsen og arbejdet med ligeløn.

## Dansk Metal

Ud over bidraget til aktiviteterne i FIU-Ligestilling har Dansk Metal indgået i FH's arbejdsgruppe omkring implementering af orlovsdirektivet, konference omkring det kønsopdelte arbejdsmarked 8. marts 2020 (står også under FIU-Ligestilling), indgået i en nedsat arbejdsgruppe fra den tidligere regering under Transportministeriet/Ligestilling omkring mere ligelig kønsfordeling på EUD uddannelser, som dermed også har indvirkning på ligeløn, samt deltaget i arbejdsgruppe omkring arbejdet i forbindelse med forhandlingerne af et nyt EU-direktiv, der skal fremme løngennemsigthed.

## DSR

DSR har på forskellige måder sat ligeløn på dagsordenen i løbet af perioden:

- I 2020 blev historiker Astrid Elkjær Sørensen og Institut for Menneskerettigheders forskningsprojektet: "Kvindefag i en historisk skruetvinge", der omhandler 1969-Tjenestemandreformens betydning for lønefterslæbet for de kvindedominerede faggrupper i den offentlige sektor, publiceret. Forskningsprojektet blev finansieret af Ligelønsalliancen, som DSR, via sit medlemskab af Sundhedskartellet, er en del af. Den viste, at lønhierarkiet mellem 13 faggrupper i den offentlige sektor fra henholdsvis 1969 og 2019 har stået i stampe de seneste 50 år. Det vil sige, at de traditionelle kvindefag stort set ligger lige så lavt lønmæssigt som i 1969. Nogle kvindefag falder endda ned i hierarkiet, selvom deres uddannelser er blevet længere. Rapporten blev brugt til at sætte lønefterslæbet blandt de kvindedominerede faggrupper i den offentlige sektor på den politiske dagsorden.
- I 2021 lavede DSR kampagnen "Lønloftet". Lønloftet var en underskriftsindsamling, der handlede om at forpligte Folketingets politikere til at rette op på sygeplejerskernes historiske lønefterslæb. Et lønefterslæb der er på 15-20 procent i forhold til traditionelt mandsdominerede fag med sammen uddannelsesniveau. Kampagnen indsamlede ca. 60.000 underskrifter.
- I løbet af 2022 har DSR arrangeret flere LigelønsTALKS for sine medlemmer. LigelønsTALKS er digitale debatter, der handler om kampen for ligeløn og opgøret med sygeplejerskernes historiske lønefterslæb. Emnerne på LigelønsTALKs har bl.a. været regionernes arbejde for at fastholde sygeplejersker, debat med den tidligere ligestillingsminister Trine Bramsen og omsorgsværdiens betydning i sundhedsvæsenet.

## Finansforbundet

### *Analyse vedr. løngab*

I 2021 fik Finansforbundet Konsulentfirmaet HBS Economics til at analysere de kønsmæssige lønforhold i den finansielle sektor. Analysen følger nyeste metode, som også anvendes af Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE) til analyse af kønsmæssige lønforskelle på det danske arbejdsmarked.

Analysen finder en samlet lønforskel mellem mænd og kvinder på 18,2 pct. blandt Finansforbundets medlemmer. Altså tjener mænd gennemsnitligt 18,2 pct. mere end kvinderne.

Analysen viser, at 10,5 pct. af lønforskellen kan forklares med forskel i uddannelse, erfaring, personaleansvar, arbejdsfunktioner oa..

Tilbage står at 7,7 pct. af lønforskellen ikke kan forklares af de udvalgte kontrolvariable. Dette er den såkaldte 'uforklarede' lønforskel.

Analysen viser således, at når man sammenligner mænd og kvinder i samme arbejdsfunktion, med samme uddannelse, erhvervs erfaring, arbejdssted m.m., så tjener mændene gennemsnitligt 7,7 pct. mere end kvinderne.

Link til lønanalyse: [Rapport \(finansforbundet.dk\)](#)

#### *Ligelønsguide*

Finansforbundet har i samarbejde med Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet udviklet en guide med anbefalinger og værktøjer til, hvordan man i finanssektoren kan arbejde konkret med at sætte lys på og reducere lønforskelle.

Et helt væsentligt grundlag er, at de regelsæt og den statistik, der findes om løn og køn, rent faktisk bliver drøftet og brugt. Det er ligelønsguiden er konkret redskab til.

Guiden omfatter reglerne omkring ligelønsstatistik og ligelønsredegørelser samt en oversigt over de muligheder og forpligtelser, virksomhederne har i denne forbindelse – og den rummer også en række specifikke anbefalinger.

Guiden er tænkt som et anvendeligt inspirationskatalog til hvordan man i det daglige kan arbejde med ligeløn og diversitet og nogle af de bagvedliggende faktorer, der kan sætte sig som forskel i løn.

Ligelønsguiden er et fælles projekt – og den skal bruges bredt i virksomhederne. Formålet er, at både HR- og økonomifunktioner, ledere og tillidsrepræsentanter vil derfor kunne finde hjælp, støtte og inspiration i guiden.

Link til ligelønsguide: [finansforbundet\\_ligelønsguide\\_rt4.pdf](#)

#### *Kønsopdelt lønstatistik*

Finansforbundet udarbejder en årlig kønsopdelt lønstatistik, som er tilgængelig på Finansforbundet hjemmeside og viser både lønniveauer for mænd og kvinder i sektoren, samt lønforskellen på relevante diskokoder. Statistikken er baseret på data fra på Finanssektorens Arbejdsgiverforenings strukturstatistik.

Link til kønsopdelt lønstatistik: [Lønforskel på mænd og kvinder \(finansforbundet.dk\)](#)

#### *Overenskomst*

På overenskomstrådet arbejder Finansforbundet aktuelt for at ligestille mødre/fædre/medmødre mht. barsel og forældreorlov med fuld løn.

#### *Administration i forbindelse med ligelønsloven*

Hvad angår administrationen af ligelønslovens regler har Finansforbundet generelt ikke mange henvendelser og sager vedr. ligeløn. Og ofte er de få sager Finansforbundet modtager svære at løfte juridisk pga. den kompleksitet der er vedr. arbejde af samme værdi og sammenlignelighed.

### FIU-Ligestilling

FIU-Ligestillingssamarbejdet, som består af Dansk Metal, 3F, Serviceforbundet, HK og Dansk Sygeplejeråd har gennemført følgende Ligelønsaktiviteter i perioden 2020-2022:

- Fyraftensmøder og heldagskurser for TR/AMR: I både 2020, 2021 og 2022 har FIU-ligestilling udbudt kurser til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i ligeløn. Kurserne har haft til formål at gøre TR og AMR nysgerrige på at undersøge ligeløn hos dem selv, og at motivere dem til at starte en dialog om løn med kollegaerne. Kurserne har både informeret om ligelønsstatistikker, lovgivning og hvordan man som TR/AMR kan undersøge og håndtere løngab på egen arbejdsplads.
- Onlinekursus: På baggrund af corona har vi udviklet et onlinekursus, som har været udbudt til TR og AMR. Kurset har på samme måde som vores fysiske kurser bestræbt sig på at klæde tillidsvalgte på til at arbejde med ligeløn på egen arbejdsplads. Det har været et tilbud til de, der ikke har mulighed for at rejse langt for at deltage i kurser.

- Konferencer: På konferencerne for 8. marts 2022, Pride 2022 og Åbning af det kønsopdelte arbejdsmarked har ligeløn og løngab været et tema. Vi har både haft indlæg om de økonomiske konsekvenser af skævhed i barsel, løngabet mellem homo- og heteroseksuelle og løngab i pensionsalderen. Formålet har været at sprede ny viden om udvikling i løngabet samt at have et (ofte overset) intersektionelt perspektiv på ligeløn.
- Ligelønsguide: På baggrund af de seneste års erfaringer fra arbejdet med ligeløn, har FIU-Ligestilling en ny guide til TR/AMR på trapperne. Guiden har til formål at skabe dialog om de forskellige ligestillingstemaer på arbejdspladsen, som alle indvirker på, at der ikke er ligeløn (løn/karriere, struktur, seksuel chikane, barsel, karrieremuligheder, balance mellem privat- og arbejdsliv osv.) og gøre opmærksom på arbejdspladsens eventuelle usynlige udfordringer. Udover at skabe dialog skal guiden informere og tilbyde konkrete handlemuligheder, som arbejdspladsen skal kunne tage i brug i hverdagen.

#### FOAs initiativer inden for ligelønsområdet

Det er et højt prioriteret indsatsområde for FOA at få gjort op med den strukturelle uligeløn, hvor forskelligt arbejde af samme værdi aflønnes ulige.

FOA organiserer en lang række faggrupper, hvor arbejde, der historisk har været betragtet som kvindearbejde og værdsat til en lav værdi, fortsat i dag lønnes lavere end i fag, hvor arbejde af samme værdi primært udføres af mænd. Det strukturelle ligelønsproblem er derfor det dominerende ligelønsproblem på FOAs områder, og det er derfor naturligt, at FOA i særlig grad er engageret i en række initiativer, der skal mindske den strukturelle uligeløn på tværs af fag, der ikke mindst findes på et stærkt kønsopdelt arbejdsmarked, hvor kvinder og mænd arbejder i forskellige fag, sektorer og brancher ikke opnår lige løn for arbejde af samme værdi.

Alle FOAs initiativer kan således ses som bidrag til arbejdet med FN's verdensmål 8.5 om "lige løn for arbejde af samme værdi" og til så vidt muligt allerede nu at handle i overensstemmelse med EU's såkaldte løngennemsigtighedsdirektiv, der skal fremme lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Af de konkrete initiativer skal der her kun nævnes de to nedenstående indsatser mod strukturel uligeløn.

#### Brugbar ligelønsstatistik

I dag har vi ikke dansk statistik, der f.eks. kan give FOA og organisationens medlemmer og tillidsrepræsentanter svar på, om husassistenter, serviceassistenter eller social- og sundhedsassistenter har en løn, der svarer til lønnen for andre, som udfører arbejde af samme værdi. FOA mangler således en ligelønsstatistik, der beskriver, i hvilket omfang arbejde af samme værdi aflønnes ulige. En sådan statistik kan være et godt redskab i kampen mod lavere løn for såkaldt kvindearbejde end for andet arbejde af samme værdi. Beregninger af den såkaldte korrigerede lønforskel, dvs. den tilbageværende lønforskel efter, at der er taget højde for kvinders og mænds forskellige fordeling på fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion, er ikke et mål for den strukturelle uligeløns omfang.

Den ligelønsstatistik, vi har i dag, er 'bare' en statistik over, hvad mænd og kvinder tjener i gennemsnit. Det er selvsagt bedre end ingenting. Men det er langt fra nok og godt nok. Derfor har FOA taget initiativ til at undersøge, hvordan der – så vidt muligt – på grundlag af allerede eksisterende statistiske data og kønsneutrale lønbegreber vil kunne udarbejdes dansk statistik over omfanget og udbredelsen af uligeløn, hvor forskelligt arbejde af samme værdi aflønnes ulige.

Indtil videre omfatter initiativet en nærmere undersøgelse af, hvordan der kan laves et forslag til indikator, der beskriver lønforskellen mellem kvindedominerede og ikke-kvindedominerede erhverv, hvor kravene til arbejdet anses for at være lige, og hvordan der via inddragelse af arbejdsmarkedets parter heri kan opnås et godt redskab til ligelønsdiskussionerne ved overenskomstforhandlinger, lokale lønforhandlinger, mv.

Den stadig pågående undersøgelse indhenter bl.a. inspiration fra Sverige, hvor man har lavet et forslag, der bygger på, at alle erhverv i Sverige arbejdsmarked grupperet i 13 kravniveauer. I hver af disse grupper sammenlignes gennemsnitslønnen i alle kvindedominerede erhverv så med gennemsnitslønnen i alle andre erhverv. Derefter findes et samlet mål for den strukturelle lønforskel, dvs. forskellen på gennemsnitslønnen i kvindedominerede erhverv og gennemsnitslønnen for andre i tilsvarende erhverv. Denne forskel anslås i den svenske rapport herom til lidt mindre end 20 procent.

Da medlemsstaterne ifølge det kommende løngennemsigthedsdirektiv skal sikre, at der er værktøjer og metoder til at vurdere og sammenligne arbejdets værdi, er der taget initiativ til at præsentere resultaterne af FOAs undersøgelse for bl.a. ligestillingsministeren.

#### Den strukturelle uligeløns årsager

Det kommende løngennemsigthedsdirektiv vil så vidt vides i skrivende stund pålægge medlemsstaterne at træffe foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgivere har lønstrukturer og 'lønfastsættelsesmekanismer', der sikrer kvinder og mænd lige løn for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi. Medlemsstaterne skal endvidere sikre, at der er værktøjer og metoder til at vurdere og sammenligne arbejdets værdi.

Da FOA har et ønske om, at løngennemsigthedsdirektivet i så vid udstrækning som muligt implementeres af arbejdsmarkedets parter, har FOA for så vidt angår egne overenskomstråder iværksat en nærmere historisk funderet undersøgelse af eventuelle sammenhænge mellem den historiske udvikling af lønstrukturer og lønfastsættelsesmekanismer. Formålet hermed er at afdække, hvorvidt denne udvikling har været medvirkende årsag til eventuel ulige løn for arbejde af samme værdi inden for bl.a. FOAs fagområder. Herigennem ønsker FOA at bidrage til at kvalificere den danske implementering af løngennemsigthedsdirektivet.

#### Frie Skolers Lærerforening

Frie Skolers Lærerforening anser det for et politisk vigtigt fokuspunkt. På vores område, lærere på de frie skoler, er der som udgangspunkt ikke problemer med ligeløn, da vores medlemmer er ansat på en anciennitetsbaseret overenskomst med faste løntrin. Der kan således alene tales om strukturelle lønforskel mellem kønnene. Nedenfor kommenteres nogle af de (mulige) strukturelle ligelønsproblemstillinger på vores område.

En andel af lønnen fastsættes lokalt efter aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Vi har lavet undersøgelser, der ikke viser signifikante forskelle mellem kønnene.

På barselsområdet er der fuld pension under hele barselsorloven, men nu hvor der er kommet nye regler om lige barselsorlov til begge forældre, så halter mændene markant bagefter kvinderne med lønretten, hvor mor har 20-26 ugers barselsorlov med løn, og far har 9-15 ugers barselsorlov med løn.

Vi har et indtryk af, at der er markant flere deltidsansatte kvinder end mænd. Især ser vi efter endt barselsorlov mange mødre gå på 80 %'s beskæftigelse i et eller flere år, mens de har små børn. Vi har dog ingen sikker statistik på området, da vi kun opgør vores medlemmer ved

en skillelinje på over eller under 50 %'s ansættelse. Men det er ikke et område, vi som fagforening tænker at blande os i.

Endelig er der formentlig en overrepræsentation af mandlige ledere i forhold til kønsandelen på lærerområdet som helhed. Og da ledere generelt er bedre lønnede end lærere, vil det give en samlet strukturel skævhed, som Frie Skolers Lærerforening dog ikke datamæssigt kan påvise. Det er heller ikke et område, vi som fagforening tænker at blande os i.

Forsikringsforbundet

Forbedring af barselsorlov

Ved overenskomstforhandlingerne i 2020 blev medforældres barsel udvidet med en uges betalt orlov, således at medforældre nu har 5 ugers orlov og 11 ugers forældreorlov med løn.

Ligelønsguide 2022

Forsikringsforbundet udgav i 2022 i samarbejde med Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet en ligelønsguide med anbefalinger og værktøjer til, hvordan man i finanssektoren kan arbejde med at sætte lys på og reducere lønforskelle. Guiden er primært rettet mod tillidsrepræsentanter og ansatte i virksomhedernes HR-funktioner.

Kampagner 2020-22

- Kvindernes Sidste Arbejdsdag 2022:
  - o Forsikringsforbundet har primært bidraget økonomisk til kampagnen
- Kvindernes Internationale kampdag 2020:
  - o Forsikringsforbundet har primært bidraget økonomisk til kampagnen
- Kvindernes Internationale kampdag 2021
  - o Forsikringsforbundet har primært bidraget økonomisk til kampagnen

Kønsopdelt lønstatistik 2019-21

Forsikringsforbundet udarbejder årligt en kønsopdelt lønstatistik baseret på Finanssektorens Arbejdsgiverforenings strukturstatistik. Statistikken har blandt andet til formål at undersøge løngabet – både generelt inden for forsikring og pension og specifikt inden for jobkategorier (DISCO-koder).

Statistikken er baseret på data fra august det foregående år. Således omhandler den seneste kønsopdelte lønstatistik (udarbejdet i efteråret 2022) året 2021.

Med venlig hilsen

Morten Skov Christiansen  
Næstformand, FH





Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K  
Sendt pr. mail til abr@bm.dk

Sagsnr. 23-0075  
Vores ref. CNJE  
Deres j.nr. 2022-8725  
Den 24. august 2023

## **Supplerende bidrag til Beskæftigelsesministeriets ligelønsredegørelse for 2023**

Følgende supplerende bidrag udarbejdes på baggrund af Beskæftigelsesministeriets anmodning om eventuelle tilføjelser eller justeringer til tidligere fremsendte høringsvar fra januar 2023.

FH har supplerende bidrag vedrørende følgende punkter:

- Flere uger med løn under orlov i OK23 på det private arbejdsmarked
- Konference og anbefalinger vedrørende det kønsopdelte arbejdsmarked
- Retssager
- FH's medlemsorganisationers bidrag vedrørende initiativer inden for ligelønsområdet

### **Flere uger med løn under orlov i OK23 på det private arbejdsmarked**

I FHs bidrag fra januar 2023 blev det fremhævet, at overenskomstforhandlingerne i 2020 bl.a. førte til flere uger med løn under forældreorlov. Overenskomstparterne blev enige om at udvide "den anden forælders" uger med ret til løn under forældreorlov med tre uger, således at der i alt var ret til 8 uger til "den anden forælder" ud over de to uger med ret til løn under fædreorlov.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2023 er overenskomstparterne bl.a. blevet enige om, at retten til løn under orloven skulle udvides. Med industriforliget i spidsen blev lønretten udvidet med fire uger; to uger til "den anden forælder" og to uger til fælles fordeling. Forældrene har herefter i alt 36 uger med fuld løn efter fødsel pr. 1. juli 2023 fordelt således:

- Den fødende: 10 ugers barsel og 9 uger derefter
- Den anden forælder: 2 uger ved fødslen og 10 uger derefter
- Fælles: 5 uger som forældrene frit kan fordele mellem sig

Hvis de 5 uger fordeles til den anden forælder, kan den anden forælder holde 17 ugers orlov med løn.

Den øgede løndækning til "den anden forælder" styrker incitamentet for, at fædre- og mødre holder en større del af orloven, og at orloven dermed fordeles mere ligeligt mellem sig. Det forventes at have en positiv virkning på løngabet.

## **Konference og anbefalinger vedrørende det kønsopdelte arbejdsmarked**

I FHs bidrag fra januar 2023 blev det fremhævet, at FH har et samarbejde med arbejdsgiverorganisationerne DA, KL, Danske Regioner og Medarbejder og Kompetencestyrelsen (herefter benævnt partnerskabet) vedrørende det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg. Samarbejdet har fortsat ingen udløbsdato.

Partnerskabet har udarbejdet en række fælles anbefalinger, som skal bidrage til at mindske det kønsopdelte uddannelsesvalg og arbejdsmarked. Anbefalingerne offentliggøres på en fælles konference den 19. september 2023, hvor anbefalingerne overrækkes til Digitaliserings- og Ligestillingsministeren.

## **Retssager**

Det skal nævnes, at både FH og FHs medlemsorganisationer bidrager til at håndhæve ligelønslovens regler ved sagsførelse. FH fører bl.a. retssager og behandler sager i det fagretlige system, hvor FHs medlemsorganisationers medlemmer har været udsat for diskrimination i strid med ligelønsloven og/eller ligebehandlingsloven.

## **FH's medlemsorganisationers bidrag vedrørende initiativer inden for ligelønsområdet**

### **Finansforbundet**

Overenskomst - orlov


Finansforbundet oplyste i forbindelse med høringsen i januar 2023, at Finansforbundet på overenskomstområdet arbejdede aktuelt for at ligestille mødre/fædre/medmødre mht. barsel og forældreorlov med fuld løn.

Det kan oplyses, at Finansforbundet nåede i mål med deres ambition om at ligestille mødre og fædre/medmødre. I den 2-årige overenskomst indgået mellem Finansforbundet og Finanssektorens arbejdsgiverorganisation i foråret 2023, er der opnået enighed om at ligestille alle forældre således, at fædre/medmødre (ikke-fødende) har ret til orlov med fuld løn og pension i op til 26 uger.

Fra den 1. januar 2024 får forældre, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet også lønrettigheder. Overenskomsten indeholder følgende bestemmelse:

“Forældre, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, først og fremmest LGBT+familier, der efter gældende lov opnår barselsrettigheder (§§ 23a og 23b i barselsloven), har samme rettigheder som efter reglerne i stk. 1”.

Med venlig hilsen



Morten Skov Christiansen  
Fung. Formand, FH

## Akademikernes bidrag til ligelønsredegørelsen 2023

Den 18. januar 2023  
Sagsnr. S-2022-1372  
Dok.nr. D-2023-2687  
yd/

Akademikerne er blevet anmodet om at bidrage til regeringens ligelønsredegørelse for 2023. Redegørelsen laves hvert tredje år jf. ligelønslovens § 6a.

Afhængigt af opgørelsesmetoden er der i Danmark en gennemsnitlig lønforskel mellem kvinder og mænd på 10-15 pct. Forskellen hænger bl.a. sammen med forskelle i uddannelse og jobtype samt fordelingen af børnepasning og andet ulønnet omsorgsarbejde, ligesom vaner og fordomme kan have betydning.

Som hoved- og forhandlingsorganisation arbejder Akademikerne bl.a. med ligeløn i forbindelse med overenskomstforhandlinger og lovimplementering.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 blev det aftalt, at der betales løn under 26 ugers sorgorlov for forældre, hvis barn dør inden det fyldte 18. år. Det betyder, at begge forældre vil kunne holde orloven uden økonomisk tab. Derudover blev barselsvilkår for forskere m.v. forbedret. Endelig blev der ved overenskomstforhandlingerne aftalt et større partsprojekt i staten, der skal undersøge tilfredsheden med de lokale lønforhandlinger i praksis. Her er særligt fokus på at undersøge, om de ansatte, der selv forhandler deres løn, har tilstrækkelig viden om lønforholdene på arbejdspladsen. Dette fokus skal ses i sammenhæng med, at netop oplysninger om arbejdspladsens lønforhold er helt afgørende for, at kvinder – også i topstillinger – ikke oplever en lønmæssig forskelsbehandling.

Akademikerne har også været involveret i arbejdet med implementeringen af orlovsdirektivet, som øremærker orlov til begge forældre og gør det mere fordelagtigt at holde orlov for mænd, som i dag ikke holder orlov i samme omfang som kvinder. Akademikerne har argumenteret for, at den nye lov, som giver dagpengeret i noget af orlovsperioden, skal følges op af en ændring af funktionærloven, så der også betales løn. Ligeledes arbejder Akademikerne for, at der i de kollektive overenskomster på både det private og det offentlige område indføres lønretsvarende til den dagpengeret, der øremærkes med EU-direktivet.

Akademikerne har også fulgt udarbejdelsen af EU-direktivet om løngennemsigtighed, som for nylig er stemt igennem i EU-systemet og skal implementeres i dansk lov. Direktivet vil give lønmodtagerne større indblik i lønforhold på arbejdspladsen, og Akademikerne mener, at større gennemsigtighed vil give et godt udgangspunkt for at diskutere kvinder og mænds løn.

Endelig har Akademikerne sat fokus på ligeløn i forbindelse med kvindernes internationale kampdag 8. marts og ved andre lejligheder.

En stor del af det arbejde med ligeløn, der finder sted i regi af Akademikerne, varetages af vores medlemsorganisationer. Nedenfor gengives en del af det arbejde med ligeløn, som DM (Dansk Magisterforening), Djøf og IDA (Ingeniørforeningen i Danmark) har lavet.

Med venlig hilsen  
Yasmin Davali  
Konsulent  
[yd@ac.dk](mailto:yd@ac.dk)

Arbejdet for ligeløn er helt centralt i DM's arbejde.

Konkret udarbejder vi årlige lønstatistikker for at dokumentere udfordringerne og sætte fokus på dem.

Lønulighed er gældende for DM's medlemmer på det private arbejdsmarked, hvor kvinder i gennemsnit tjener mindre end mænd. I 2019 var der en "uforklaret" lønforskel på 4,1 pct., i 2020 en "uforklaret" lønforskel på 5,1 pct. og i 2021 en "uforklaret" lønforskel på 6,0 pct. Samtidig viser vores seneste analyse, at kun én ud af fem har en åben samtale om løn på arbejdspladsen. ([Kvindelige akademikere tjener stadig mindre \(dm.dk\)](#))

Den kønnede lønulighed gør sig allerede gældende i studiejobbet, idet kvinder uagtet typen af studiejob tjener mindre end deres mandlige kollegaer. Den største forskel findes blandt dem, der har et studierelevant arbejde – i 2022 var der en "uforklaret" lønforskel på 5 pct. i studierelevant arbejde. ([Allerede som studerende får kvinder mindre i løn \(dm.dk\)](#))

Udover den kønnede lønforskel har DM også fokus på manglende ligeløn mellem seksuelle minoriteter. DM's analyse 2022 (baseret på data fra 2020) viser således, at homoseksuelle kvinder tjener ca. 50.000 kroner mere end heteroseksuelle kvinder. Forskellen er dog kun 12.000 kroner, når man tager højde for uddannelse og arbejde.

Homoseksuelle mænd tjener 50.000 kroner mindre end heteroseksuelle mænd. Når man tager højde for uddannelse og arbejde er forskellen næsten 77.000, hvilket svarer til 15 pct. ([Lønforskel og seksualitet \(dm.dk\)](#))

DM sætter løbende fokus på manglende ligeløn i diverse medier, fagblad og på sociale medier vha. offentliggørelse af analyser, indlæg, kampagner mv.

Derudover rådgiver vi løbende vores medlemmer ift. lønforhandlinger – og vi klæder vores tillidsvalgte på til lønforhandlinger gennem årlige lønstatistikker mv. samt kurser og arrangementer.

## Djøf

Djøf udarbejder ligelønsanalyser årligt, og vi udkommer med en ny i marts 2023.

På linje med tidligere ligelønsanalyser viser Djøfs seneste lønanalyse også denne gang, at lønforskellen mellem mænd og kvinder ansat i den private sektor vokser, jo længere man kommer op ad karrierestigen.

Uligelønnen starter allerede blandt de studerende, hvor den kvindelige studentermedarbejder har et løngab i deres timeløn på 2,9 procent i forhold til mandlige studentermedhjælpere. Det beløber sig til omkring 4.200 kr. på årsbasis.

Den uforklarede lønforskel mellem privatansatte mænd og kvinder i ikke-chefjobs er 7,2 procent. I runde tal svarer det til en lønforskel på kr. 55.000 årligt.

Kvindelige chefer i den private sektor har en uforklaret lønforskel på 9,3 procent mindre i løn i forhold til deres mandlige kolleger. Det svarer til kr. 99.000 om året.

Den markante uforklarede lønforskel mellem mænd og kvinder på det private arbejdsmarked viser med stor tydelighed, at ligelønsloven er utilstrækkelig til at sikre ligeløn på det danske arbejdsmarked. Og selv om bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder er svundet ind i de senere år, er den uforklarede lønforskel stadig en realitet – og den har ikke ændret sig i mange år.

<https://www.djoef.dk/-/media/documents/djoef/d/dj-oe-f-analyse/ligel-oe-nsanalyse-2021.ashx>

Fra 2020:

[https://www.djoef.dk/-/media/documents/djoef/d/dj-oe-f-analyse/paragraf\\_20\\_kvinder-maa-se-langt-efter-maends-loenseddel.ashx](https://www.djoef.dk/-/media/documents/djoef/d/dj-oe-f-analyse/paragraf_20_kvinder-maa-se-langt-efter-maends-loenseddel.ashx)

Vores årlige ligelønsanalyse har hvert år et fint gennemslag i pressen:

<https://politiken.dk/forbrugogliv/art8683450/Hvis-man-ikke-aner-hvad-de-andre-tjener-s%C3%A5-er-det-sv%C3%A6rt-at-vurdere-hvor-st%C3%A6rkt-man-selvst%C3%A5r>

<https://politiken.dk/forbrugogliv/art8679324/Gik-du-ogs%C3%A5-og-troede-at-de-store-forskelle-p%C3%A5-m%C3%A6nd-og-kvindes-l%C3%B8nninger-trods-alt-var-ved-at-v%C3%A6re-fortid>

### **Analyser om kvinder og mænds forskellige opfattelser af deres arbejdsliv**

I tråd med dansk forskning viser Djøfs analyser, at mænd og kvinder har forskellige oplevelser af, om løn og lønstigninger samt forfremmelser foregår efter gennemskuelige og retfærdige kriterier. Mænd oplever det simpelthen mere retfærdigt, end kvinder gør. Dertil kommer, at kvinder i mindre grad end mænd oplever, at de kan udfordre beslutninger på arbejdspladsen. Kvinder har også i mindre grad end mænd oplevelsen af at blive hørt og at kunne fremføre synspunkter på arbejdspladsen. Resultaterne peger på, at kvinder har andre oplevelser og betingelser på arbejdsmarkedet, da der fortsat eksisterer faste forestillinger om kvinder og mænds roller og opgaver på arbejdsmarkedet.

<https://www.djoef.dk/-/media/documents/djoef/p/paragraf20faktaark-8-marts-3.ashx>

<https://www.djoefbladet.dk/artikler/2022/4/m-ae-nd-og-kvinder-er-dybt-uenige-om-vejen-til-ligestilling.aspx>

## **EU-direktiv om lønåbenhed**

Djøf tager også del i debat om EU-direktivet om lønåbenhed som vejen til ligeløn. Både via høringer samt i diverse medier, se bl.a. her:

<https://jyllands-posten.dk/jperhverv/ECE14760056/eu-kraever-mere-aabenhed-om-ansattes-loen-varsler-boeder-til-virksomheder/?st=1>

<https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art8133946/M%C3%A6nd-mener-arbejdsmarkedet-er-retf%C3%A6rdigt.-Kvinder-er-uenige>

Det er helt centralt for det kommende arbejde med ligeløn, at alle får ret til at kende lønniveau for sin stilling og ikke må blive spurgt til tidl. lønniveau ved ansættelse. Alle får desuden ret til at kende det gennemsnitlige lønniveau for kolleger (m/k) i tilsvarende stilling på arbejdspladsen. Endelig er der krav om statistik for store virksomheder.

En større viden om lønforholdene på de enkelte arbejdspladser er en forudsætning for, at der kan føres sager om ligeløn ved domstolene, jf. også konklusionerne i rapporten "Erfaringer fra ligelønssager", som Institut for Menneskerettigheder udgav i 2014.

Fra Finansministeriet har en oversigt opdelt på køn af, hvad alt fra kommunale kranførere til ambassadører i gennemsnit får i lokale løntillæg i hhv. stat, kommuner og regioner, vist, at mænd uanset løntrinnets højde stort set hele vejen rundt fra 3F'erne til direktører høster mere i lokale tillæg end kvinder. Det gælder også for Djøf-stillingerne, hvor der er en systematisk kønsforskel, så mændene oftest ligger højere end kvinderne.

[Tjek her: Får du lige så store tillæg som dine kolleger? | Djøfbladet \(djoefbladet.dk\)](https://www.djoefbladet.dk/artikler/2022/4/tjek-her-faar-du-lige-sa-store-tillæg-som-dine-kolleger-|djoefbladet.dk)

Det understreger i høj grad behovet for faktabaserede stillingsklassifikationer og transparens.

## **Kampagnen Kvindernes Sidste Arbejdsdag**

Vi har også sat fokus på vigtigheden af åbenhed om løn sammen med en række andre fagforeninger, både i skriftlige indlæg i medierne samt i kampagnen Kvindernes Sidste Arbejdsdag, som Djøf har deltaget i de sidste tre år. Fokus har været behovet for øget åbenhed.

<https://piopio.dk/debat-aabenhed-om-loen-paa-arbejdspladserne-skal-bekaempe-loengab>

<https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art8483408/Uligel%C3%B8nnen-forts%C3%A6tter-i-dag-er-det-kvindernes-sidste-arbejdsdag>

Djøf satte sammen med 16 andre faglige organisationer fokus på den manglende ligeløn i Danmark i kampagnen Kvindernes Sidste Arbejdsdag, som blev afholdt november 2022

<https://finans.dk/erhverv/ECE14604794/loengab-kvinder-arbejder-gratis-resten-af-aaret/>

I 2021 deltog Djøf også i kampagnen Kvindernes Sidste Arbejdsdag

Djøfs Ligestillingskomité har i sine anbefalingskataloger også fokus på vigtigheden af mere transparens om lønforhold.

Djøfs Ligestillingskomite havde november 2022 besøg af Kira Marie Peter-Hansen, idet hun som medlem af Europa-Parlamentet har været chefforhandler på direktivet om åbenhed om løn direktivet.

Djøf har etableret et netværk med Djøf-kvinder faciliteret af Emma Holten med henblik på at drøfte erfaringer på arbejdspladsen. Emma Holten har endvidere været oplægsholder på en række webinarer om køn på arbejdspladsen.

<https://www.alt.dk/artikler/emma-holten-feministisk-oekonomi>

[Køn og positionering i forhandlinger | Djøf \(djoef.dk\)](#)

Ligeløn fylder også i vores rådgivningsindsats til medlemmerne, både i individuel sparring, på TR-kurser og på klubmøder mv. Vi har fået en række henvendelser fra medlemmer om uligeløn, hvor vi bistår dem. Mange sager bliver lukket og forligt som lønsager frem for diskriminationssager. Vi har pt. ikke et samlet overblik over antallet af sager.

<https://www.djoefbladet.dk/artikler/2019/2/snyd-ikke-dig-selv-tal-h-oe-jt-om-din-l-oe-n.aspx>



Til: AC  
Fra: IDA

**Notat**  
12. januar 2023

## IDAS bidrag til ligestillingsredegørelsen 2023

### Arrangementer og Indsatser

#### **Temaside om ligestilling på [ida.dk](https://ida.dk/ligestilling)**

IDA har etableret en temaside om ligestilling: <https://ida.dk/ligestilling>. På sitet har IDA samlet viden, fakta, arrangementer og indsatser om ligestilling, herunder lønåbenhed og fremme af ligeløn.

#### **Ændring af IDAs lønberegner – køn udtaget som parameter**

IDA har ændret vores lønberegner, som medlemmer kan bruge til at se, hvad de skal kræve i løn. Da der ikke bør være forskel på mænd og kvinders løn i samme job, har IDA ikke længere en opdeling i mænd og kvinder.

Det er dog stadig muligt at se lønforskellen mellem kvinder og mænd.

#### **Diversity HUB**

IDA har etableret en tværgående Diversity HUB om DE&I, hvor et af hovedtemaerne er lønåbenhed og ligeløn.

#### **Juridisk rådgivning af IDAs medlemmer om løn og ligeløn**

Intern læringsdag med fokus på rådgivning om løn og ligeløn, efterfulgt af spørgeundersøgelse blandt IDAs juridiske konsulenter med henblik på at sikre, at IDA rådgiver mænd og kvinder ens hvad angår løn. Undersøgelsen konkluderede, at vi rådgiver mænd og kvinder ens i lønsspørgsmål.

#### **Kvinderådet**

IDA er medlem af Kvinderådet, hvor IDA løfter ligelønsdagsordenen.

#### **Future STEM leaders**

I talentprogrammet "Future STEM Leaders," som er målrettet unge, der gerne vil gå ledervejen, der er indarbejdet moduler med fokus på biasstræning og DE&I-bevidsthed, herunder ift løn. Udvikling af nyt længerevarende lederkursus for unge med case-baseret træning og med moduler, der øger bevidsthed om DE&I. Samarbejde med universiteter om hvordan vi øger bevidstheden om DE&I problematikken.

#### **Kvindernes Sidste Arbejdsdag/Frivillig Kvinde i arbejde-kampagne**

Kampagnens formål er at gøre opmærksom på lønforskellen mellem kvinder og mænd, så lønforskellen kan elimineres, da lukning af løngabet er en forudsætning for ligestilling. Endvidere er formålet at opfodre til lønåbenhed.

<https://www.facebook.com/KvindernesSidsteArbejdsdag/>

### **Konference: "Leading Women" 2022**

<https://ledelse-der-styrker.ida.dk/videoer-fra-ledelse-der-styrker-2022>

### **Workshop: Bedre kønsbalance i STEM**

Workshop: Lederskab for en bæredygtig fremtid - hvordan får vi bedre kønsbalance i STEM?. Ud fra workshoppen har IDA nedsat en arbejdsgruppe, der skal se på de forskellige forslag og ideer fra workshoppen. IDA vil arbejde med følgende initiativer:

- Udarbejdelse af konkrete værktøjer og anbefalinger (10 gode råd), som IDA-medlemmer kan anvende i deres virksomheder i arbejdet med DE&I.
- Mentorordning med fokus på kvindelige ledere (hvor yngre kvindelige lederaspiranter/ledere kan få en erfaren kvindelig mentor).
- Rollemodeller. Fokus på arbejdet med at repræsentere køn (samt andre diversiteter såsom alder, etnicitet mv) på arrangementer, i artikler, podcasts mv.

### **EU-høring om lønåbenhed og ligeløn**

IDA har i maj 2020 deltaget i større høring om lønåbenhed og ligeløn, som EU Kommissionen har lanceret for at få input til arbejdet med løngennemsigtighed og ligeløn. EU har baggrund af bl.a. denne høring netop vedtaget det nye direktiv om lønåbenhed.

### **Folkemødedebatter om Diversitet I ledelse i 2021 samt 2022**

#### **DE&I-ledelsessite på ida.dk**

Indeholder gode råd, artikler, arrangementer, podcasts mv er samlet og gøres synligt for medlemmet via nyhedsmails mv.

<https://ida.dk/raad-og-karriere/ledelse/ledelse-og-ligestilling>

#### **Webinar: Ligeløn**

Ligeløn – hvordan (op-gør) man det?

[https://videos.ida.dk/media/Ligel%C3%B8n+%E2%80%93+hvordan+%28op+%29g%C3%B8r+man+detF/1\\_ny6w9c6e](https://videos.ida.dk/media/Ligel%C3%B8n+%E2%80%93+hvordan+%28op+%29g%C3%B8r+man+detF/1_ny6w9c6e)

#### **Webinar: Kvinder og karriere og løn**

<https://ida.dk/arrangementer-og-kurser/arrangementer/kvinder-og-karriere-344382>

#### **Webinar: Kvinder i bestyrelser**

Kvinder i bestyrelser: De kan godt – de vil gerne

[https://videos.ida.dk/media/Kvinder+i+bestyrelserA+De+kan+godt+%E2%80%93+de+vil+gerne/l\\_dgvfyjgm](https://videos.ida.dk/media/Kvinder+i+bestyrelserA+De+kan+godt+%E2%80%93+de+vil+gerne/l_dgvfyjgm)

**Podcast "STEM'MER i ledelse" 2022 med fokus på diversitet**  
<https://ida.dk/viden-og-netvaerk/idas-podcast/stemmer-i-ledelse>

### Analyser om løn

Kønsbestemt Lønforinkel – analyse blandt IDA's privatansatte medlemmer 2020, februar 2021

[Analyser og rapporter om arbejdsmarkedet | IDA](#)

Lønforinkel mellem kvinder og mænd – analyse af lønforinkellen blandt IDAs privatansatte kvinder og mænd, februar 2022

<https://ida.dk/media/10650/koen-og-loen-2021.pdf>

Studenteranalysen 2020 – En IDA-analyse af studerendes erfaringer med corona situationen, samt øvrige erfaringer og vurderinger.

<https://ida.dk/media/7578/studenteranalyse-2020.pdf>

Studenteranalysen 2022 – EN IDA-analyser af studerendes trivsel, tilfredshed med studielivet samt andre erfaringer og vurderinger.

<https://ida.dk/media/11818/studenteranalyse-2022-endelig-version091122.pdf>

Kortlægning af ingeniørlederne

DE&I undersøgelse/analyse i IDA - Fakta og fordeling af køn på ledelsesgangene i virksomheder, brancher mv.

[https://ida.dk/media/2432/kortlaegning\\_af\\_ingenioerlederne.pdf](https://ida.dk/media/2432/kortlaegning_af_ingenioerlederne.pdf)

### Debatindlæg:

"Barsel straffes ved Lønforhandlingen" – debatindlæg i Jyllands Posten med Morten Thiesen (Tidligere Formad for de Ansattes Råd i IDA), maj 2021

[Barsel straffes ved lønforhandlingen | IDA](#)