

# Beskæftigelses- og ligestillingsministers ligelønsredegørelse



April 2016

## 1. Indledning

Denne redegørelse er udarbejdet i henhold til ligelønslovens § 6 a, hvorefter beskæftigelsesministeren og ministeren for ligestilling hvert tredje år skal udarbejde en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.

Beskæftigelsesministeren har ansvaret for ligelønsloven. Som et led heri sørger ministeriet for, at der løbende bliver udarbejdet information om udviklingen og problemstillinger på ligelønsområdet.

Redegørelsen indeholder en kort gennemgang af de initiativer, der er gennemført på ligelønsområdet inden for de seneste tre år, en kort gennemgang af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, en analyse af lønforskellene mellem mænd og kvinder, en gennemgang af retspraksis om ligeløn samt resumé af bidrag fra arbejdsmarkedets parter om deres initiativer på ligelønsområdet.

Der henvises i øvrigt til den seneste ligelønsredegørelse, der blev sendt til Folketinget i marts 2013.

### 1.1. Det retlige grundlag

Ligelønsprincippet betyder, at der ikke på grund af køn må finde lønmæssig forskelsbehandling sted. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling. Det følger af ligelønslovens § 1, stk. 1.

Efter ligelønslovens § 1, stk. 2, skal enhver arbejdsgiver yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi

For, at der kan være tale om et ligelønsspørgsmål i ligelønslovens forstand, skal konkrete kvinder og mænd kunne sammenlignes. Udfører de ikke samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi, kan de ikke hente beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af køn. Begreberne "samme arbejde" og "arbejde af samme værdi" er anerkendte begreber fra EU-retten, og angår udelukkende arten af de arbejdsydelser, de berørte lønmodtagere faktisk udfører, eller arbejdets faktiske beskaffenhed.

Et lønkriterium, som fx fleksibilitet eller uddannelse anvendes lovligt, hvis de pågældendes evner/kvalifikationer er af betydning for udførelsen af de konkrete arbejdsopgaver<sup>1</sup>. Dette er bekræftet i en dansk højesteretsdom i 2009.<sup>2</sup>

## 2. Initiativer på ligelønsområdet siden marts 2013

Beskæftigelsesministeriet har til stadighed fokus på at følge udviklingen i lønforskellen mellem mænd og kvinder.

Beskæftigelsesministeriet sørger derfor for, at der løbende offentliggøres information om lønforskellene mellem kønnene, som bidrager med viden og sætter fokus på området.

<sup>1</sup> Danfoss, Sag 109/88 Saml. 1989 s 3199, præmis 22 og 23.

<sup>2</sup> UfR 2009.2993 H (dissens).

### **2.1. Opdatering af oplysninger om mænds og kvinders løn**

Den seneste lønanalyse "Lønforskelle mellem kvinder og mænd 2007-2011" er fra september 2013 og er udarbejdet af det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI). Analysen viser:

- At bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet i 2011 er på 13-17 pct. afhængigt af lønbegreb.
- At den korrigerede lønforskel, dvs. den tilbageværende lønforskel, er på 4-7 pct. efter, at der er taget højde for kvinders og mænds forskellige fordeling på fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion.
- At bruttolønforskellene i perioden 2007-2011 er faldet både på hele arbejdsmarkedet og på sektorniveau.
- At konjunkturudviklingen påvirker bruttolønforskellene på hele arbejdsmarkedet.
- At bruttolønforskellene samlet set er faldet. I den offentlige sektor er faldet mest markant, mens faldet er relativt beskedent på arbejdsmarkedet som helhed.

Undersøgelsen kan findes på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk) (Rapport 13:24). For en nærmere analyse af lønforskelle mellem mænd og kvinder, se afsnit 3. nedenfor.

### **2.2. Kortlægning af det kønsopdelte arbejdsmarked**

Beskæftigelsesministeriet har bedt SFI om at kortlægge udviklingen på det kønsopdelte arbejdsmarked.

Det kønsopdelte arbejdsmarked er den mest betydningsfulde enkeltfaktor i forklaringen på lønforskellen mellem mænd og kvinder. Formålet med kortlægningen er at få opdateret viden om dels udviklingen på det kønsopdelte arbejdsmarked, dels betydningen af kvinders øgede uddannelsesniveau for kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

SFI's kortlægning forventes færdig i maj 2016.

### **2.3. Kønsopdelt lønstatistik**

I 2014 fremsatte den daværende regering lovforslag om at ændre § 5 a om kønsopdelt lønstatistik (L 155). Efter lovforslaget ville langt flere og langt mindre virksomheder blive omfattet af reglerne, dels fordi grænsen for, hvornår en virksomhed blev omfattet af reglerne, blev ændret til virksomheder med ansatte svarende til 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, dels fordi der ikke var krav om, at der skulle være mænd og kvinder med samme arbejdsfunktion.

Derudover blev der fastsat en række bestemmelser om samarbejdet omkring kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveau, fordi en stor del af de omfattede virksomheder ikke var omfattet af lov om information og høring af lønmodtagere.

Loven trådte i kraft den 1. januar 2015. Efter loven skulle kønsopdelt lønstatistik udarbejdes første gang af Danmarks statistik eller af en arbejdsgiverorganisation senest den 1. september 2016 på baggrund af lønoplysninger indsamlet i 2015.

I december 2015 fremsatte den nuværende regering lovforslag (L 89) om at tilbageføre reglerne til de tidligere regler, som var gældende forud for lovændringen foretaget i 2014. Loven trådte i kraft den 15. februar 2016 og gælder for kønsopdelt lønstatistik udarbejdet på baggrund af lønoplysninger for 2015.

Formålet med de nye regler er at målrette kønsopdelt lønstatistik mod virksomheder, som i forvejen er omfattet af reglerne om information og høring af lønmodtagere, og som derfor har etableret et fast forum til drøftelse af relevante forhold for virksomheden.

Efter de nye regler skal behandlingen af den kønsopdelte lønstatistik ske i de samarbejdsorganer/-udvalg, som virksomheder med mindst 35 lønmodtagere allerede er forpligtet til at oprette. Desuden er det en betingelse, at der er mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion på virksomheden opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem. Således sikres, at den lønforskel, som en kønsopdelt lønstatistik måtte vise, relaterer sig til grupper med sammenlignelige arbejdsfunktioner, og dermed kan medvirke til at belyse ligelønssituationen på virksomheden.

Det fremgår direkte af § 5 a, at kønsopdelt lønstatistik er til brug for information og høring af lønmodtagere om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Det konkrete samarbejde om kønsopdelt lønstatistik ude på virksomhederne følger reglerne i lov om information og høring af lønmodtagere<sup>3</sup>. Tillidsrepræsentanterne har ret til at få kønsopdelt lønstatistik udleveret.

Regeringen har videreført ordningen fra 2014-reglerne, hvorefter de omfattede virksomheder automatisk vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik én gang årligt, i det omfang de indberettede lønoplysninger gør det muligt. Virksomheder, der indberetter til en arbejdsgiverorganisation, vil få tilsendt kønsopdelt lønstatistik herfra, i det omfang indberetningen gør det muligt.

Vælger en virksomhed selv at udarbejde kønsopdelt lønstatistik, er den eksisterende metodefrihed i relation til udformningen af lønstatistikken, fastholdt i de nye regler. Formålet er, at den kønsopdelte lønstatistik kan danne grundlag for et aktivt ligelønsarbejde på den enkelte virksomhed. Se også bidragene fra arbejdsmarkedets parter angående anvendelsen af de kønsopdelte lønstatistikker i afsnit 5.

Reglerne om kønsopdelt lønstatistik kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

#### ***2.4. Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet***

Beskæftigelsesministeriet udgiver regelmæssigt en publikation om kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, som kan findes på [www.bm.dk](http://www.bm.dk).

Udgivelsen er en statistisk oversigt over tendenserne på arbejdsmarkedet, herunder ligeløn, og data er opdelt på køn. Den seneste udgave af publikationen er udgivet i februar 2014. En ny udgave er under udarbejdelse.

---

<sup>3</sup> Lov nr. 303 af 02/05/2005.

### 3. Analyse af lønforskel mellem kvinder og mænd

#### 3.1. Sammenligning af løn mellem mænd og kvinder

##### Mænd har i gennemsnit en højere løn end kvinder

Set på tværs af hele arbejdsmarkedet var bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder godt 14 pct. i 2013, målt i standardberegnet timefortjeneste<sup>4</sup> og uden at tage højde for forskel i uddannelse, erhvervs erfaring mv.<sup>5</sup> Dette er et fald på knap 1 pct. point siden 2009. Opgøres bruttolønforskellen i stedet på baggrund af løn-begrebet fortjeneste pr. præsteret time var forskellen i 2013 godt 12 pct. Dette svarer til et fald på knap 1 procentpoint siden 2009.

I 2013 var den standardberegnete timefortjeneste på hele arbejdsmarkedet for mænd 258,38 kr., mens den standardberegnete timefortjeneste for kvinder var 221,22 kr., hvilket er godt 14 pct. lavere end mændenes gennemsnitløns.

For *privatansatte* mænd var den standardberegnete timefortjeneste på 260,20 kr. mod 224,91 kr. for kvinder i 2013, jf. figur 3.1.1. Det svarer til en bruttolønforskel på 13,6 pct.

Mænd ansat i den *statslige* sektor havde i 2013 en standardberegnet timefortjeneste på 263,53 kr., mens kvindelige ansatte havde en på 248,40 kr., jf. figur 3.1.1. Det er knap 6 pct. lavere end mændene.

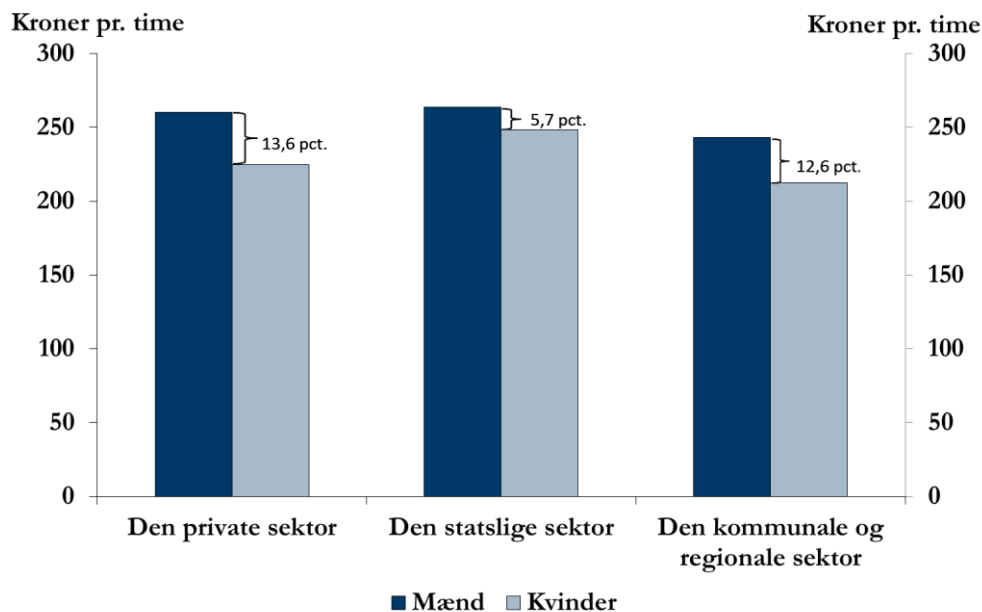
Mænd ansat i den *kommunale/regionale* sektor tjener i gennemsnit 243,05 kr., jf. figur 3.1.1. Det svarer til 12,6 pct. mere end kvinderne, som i 2013 havde en timefortjeneste på 212,49 kr.

---

<sup>4</sup> *Standardberegnet timefortjeneste* er et mål for, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde uanset, hvor mange dage lønmodtageren er eller arbejder ud over det, som er aftalt. Dermed er standardberegnet timefortjeneste uafhængig af omfanget af fravær.

<sup>5</sup> Bruttolønforskellen er beregnet som forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitløns i pct. af gennemsnitlønnen for mænd.

Figur 3.1.1. Bruttolønforskelle for ansatte i den statslige, kommunale/regionale og private sektor fordelt på køn, 2013



Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste. Bruttolønforskellen er beregnet som forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd.

Kilde: Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets beregninger.

I disse sammenligninger er der ikke korrigeret for baggrundskarakteristika såsom, at mænd og kvinder kan have forskellig uddannelse og erfaring eller arbejder i forskellige brancher, hvilket muligvis kan forklare noget af lønforskellen. Dette ses der nærmere på i afsnit 3.2.

#### Udvikling i lønforskellen<sup>6</sup>

Siden 1997 har SFI jævnligt undersøgt lønforskellene mellem mænd og kvinder, og i den periode tegner der sig en tendens af faldende bruttolønforskelle. I september 2013 udgav SFI den seneste rapport om emnet.

<sup>6</sup> I dette afsnit benyttes lønbegrebet smalfortjenesten (inkl. pension og personalegoder) ved sammenligning af mænd og kvinders løn, da der foreligger en længere tidsserie for dette lønbegreb.

### Boks 3.1.1. Lønbegreber i SFI rapporten

SFI opererer i den seneste rapport fra 2013 med tre lønbegreber, som også vil blive anvendt i det følgende:

- Fortjeneste pr. præsteret time (opgjort for 2007-2011)
- Smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder (opgjort for 2007-2010)
- Standardberegnet timefortjeneste (opgjort for 2009-2011)

*Fortjeneste pr. præsteret time* er et mål for arbejdsgiverens lønomkostninger, hvor *smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder* samt *standardberegnet timefortjeneste* er begge mål for lønmodtagerens lønindtægt. Forskellen mellem de to lønbegreber kommer til udtryk, når timelønnen opgøres for medarbejdere med betalt fravær.<sup>7</sup>

Set over en længere årrække er der sket et mindre fald i bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, jf. undersøgelsen fra SFI.<sup>8</sup> Bruttolønforskellen baseret på smalfortjenesten<sup>9</sup> var i 1997 på knap 19 pct. mod ca. 17 pct. i 2010. Det svarer til et fald på 2 pct. point, men udviklingen dækker over store udsving mellem brancherne i perioden, jf. figur 3.1.2.

I perioden fra 1997-2010 er bruttolønforskellene særligt faldet i den statslige sektor, hvor forskellen er faldet med 4 pct. point fra 12 pct. i 1997 til knap 8 pct. i 2010. I den kommunale sektor er det sket et fald på 2 pct. point over perioden. Dette fald dækker imidlertid over en 3 pct. points stigning fra 1997 til 2001 efterfulgt af et fald på godt 5 pct. point frem til 2010. I den private sektor var faldet i bruttolønforskellen i perioden på 3 pct. point – fra knap 18 pct. i 1997 til knap 15 pct. i 2010. Størstedelen af faldet fandt sted i perioden 2001-2003.

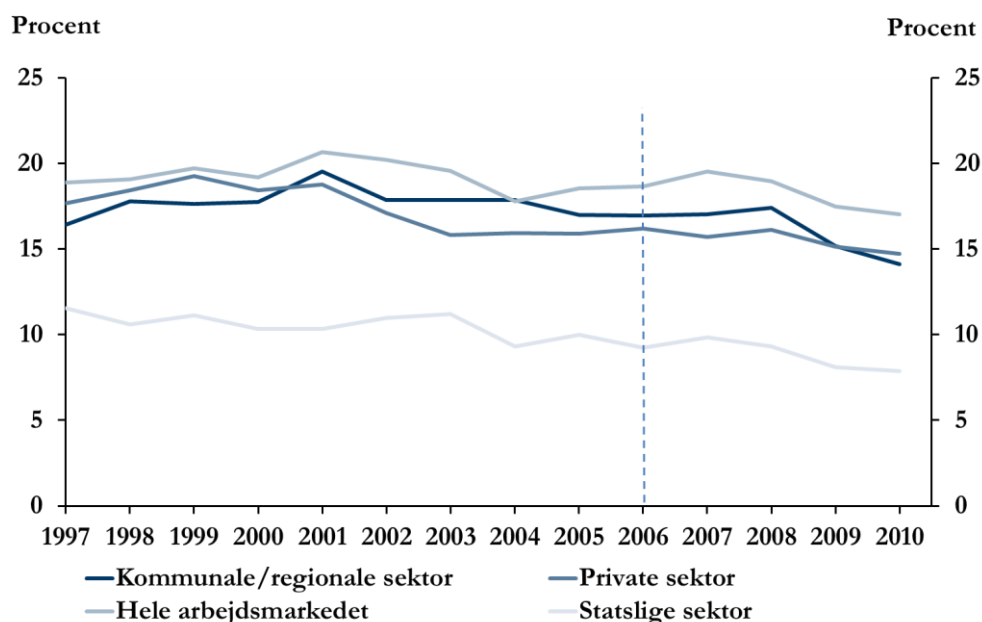
---

<sup>7</sup> Yderligere uddybning af lønbegreberne kan læses i SFI (2013): ”Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011”.

<sup>8</sup> SFI (2013): ”Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011”.

<sup>9</sup> SFI (2013) s. 43: ”Smalfortjenesten er den løn, som udbetales løbende til medarbejderen, og som ikke har karakter af betaling for fravær eller gene. Smalfortjenesten består således af grundløn samt forskellige faste eller midlertidige tillæg (kvalifikationstillæg, funktionstillæg eller præstationsbestemte tillæg som fx bonus). For en lønmodtager uden betalt fravær er smalfortjenesten det lønbegreb, der kommer tættest på den løn, som står på medarbejderens lønseddel.”

**Figur 3.1.2. Bruttolønforskkel mellem mænd og kvinder for ansatte på hele arbejdsmarkedet, i den kommunale/regionale, statslige og private sektor, 1997-2010**



Anm.: Bruttolønforskellen er defineret som forskel i mænd og kvinders løn i forhold til alles gennemsnitlige løn. Det anvendte lønbegreb er smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder pr. time.

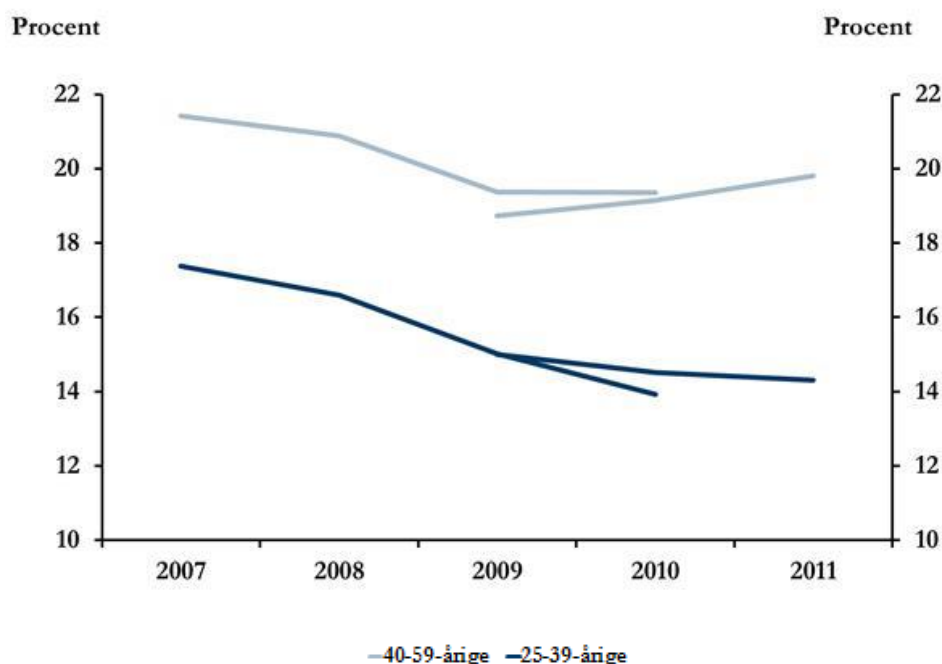
Kilde: Figuren er sammensat af data fra undersøgelsen i 2008 (gengivet i SFI (2013b) og data fra SFI (2013b). Der er en lille forskel i opgørelsesmetode for lønbegreberne mellem de to rapporter, hvilket er indikeret med linje for databrud.

Bruttolønforskellene på hele arbejdsmarkedet er større end de sektorspecifikke bruttolønforskelle, da der på hele arbejdsmarkedet er større relative forskelle i lønnen end inden for de enkelte sektorer. Dette skyldes blandt andet, at der er en overvægt af kvinder i den kommunale sektor, som er relativ lavtlønnede for begge køn, og en overvægt af mænd i den private sektor, hvor lønningerne generelt er højere.

#### Mindre lønforskel for unge

Bruttolønforskellen er større for de 40-59 årige end for de 25-39 årige. Opgjort i 2011 som standardberegnet timefortjeneste er bruttolønforskellen knap 20 pct. for de 40-59 årige og godt 14 pct. for de 25-39 årige.

Figur 3.1.3. Udvikling i bruttolønforskelle fordelt på aldersgrupper



Anm.: Lønbegreber, der er anvendt, er smalfortjeneste inkl. pension (2007-2010), og standardberegnet timefortjeneste (2009-2011) vist til højre.

Kilde: SFI (2013): "Lønforskellemellem mænd og kvinder 2007-2011".

I SFI's undersøgelse finder man, ved sammenligning af de to aldersgrupper, at mænd i den yngre aldersgruppe har et større forspring med hensyn til erhvervs erfaring, mens yngre kvinder har relativt mere fravær formentlig i forbindelse med børnefødsler. Derimod har yngre kvinder, relativt til yngre mænd, et større forspring, når det gælder uddannelseslængde, samtidig med at de yngre kvinder ligner mændene mere, når det gælder placeringen på arbejdsmarkedet. Disse faktorer gør, at bruttolønforskellene er mindre i den yngre aldersgruppe end i den ældre.

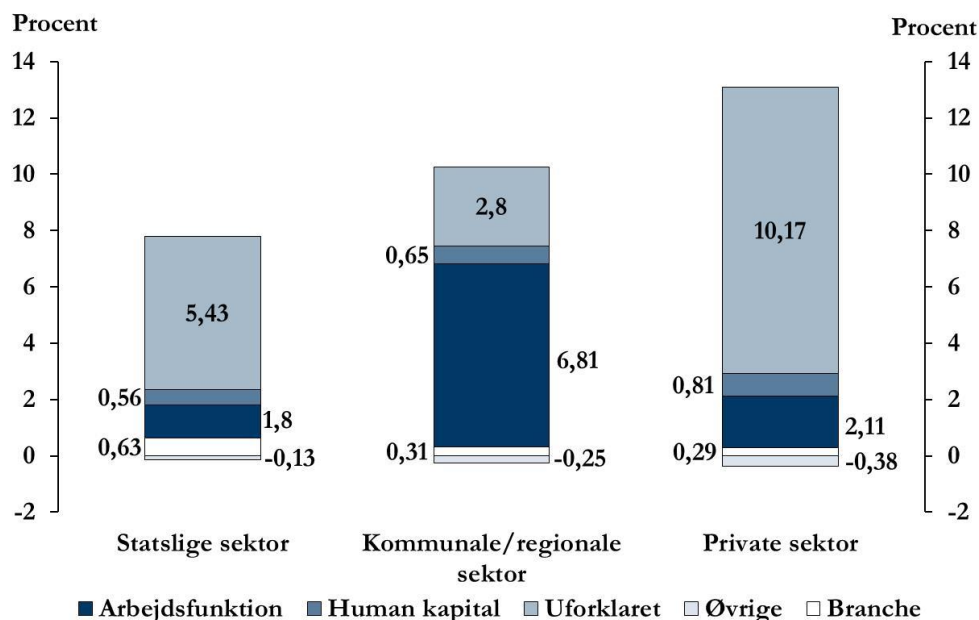
### 3.2. Forklarende faktorer for lønforskellem

Lønforskellem fordelt på sektor dekomponeres i analysen fra SFI i forskellige komponenter. Disse er i figur 3.2.1. og 3.2.2. samlet i fem komponenter; human kapital, branche, arbejdsfunktion, øvrige samt en uforklaret del. *Human kapital* omfatter uddannelse og erhvervs erfaringer. Kategorien *øvrige* dækker bl.a. over familief forhold, arbejdstid og geografisk placering. Den *uforklarede* del består af forskelle i lønninger, som ikke kan forklares af de nævnte faktorer i en statistisk analyse. Der kan dog stadig være yderligere forklarende faktorer, som ikke kan måles, og derfor ikke indgår i analysen, f.eks. evner/muligheder for lønforhandling og ikke målbare kvalifikationer.

I figur 3.2.1. er dekomponeringen vist for lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste i 2011.



Figur 3.2.1. Bruttolønforskelle mellem mænd og kvinder fordelt på sektor er målt ved *standardberegnet timefortjeneste*, 2011



Anm.: Human kapital indeholder uddannelse og erhvervs erfaring. Gruppen øvrige indeholder nedsat tid, børn, enlig og region.

Kilde: SFI (2013): "Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011".

I staten var bruttolønforskellen på godt 8 pct. i 2011, mens den korrigerede lønforskel var på omkring 5,5 pct., når lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste anvendes. I staten hænger bruttolønforskellen sammen med, at statsansatte mænd på den ene side har mere erhvervs erfaring og mere gunstige arbejdsfunktioner end kvinder. På den anden side har kvinderne mere uddannelse.

I den kommunale/regionale sektor er bruttolønforskellen på godt 10 pct. i 2011, mens den korrigerede lønforskel er på knap 3 pct., når lønbegrebet standardberegnet timefortjeneste anvendes. Bruttolønforskellene hænger bl.a. sammen med, at mænd i denne sektor har mere uddannelse og erhvervs erfaring end kvinder.

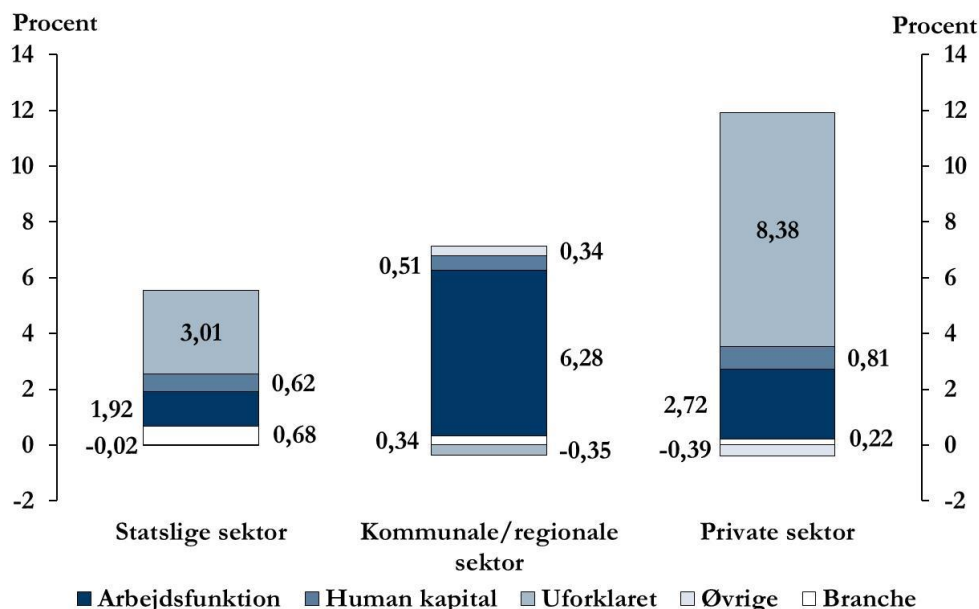
I den private sektor er bruttolønforskellene på 13 pct., mens den korrigerede lønforskel er på godt 10 pct. Det er således kun en mindre del af lønforskellene mellem mænd og kvinder i denne sektor, der kan forklares af faktorer såsom uddannelse og erhvervs erfaring. SFI (2013) vurderer, at den relativt store korrigerede lønforskel i den private sektor hænger sammen med, at den private sektor sammenlignet med den offentlige sektor dels i højere grad aflønner ikke-målbare kvalifikationer, såsom uformelle kvalifikationer som samarbejdsevner og kundeforståelse, dels er sektoren mere præget af individuelle lønforhandlinger.

Baggrundsvariablerne har således forskellig forklaringskraft i de forskellige sektorer.

I figur 3.2.2 nedenfor viser dekomponering af lønforskellen opgjort ved lønbegre-

bet fortjeneste pr. præsteret time i 2011. Bruttolønforskellen er her lavere end ved standardberegnet timefortjeneste.

Figur 3.2.2. Bruttolønforskelle mellem mænd og kvinder fordelt på sektor er målt ved *fortjeneste pr. præsteret time*, 2011



Anm.: Human kapital indeholder uddannelse og erhvervs erfaring. Gruppen øvrige indeholder nedsat tid, børn, enlig og region.

Kilde: SFI (2013): "Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011".

Figur 3.2.2. viser, at baggrundsvariablene forklarer en større del af bruttolønforskellen ved lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time end ved standardberegnet timefortjeneste. Særligt har arbejdsfunktion en stor betydning for kønnenes forskellige bruttolønninger. Men også ved dette lønbegreb har de forskellige baggrundsvariable forskellig forklaringskraft i de forskellige sektorer.

I den kommunale sektor er der således stor set ingen uforklaret lønforskel ved lønbegrebet fortjeneste pr. præsteret time, mens der stadig er en betydelig uforklaret forskel i den private sektor.

### 3.3. Lønforskelle i international kontekst

Der var i 2013 stor variation i bruttolønforskellen mellem køn indenfor EU28, jf. figur 3.3.1. Lønforskellen på tværs af EU-landene skal dog tolkes med forsigtighed, da der er forskelle i opgørelsesmetoderne på tværs af landene, jf. boks 3.3.1.

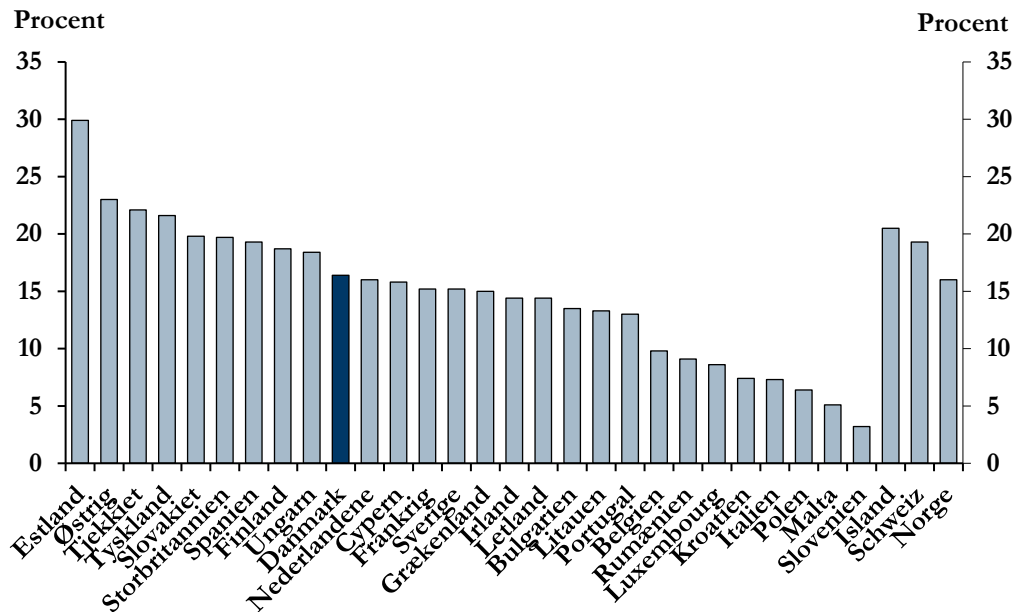
I 2013 var bruttolønforskellen i EU28 på 16,4 pct. i, hvad der svarer til den private sektor.<sup>10</sup> Bruttolønforskellen for Danmark var ligeledes på 16,4 pct. Danmark var

<sup>10</sup> Bruttolønforskellen er for alle sektorer undtagen: "Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri", "Offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring", "Private husholdninger med ansat medhjælp mv.", "Ekstraterritoriale organisationer og organer" og "Uoplyst".

stort set på niveau med Sverige og Norge, som havde en bruttolønsforskel på hhv. 15,2 og 16,0 pct.

Det skal pointeres, at Eurostats opgørelser afviger fra resultaterne fundet i SFI (2013), som er anvendt ovenfor. Dette skyldes, at Eurostat anvender et andet løn-begreb, og at mænds gennemsnitsløn er anvendt som nævner, mens tal fra SFI anvender alles gennemsnitsløn.

**Figur 3.3.1. Bruttolønsforskelle mellem køn i EU28 samt Island, Schweiz og Norge, 2013**



Anm.: Bruttolønsforskellen er forskellen mellem mandlige og kvindelige lønmodtageres gennemsnitlige bruttotimeløn i pct. af mændenes gennemsnitlige bruttotimeløn. Data for Grækenland er fra 2010, mens data for Irland er fra 2012. Bruttolønsforskellen er for alle sektorer undtagen: ”Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri”, ”Offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring”, ”Private husholdninger med ansat medhjælp mv.”, ”Ekstraterritoriale organisationer og organer” og ”Uoplyst”.  
Kilde: Eurostat.

Udover landespecifikke- og institutionelle faktorer omkring fastsættelse af løn (f.eks. central/decentral løndannelse) kan internationale forskelle i løn mellem kvinder og mænd blandt andet forklares ved kvinders beskæftigelsesgrad og uddannelsesniveau samt en generel lønspredding.

Kvindens gennemsnitsløn beregnes på baggrund af lønnen til både kvinder med og uden børn. Derfor har en gennemsnitlig beskæftiget dansk kvinde en mindre bruttoløn end en gennemsnitlig beskæftiget kvinde i lande, hvor stort set kun kvinder uden børn deltager på arbejdsmarkedet. Det kan være med til at øge løngabet mellem mænd og kvinder i Danmark sammenlignet med lande, hvor kvinder har en lavere beskæftigelsesfrekvens.

### Boks 3.3.1. Udregning af lønforskelle i de internationale opgørelser

Løngabet beregnes i Eurostats opgørelse ved at tage forskellen i mænd og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn og sætte den i forhold til mænds gennemsnitlige bruttotimeløn. Overtidsbetaling indgår i beregningerne, men særlige tillæg indgår ikke.

Den anvendte bruttolønsforskelle er for alle sektorer undtagen: ”Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri”, ”Offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring”, ”Private husholdninger med ansat medhjælp mv.”, ”Ekstraterritoriale organisationer og organer” og ”Uoplyst”.

Til trods for, at Eurostat forsøger at gøre lønforskelle sammenlignelige på tværs af landene, skal man være opmærksom på, at bruttotimelønnen opgøres forskelligt. Det betyder, at lønforskellen på tværs af EU-landene skal tolkes med forsigtighed.

Løngabet er baseret på en EU-harmoniseret stikprøve (”Structure of Earnings Survey 2010”) og nationale kilder for årlige sammenlignelige SES-estimer (2007). Det stikprøvebaserede mål (”Structure of Earnings Survey”) foretages hvert fjerde år. I de mellemliggende år baseres løngabet på nationale og sammenlignelige SES-estimer.

## 4. Retspraksis om ligeløn

### 4.1. Retspraksis udvikling

EU-Domstolen har afsagt en række domme i traktatbrudssager vedrørende ligelønsdirektivet og et meget betydeligt antal præjudicielle afgørelser om ligeløn. Ligelønsdirektivet er nu en del af det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.<sup>11</sup>

Dansk retspraksis om ligeløn omfatter danske afgørelser fra faglig voldgift og domstolene samt afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet.

Før 2000 skete udviklingen af dansk praksis primært gennem faglige voldgiftskendelser, som i vidt omfang handlede om begreberne ”samme arbejde” og ”arbejde af samme værdi”.

Efter 2000 er der ført et stigende antal sager ved domstolene. Emnerne drejer sig primært om betalingsforpligtelsen under barsel, både under arbejdsmiljøbetinget fravær i graviditetsperioden og under orlovsfravær i øvrigt. Derimod er fagretlige sager om ligeløn fåtallige.

Beskæftigelsesministeriet er ikke bekendt med, at der foreligger trykte afgørelser fra domstolene og voldgiftskendelser om ligeløn inden for de seneste tre år. Ligebehandlingsnævnet har derimod afgjort 10 antal sager om ligeløn, hvoraf der i to sager var sket overtrædelse af ligebehandlingsloven eller ligelønsloven.

Ligelønssagerne fra Ligebehandlingsnævnet er refereret nedenfor:

---

<sup>11</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF.

#### **4.2. Ligebehandlingsnævnets afgørelser i perioden den 1. januar 2013 til 31. december 2015**

Afgørelse af 27. februar 2013, nr. 42 / 2013 (ikke i strid med ligelønsloven eller ligebehandlingsloven)

En kvindelig inspektørassistent ansat i et boligadministrationsselskab klagede over, at hun fik lavere løn end en mandlig kollega, som også var ansat som inspektørassistent i samme boligadministrationsselskab. Både klager og den mandlige kollega var uddannet murer og byggetekniker.

Indklagede anførte, at lønniveauet for klager og den mandlige kollega ikke var sammenlignelige, da den mandlige kollega havde væsentlig større erfaring indenfor området, og dels varetog andre arbejdsopgaver end klager, herunder udarbejdelse af tegningsmateriale og gennemførelse af byggesager.

Nævnet fandt på denne baggrund, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at lønforskellen var begrundet i forhold, der kunne relateres til klagers køn. Klager fik således ikke medhold.

Afgørelse af 27. februar 2013, nr. 45 / 2013 (i strid med ligelønsloven og ligebehandlingsloven)

Klager fik, som den eneste medarbejder ud af tre, sit funktionstillæg bragt til ophør, og var den eneste der ikke fik tildelt tillæg for almen apoteksvirksomhed fra 1. maj 2009, hvor hun var på barselsorlov.

Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at klager ikke var blevet forskelsbehandlet på grund af graviditet og fødsel. Nævnet lagde til grund, at klager, som den eneste medarbejder ud af tre, fik sit funktionstillæg bragt til ophør med udgangen af 2008, ligesom klager var den eneste medarbejder, der ikke fik tildelt tillæg for almen apoteksvirksomhed fra den 1. maj 2009, hvor hun var på barselsorlov. På disse tidspunkter var klager henholdsvis gravid og under de første 14 ugers fravær efter fødslen.

Endvidere fandt nævnet ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket i forbindelse med en påtale, som klager havde fået, idet klager var den eneste medarbejder, der havde fået påtalen, selv om klagers mail blev udsendt på hele gruppens vegne. Ved vurderingen lagde nævnet vægt på, at påtalen blev meddelt få uger efter mødet vedrørende klagers manglende løntillæg, og at det ikke var dokumenteret, at der var behov for alene at meddele klager en påtale. Klager fik således medhold i begge forhold.

Indklagede skulle herefter betale et forskelsbeløb på 70.000 kr. Beløbet udgjorde efterbetaling for manglende udbetaling af tillæg beregnet fra det tidspunkt, hvor klagers funktionstillæg bortfaldt, og frem til klagers fratræden. Derudover skulle

indklagede betale en godtgørelse efter ligelønsloven på 10.000 kr. og en godtgørelse efter ligebehandlingsloven på 10.000 kr. som følge af den meddelte påtale.

Afgørelse af 27. november 2013, nr. 243 / 2013 (ikke i strid med ligebehandlingsloven)

En ungdomskonsulent fik ikke forlænget sin åremålsansættelse efter sin barselsorlov. Ansættelsen ophørte ifølge ansættelseskontrakten uden yderligere varsel den 30. november 2012. Klager havde ikke modtaget nogen lønstigning i perioden.

Klager anførte, at der var sammenhæng mellem den manglende forlængelse af ansættelsesforholdet og hendes graviditeter, samt sammenhæng mellem hendes manglende lønstigning og hendes graviditeter.

Nævnet udtalte, at medarbejderne i stillingen generelt havde været ansat i tidsbegrænsede ansættelser. De personer, der tidligere havde haft stillingen, blev enten ansat i en anden stilling eller var fratrådt. En enkelt medarbejder havde fået forlænget den tidsbegrænsede ansættelse i stillingen med to år, inden han fratrådte. På den baggrund fandt nævnet ikke, at det var sandsynliggjort, at det var klagers graviditeter eller afholdelse af barselsorlov, der var årsag til, at klager ikke fik forlænget sin ansættelse eller blev tilbudt en anden stilling hos indklagede.

Ligeledes fandt nævnet ikke, at det var sandsynliggjort, at klagers graviditet og afholdelse af barselsorlov var årsag til klagers manglende lønstigning i ansættelsesperioden. Nævnet lagde her vægt på, at klager allerede fra begyndelsen af ansættelsesforholdet fik et kvalifikationsstillæg svarende til yderligere to løntrin, og at hun dermed allerede fik en højere løn end det i ansættelseskontrakten aftalte. Klager fik således ikke medhold.

Afgørelse af 18. december 2013, nr. 256 / 2013 (ikke i strid med ligelønslovens)

En kvindelig advokat i en arbejdsgiverforening klagede over, at hun fik lavere løn end sin mandlige kollega.

Nævnet fandt, at det var nødvendigt med mundtlige parts- og vidneforklaringer for at kunne belyse klagers og kollegaens kompetencer. Nævnet kunne således ikke behandle spørgsmålet om ligeløn.

Klager blev afskediget mindre end et år efter, at hun havde fremsat krav om ligeløn. Indklagede gjorde gældende, at afskedigelsen skyldtes omstruktureringer, og at indklagede fremover ville benytte sig af ekstern arbejdskraft til juridiske opgaver. Nævnet fandt, at indklagede havde bevist, at afskedigelsen af klager ikke skyldtes, at klager havde fremsat krav om ligeløn. Klager fik derfor ikke medhold i, at hun var blevet afskediget som følge af kravet om ligeløn.

Afgørelse af 18. december 2013, nr. 257 / 2013 (ikke i strid med ligelønsloven)

En kvindelig indkøbskonsulent ansat i en kommune klagede over, at hun fik lavere løn end en mandlig kollega, der var ansat i et barselsvikariat.

Kommunen gjorde gældende, at de to stillinger var usammenlignelige, da den mandlige kollegas stilling var mere fagligt kompleks. Klager var ansat i en HK-stilling, mens den mandlige kollega var ansat i en AC-stilling. Nævnet fandt, at kommunen havde bevist, at klagers lavere løn ikke skyldtes hendes køn. Klager fik således ikke medhold.

Afgørelse af 30. april 2014, nr. 86 / 2014 (i strid med ligelønsloven)

En kvindelig pædagog og hendes kollega var begge på barsel, da der i 2010 skulle forhandles løn. De var de eneste i deres gruppe, som ikke blev inddraget i lønforhandlingerne. Indklagede erkendte at have begået en fejl, og klager fik tillagt tre løntrin med virkning fra den 1. januar 2013. På den baggrund fandt nævnet, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for direkte forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at det ikke var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn, at klager først var tillagt tre løntrin med virkning fra 1. januar 2013 og ikke fra 1. april 2010, hvor de øvrige tillæg, der var forhandlet i april 2010, var gældende fra.

Klager fik således medhold, og indklagede skulle betale 51.524,92 kr. til klager, svarende til den manglende løn samt 10.000 kr. i godtgørelse efter ligelønsloven.

Afgørelse af 18. juni 2014, nr. 118 / 2014 (ikke i strid med ligebehandlingsloven)

En butikskonsulent fik under sin barselsorlov ændret sit arbejdssted til et andet storcenter, og klagede herover. I hendes kontrakt stod, at hendes arbejdssted ikke var fast. Klager sagde herefter op grundet utilfredshed over forflyttelsen, som hun mente forringede hendes indtjeningsmuligheder.

Nævnet udtalte, at en ændring af et arbejdsvilkår kan være så væsentlig, at den må sidestilles med en opsigelse. Nævnet fandt imidlertid ikke, at indklagedes ændring af arbejdsstedet eller de af klager påståede forringelser udgjorde en så væsentlig ændring af klagers arbejdsvilkår, at det kunne sidestilles med en opsigelse. I vurderingen lagde nævnet vægt på, at klager havde underskrevet en ansættelseskontrakt, hvoraf det fremgik, at arbejdsstedet ikke var fast, og at det således var et vilkår for ansættelsen, at arbejdsstedet kunne variere. Endvidere lagde nævnet vægt på, at klager ikke overfor de af indklagede oplyste gennemsnitlige provisionstal havde godtgjort, at der skulle være tale om forskelle i den af klager hævdede størrelsesorden, og at et muligt mindre udsving i provisionsindtjeningen lå inden for rammerne af, hvad klager med rimelighed skulle tåle. Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 29. oktober 2014, nr. 186 / 2014 (ikke i strid med ligestillingsloven)

Klagen drejede sig om hvorvidt, at ekstra SU-klip til studerende mødre (fødselsklip) udgjorde forskelsbehandling på grund af køn. Klager var studerende og nybagt far.

Nævnet fandt, at reglerne om ekstra SU-klip til mødre (fødselsklip) ikke var i strid med ligestillingsloven. Nævnet henviste til, at ligestillingsloven ikke var til hinder for indførelse eller opretholdelse af bestemmelser om gunstigere behandling af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

Klager fik derfor ikke medhold.

Afgørelse af 10. december 2014, nr. 212 / 2014 (ikke i strid med ligelønsloven)

En kvinde ansat i en hælebar klagede over, at hun fik lavere løn end sine to mandlige kollegaer.

Klager var ansat som ekspedient, hvor hun betjente kunder og udførte forfaldende arbejde samt nøgle- og indgraveringsarbejde, ligesom hun udførte håndsvede reparationer. Hendes to mandlige kollegaer var de eneste som udførte egentligt skomagerarbejde. Nævnet fandt ikke, at der var fremkommet oplysninger, som underbyggede, at lønforskellen var begrundet i klagers køn. Ligeledes fandt nævnet ikke, at der var fremkommet oplysninger, der underbyggede, at klager havde udført samme arbejde eller arbejde af samme værdi som sine mandlige kollegaer. Klager fik således ikke medhold.

Afgørelse af 4. februar 2015, nr. 14 / 2015 (ikke i strid med ligelønsloven)

En kvinde, der blev ansat som sundhedskonsulent i et barselsvikariat, klagede over at være blevet indplaceret på et lavere løntrin end den mandlige sundhedskonsulent.

Nævnet fandt ikke, at den konstaterede lønforskel var kønsbestemt, hvorfor ligelønsloven ikke var overtrådt. Nævnet lagde til grund, at klager blev ansat som sundhedskonsulent i et barselsvikariat, hvor hun blev indplaceret på løntrin 4. Endvidere udtalte nævnet, at klager ved vurderingen af om ligelønsloven var overtrådt, ikke alene skulle sammenlignes med den mandlige sundhedskonsulent C, men også med de øvrige sundhedskonsulenter, hvoraf flere var kvinder, herunder den sundhedskonsulent B, som klager skulle afløse. B var indplaceret på samme trin som den mandlige sundhedskonsulent. Klager fik således ikke medhold.

## **5. Arbejdsmarkedets parters initiativer angående ligeløn**

Til brug for denne redegørelse har Beskæftigelsesministeriet anmodet arbejdsmarkedets parter om bidrag vedrørende deres initiativer på ligelønsområdet og deres administration af ligelønsloven inden for de sidste 3 år.



Følgende hovedorganisationer er i den forbindelse blevet anmodet om bidrag:

Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Damarks Frie Fagforening og Frie Funktionærer.

Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Kristelig Arbejdsgiverforening og Lederne.

I det følgende er organisationernes konkrete aktiviteter og tiltag i relation til ligeløn gengivet i en sammenskrevet udgave. De samlede høringsbidrag med kommentarer og aktiviteter er vedlagt i bilag 1.

### **5.1 Landsorganisationen i Danmark (LO)**

LO deltog i 2013 i følgegruppen til SFI's kortlægning af "Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011".<sup>12</sup> Undersøgelsen viste, at der i perioden er sket et fald i bruttoløngabet, men at den korrigerede lønforskel stort set har været konstant i perioden. I forbindelse hermed bestilte LO undersøgelsen "Mere uddannelse mere i løn?".<sup>13</sup> 3F fik derudover lavet undersøgelsen "Lønforskelle mellem mænd og kvinder i Industrien"<sup>14</sup>.

LO's undersøgelse viste, at kvinder ikke kan uddanne sig til ligeløn. Kvinder er i gennemsnit bedre uddannet end mænd, men det har ikke betydet, at løngabet er lukket, da mænd samlet set har et større afkast af deres uddannelse. LO afholdt efterfølgende et seminar, hvor rapportens resultater blev fremlagt.

3F's undersøgelse viste, at blandt mænd og kvinder i industrien, der besidder samme arbejdsfunktion, tjener en kvinde 89 kr. hver gang en mand tjener 100 kr. Undersøgelsen viste også, at lønforskellen er større på små virksomheder end på større, og at lønforskellene er mindre end blandt ikke-medlemmer af 3 F.

LO har i perioden siddet i følgegruppe til rapporten "Erfaringer fra ligelønssager", som Institut for Menneskerettigheder udgav i foråret 2014. Rapporten viser, at det har store personlige omkostninger at føre en ligelønssag, samt at det er vanskeligt at identificere ligelønssager, da der er stor diskretion om løn på danske arbejdspladser.

LO var derfor stor tilhænger af de nye regler om kønsopdelt lønstatistik, som blev sendt i høring i perioden, og trådte i kraft 1. januar 2015. Den tidligere regerings regler omfattede flere virksomheder og langt flere ansatte – og gav dermed LO bedre muligheder for at arbejde med ligeløn på arbejdspladsen. De muligheder er med den planlagte tilbagerulning nu blevet afviklet, hvilket LO finder ærgerligt da ligeløn indgår i uddannelsen af tillidsrepræsentanter i mange af LO's forbund og

---

<sup>12</sup> SFI (2013): "Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011".

<sup>13</sup> SFI (2013): "Mere uddannelse mere i løn".

<sup>14</sup> SFI (2013): "Lønforskelle mellem mænd og kvinder i Industrien".

karteller, og LO-forbundene således havde påbegyndt uddannelse af tillidsrepræsentanter i de nye regler.

Dansk Metal, 3 F og HK er fx gået sammen om at udbyde en række kurser med fokus på ligestilling og ligeløn i partnerskabet, FIU-ligestilling, hvor tillidsvalgte fra forbund og hovedorganisationer også kan tilmelde sig.

LO afholdt i efteråret 2014 en større workshop for politikere, faglige sekretærer og ansatte i LO-forbundene om ligeløn. Her fremlagde Institut for Menneskerettigheder deres rapport, de nye regler for kønsopdelt lønstatistik blev gennemgået og tillidsvalgte fra Grundfos fortalte om deres arbejde med ligeløn.

Flere forbund under LO har de sidste fem år markeret *Kvindernes Sidste Arbejdsdag*. Ræsonnementet bag er, at når kvinder tjener 16-18 procent, er det rimeligt, at de holder fri resten af året. Dagen er en humoristisk måde at sætte fokus på lønforskellen.

LO og FTF afholdt et arrangement på kvindernes internationale kampdag den 8. marts med titlen *"100 år efter stemmeretten. 5 år efter Lønkommissionen. Hvor længe skal vi vente på ligeløn?"*

I 2015 deltog LO og LO-forbundene i markeringen af 100-året for kvinders stemmeret, hvor ligeløn også var i fokus.

Den 5. juni 2015 deltog LO og FTF i grundlovsoptøget og havde samtidig premiere på en film om ligestilling. Filmen havde bl.a. fokus på uligeløn, det kønsopdelte arbejdsmarked og den skæve barsel. Filmen blev også vist på Folkemødet 2015, hvor LO har hvert år haft fokus på ligestilling og ligeløn ved forskellige arrangementer.

I forbindelse med de overenskomstfornyelser, der er sket i perioden, har forbundene og kartellerne under LO haft fokus på ligestilling. Det er særligt barsel/forældreorlov til fædre, der har været i fokus. Det er LO's opfattelse, at mere ligestilling mellem forældrene vil have en positiv effekt på ligelønnen.

Ved overenskomstfornyelsen i 2013 igangsatte KTO et projekt med KL, der skulle kønsmainstreame en række aftaler og overenskomster. Ved overenskomstfornyelsen i 2014 på det private område blev forældre af begge køn givet ret til forældreorlov, og hver forælder fik ret til en uges ekstra forældreorlov med løn. Endelig lykkedes det lønmodtagerne ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2015, at få en uges ekstra barsel øremærket til faderen.

Endelig hjælper LO/forbundene medlemmer, der er blevet diskrimineret på baggrund af deres køn.

## **5.2. FTF**

FTF påpeger, at en af arbejdsmarkedets store udfordringer er det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor nogle fag og sektorer er associeret med et bestemt køn. Herudover er der en glidende kønsopdeling, der betyder, at kvinder og mænd med samme

uddannelse og job ofte ender med at arbejde med forskellige arbejdsopgaver.

Ligeløn og opbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked er et vigtigt indsatsområde for FTF, og FTF fremhæver for perioden 2012 – 2015 følgende initiativer:

- Deltaget i udvalgsarbejdet om øremærket barsel til mænd.
- Gennem kronikker med fx LO og AC organisationer har FTF påpeget behovet for opgør med uligelønnen, det kønsopdelte arbejdsmarked og manglende barselsrettigheder til mænd.
- Medlemsmøder om løn og ligeløn i samarbejde med LO i forbindelse med kvindernes internationale kampdag den 8. marts 2015.
- På Folkemøderne på Bornholm har FTF haft fokus på ligestilling, senest om myterne om ligestilling og under overskifterne:
  - Vi har ligeløn i Danmark
  - Rigtige mænd gider ikke arbejde med omsorg
  - Mænd gider ikke være sammen med deres børn
  - Kvinder gider ikke at bestemme
- Produceret debatfilmen ”Det kan blive endnu bedre” i anledningen af 100 året for kvindernes stemmeret. Filmens omdrejningspunkter er ligeløn, barsel, lederposter og det kønsopdelte arbejdsmarked 100 år efter at kvinder fik stemmeret. Filmens målgruppe er fortrinsvis unge.
- Afholdt kurser for valgte ansatte i FTF og andre faglige organisationer om personalejura, diskrimination og forskelsbehandling, samt om seksuel chikane og ligebehandlingsloven.
- Arbejdet med ligelønsproblematikken i FTF begrænser sig ikke kun til nationale kontakter, men omfatter også løbende dialog med EU-systemet, herunder EU-parlamentarikere og Europaparlamentet, for at forbedre den europæiske retstilstand omkring ligeløn og øremærket barsel til mænd.
- Vedtaget en prioriteret indsats på ligelønsområdet og det kønsopdelte arbejdsmarked i kongresperioderne 2012-2015.

### **5.3 Akademikernes Centralorganisation (AC)**

Akademikerne har forhørt sig hos medlemsorganisationerne om bidrag, der kan indgå i ligelønsredegørelsen.

Det kan konstateres, at der fortsat er en uforklarlig lønforskel mellem mænd og kvinder. På akademikerområdet udgør forskellen op mod 7,9 pct. afhængig af faggruppe. Forskellen ses at være stigende. Djøf anfører, at den uforklarlige lønfor-

skel mellem mænd og kvinder blandt privatansatte djøfere uden ledelsesansvar er steget fra 6,4 pct. i 2013 til 7,9 pct. i 2014. Akademikerne finder derfor, at der fortsat er behov for, at der igangsættes initiativer fra regeringens side til at få skabt reel ligeløn mellem mænd og kvinder.

#### Arbejdet med ligeløn/ligestilling i Akademikerne

Akademikerne har i den forgangne treårige periode arbejdet med ligestilling, herunder ligeløn på forskellig vis, og har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne OK13 og OK15 på det offentlige område rejst forskellige krav med henblik på at skabe bedre ligestilling og ligeløn mellem kønnene.

- Øremærket barsel til mænd – forældreorlov med løn – en uge ekstra til far.

Efter flere forsøg ved tidligere overenskomstforhandlinger lykkedes det ved OK15, at aftale en uges yderligere ret til orlov med løn til far, medmødre og mandlige adoptanter. Resultatet gælder for alle tre offentlige forhandlingsområder. Akademikerne har i øvrigt gennem Forhandlingsfællesskabet aftalt en række resultater ved overenskomstforhandlingerne med KL og Regionernes Lønnings og Takstnævn.

Ved OK13 blev der bl.a. aftalt:

- Projekt om kønsmainstreaming for kommuner og regioner, som gik ud på at undersøge, hvordan et antal generelle aftaler i forhold til mænd og kvinder anvendes i praksis.

Ved OK15 blev der bl.a. aftalt:

- Kønsopdelt lønstatistik for kommuner og regioner.

Parterne er enige om at ændre Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, således at aftalen indeholder forpligtelser og rettigheder svarende til § 5 a i Lov om ligeløn til mænd og kvinder med de ændringer som følger af lov nr. 513 af 26. maj 2014.

- Inspirationsmateriale til de lokale forhandlere om ligestilling i kommunerne.

Der er enighed om udarbejdelse af et fælles inspirationsmateriale til de lokale lønforhandlere om ligestilling med henblik på at styrke de lokale forhandlers opmærksomhed på ligestillingsaspektet i den lokale løndannelse. Formålet er at øge opmærksomheden på ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle undgås. Inspirationsmaterialet er rettet mod de lokale forhandlere samt mod centrale og lokale niveauer i kommunerne.

#### Arbejdet med ligeløn/ligestilling hos Akademikernes medlemsorganisationer.

*Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)*

- IDA har siden 2003 haft to sager med ligelønsaspekter, begge med kvinder

der ikke har haft lønforhandlinger med deres chef under barsel. Begge sager med brud på ligebehandlingslovens § 4 og ligelønslovens § 1 a.

- IDA oplever en tendens til, at både store og små arbejdsgivere overtræder ligelønslovens § 2 a, ved mere eller mindre direkte, at skrive ind i ansættelseskontrakterne, at lønnen er fortrolig mellem parterne.
- Af IDA's analyse af kønsbestemt lønforskel mellem ansatte på det private arbejdsmarked, fremgår det, at der for IDA's medlemmer er en uforklarlig lønforskel på 4,3 pct. eller 2.318 kr. om måneden mellem mænd og kvinder.

### *Djøf*

- Djøf laver årligt lønstatistikker blandt Djøf's privatansatte mænd og kvinder uden ledelsesansvar. Blandt disse er den uforklarede lønforskel mellem mænd og kvinder steget fra 6,4 pct. i 2013 til 7,9 pct. i 2014.
  - Blandt privatansatte djøf'ere har kvinderne en gennemsnitsløn, der udgør 79 pct. af mændenes, når der ikke er korrigeret for forskelle i observerbare karakteristika. En stor del af forskellen kan forklares af mændenes højere anciennitet, større chefandel, længere faktisk arbejdstid samt valg af uddannelse.
  - Den skæve fordeling af barselsperiode er en barriere for kvinders vej til ledelse og medvirkende til, at nyuddannede kvinder har vanskeligere ved at få fast fodfæste på arbejdsmarkedet. Djøf lavede undersøgelsen "Sådan fik de jobbet" i 2014 blandt ca. 1200 nyuddannede. Af den fremgik det, at 42 pct. af kvinderne starter i en tidsbegrænset stilling, hvorimod 28 pct. af nyuddannede mænd starter i en tidsbegrænset stilling. Behovet for en mere tidssvarende barselslovgivning, der afspejler et moderne forældreskab, er derfor afgørende for Djøf.
  - Djøf gør i fagblade og andre medier løbende opmærksom på sammenhængen mellem den utidssvarende barselslovgivning, manglende ligeløn og kvinders andel på chef- og direktionsgange mv.
- Djøf afholder løbende forhandlingskurser for mænd og kvinder. I 2014 afholdt Djøf 10 kurser og i 2015 afholdtes der 13 kurser. Ifølge en svensk undersøgelse foretaget af Saco, er gevinsten ved en lønsamtale især stor for kvinder. Undersøgelsen viser, at de som har haft en lønsamtale i gennemsnit har fået omkring 4.000 svenske kroner mere om året i lønstigning, end dem, der ikke har haft en lønsamtale. For kvinder er forskellen på op til 7.000 svenske kroner.

#### *Dansk Magisterforening (DM)*

- DM har ligeløn med i uddannelsen af tillidsrepræsentanter.
- DM har fra 1.1.2014 til nu haft én ligelønssag.
- DM er med i ligelønsnetværket og har et ligestillingsnetværk hvori ligeløn også vurderes.
- DM kæmper for ekstra øremærket barsel til mænd, som kan have en effekt på gabet mellem mænd og kvinder.

#### *Tandlægeforeningen*

Tandlægeforeningen er altid opmærksom på, om der skulle forekomme situationer eller sager, hvor der generelt eller konkret kan være et ligelønsmæssigt aspekt. For så vidt angår de privatansatte tandlæger, er en stor del performancehonoreret, og dermed kønsneutrale, bortset fra de allerede kendte perioder i forbindelse med afholdelse af barselsorlov. Hvad angår de offentligt ansatte tandlæger, så oplever Tandlægeforeningen ikke ulige lønforhold for nogen af kønnene, af andre forhold end de førnævnte.

#### *Dansk Journalistforbund (DJ)*

DJ's initiativer på ligelønsområdet består blandt andet i, at DJ i en række overenskomster har fået indført et sikkerhedsnet for, at man ikke kommer bagud i løndannelsen grundet barselsfravær, når der forhandles løn. Eksempelvis Fællesoverenskomsten med DMA § 4, stk. 3: "Ved regulering af personlige tillæg skal det sikres, at medarbejdere, der på reguleringstidspunktet er fraværende pga. graviditets-, barsels- eller forældreorlov, tilgodeses på samme niveau som gennemsnittet af virksomhedens medarbejdere under overenskomsten."

Yderligere har DJ i næsten alle overenskomster fået sikret mænd og kvinder lige adgang til fuld løn i 10 – 16 uger af den fælles 32 ugers forældreorlov, ligesom det er sikret, at barselsreglerne også gælder ligeligt for forældre af samme køn.

DJ har tabt en enkelt sag i Ligebehandlingsnævnet, men den vedrørte uberettiget firing.

#### **5.4 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)**

DA-fællesskabet har fortsat de aktiviteter, som fremgår af tidligere bidrag til ligelønsredegørelsen.

DA-fællesskabet har bl.a. i forhold til medlemsvirksomhederne informeret og tydeliggjort de forpligtelser, der følger af ligelønsredegørelse 2012 – indarbejdet i den overvejende del af overenskomsterne på DA, og der er oprettet decentrale ligelønsnævn, der behandler og træffer afgørelse i ligelønssager. Der har til dato ikke været ført en ligelønssag i nogen af nævnene.

DA-fællesskabet yder løbende en lang række services til deres medlemsvirksomheder, bl.a.:

- Information til medlemsvirksomheder om kønsopdelt lønstatistik via nyhedsbreve, hjemmesider og kontakter til virksomheder, der opfylder betingelserne for at udarbejde lønstatistik.
- Løbende dialog om forpligtelsen til at udarbejde den kønsopdelte lønstatistik.
- Gå-hjem-møder om kønsopdelt lønstatistik.

Herudover har DA-fællesskabet særligt iværksat følgende:

- Gennemførelse af NETSTAT – et lønstatistik redskab til brug for virksomheder, som omfatter kønsopdelte lønstatistikker.
- Dialogforum hvor DA-fællesskabet mødes og erfaringsudveksler, herunder støtter hinanden i arbejdet med, at hjælpe virksomhederne med at udarbejde statistikken, herunder inddragelse af samarbejdsudvalget på virksomheden.

Herudover har man ved overenskomstforhandlingerne i både 2010, 2012 og 2014 aftalt at udvide bestemmelserne om løn under barsel, hvorefter der på hele DA/LO-området bliver ydet løn under barsel til faderen og moderen, således at kvinderne er berettiget til fuld løn i fire uger før og 14 uger efter fødslen. I samme periode bliver der ydet to ugers fuld løn til faderen. Herefter er faderen og moderen berettiget til hver især fem ugers løn med loft, og endelig kan forældrene selv bestemme, hvem af dem der skal have de sidste tre ugers løn med loft.

Endelig er det aftalt at udvide den periode, hvor forældrene kan afvikle deres betalingsuger til perioden fra fødslen og 52 uger frem mod tidligere, hvor betaling under barsel skulle være brugt senest 25 uger efter fødslen.

Afslutningsvis kan det oplyses, at DA-fællesskabet har anvendt mange ressourcer på at informere om de skærpede regler i ligelønsloven om udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik, som blev vedtaget i 2014. Dette arbejde har været omfattende, da den vedtagne lov indeholdt mange uafklarede fortolkningsspørgsmål. DA-fællesskabet har noteret sig, at 2014-reglerne bliver foreslået ændret tilbage til 2008-reglerne med virkning fra den 1. marts 2016.

### **5.5 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)**

FA og FA's medlemsvirksomheder ønsker at sikre ligeløn mellem kønnene. FA har i de forgangne tre år taget flere forskellige initiativer for at øge opmærksomheden omkring ligestilling og give virksomhederne konkrete redskaber i deres eget arbejde med ligestilling og ligeløn.

- *Analyse af kvinder og mænd i finanssektoren*

FA udgav i marts 2013 en analyse om mænd og kvinder i finanssektoren. Analysen belyste især mænd og kvinders forskellige positioner i sektoren. Den viste, at andelen af kvindelige ledere i sektoren fortsat stiger, men også, at der er stor forskel i mænd og kvinders karrierevalg i sektoren.

- *Ligelønsseminar for medlemsvirksomheder*  
I marts 2015 afholdt FA en tema-formiddag om ligeløn og kønsopdelte lønstatistikker for medlemsvirksomhederne. Seminaret havde fokus på undersøgelser af lønforskelle på det private arbejdsmarked og virksomhedernes arbejde med ligeløn og lønstatistikker.
- *Guide til mangfoldighed i finanssektoren*  
Med ”Guide til mangfoldighed i finanssektoren” satte FA i april 2015 fokus på hvordan forskelle i medarbejderes køn, alder, etnicitet, viden, uddannelse, erhvervs erfaring mv. skaber værdi på arbejdspladserne. Guiden udgør et inspirationskatalog til medlemsvirksomhederne med forslag til værktøjer, som kan øge gevinsten ved mangfoldighed blandt medarbejderne.
- *Andre løbende initiativer*  
FA udarbejder fortsat hvert år virksomhedsspecifikke ligelønsstatistikker for sine medlemsvirksomheder og rådgiver dem om loven, de anvendte lønbegreber og jobfunktioner. Derudover drøftes ligeløn tilbagevendende i flere af FA’s udvalg, ligesom det er et fokuspunkt på FA’s HR-kurser.

## **5.6 Kommunernes Landsforening (KL)**

KL har på det kommunale område sammen med Forhandlingsfællesskabet og de tilsluttede organisationer gennemført en række initiativer der berører arbejdet med ligeløn i kommunerne, som eksempelvis følgende:

- KL og Forhandlingsfællesskabet har indgået Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, som senest er blevet opdateret i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015. Denne aftale rummer bl.a. en forpligtelse til at udarbejde og udlevere kønsopdelt lønstatistik for de to relevante grupper til de lokale forhandlere i kommunerne. Den seneste opdatering er blandt andet sket på baggrund af ændringerne i lovgivningen om kønsopdelt lønstatistik i 2014.
- Parterne tilkendegav ved overenskomstforhandlingerne i 2015, at man var enige om, at Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger efter opdateringen indeholdt forpligtelser svarende til de i ligelønslovens § 5 a fastsatte forpligtelser.
- Parterne har udviklet en hjemmeside hos Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, hvor alle har mulighed for at hente kønsopdelt lønstatistik i henhold til Aftale om Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.

KL har sammen med FOA og HK/Kommunal gennemført projekter med formålet at kønsmainstreame lønbestemmelserne i Overenskomst for social- og sundhedspersonale mellem KL og FOA og Overenskomst for Kontor- og IT-personale mellem KL og HK/Kommunal. Med projektet er undersøgt, om de pågældende bestemmelser giver anledning til eventuelle kønsskævheder. Resultaterne fra un-



dersøgelsen forventes offentliggjort inden længe, og parterne vil herefter eventuelt drøfte, om der er behov for at tage yderligere initiativer på området.

KL og Forhandlingsfællesskabet har ved overenskomstforhandlingerne i 2015 aftalt at gennemføre et projekt, som har til formål at udvikle inspirationsmateriale på ligelønsområdet. Målgruppen for inspirationsmaterialet er de lokale forhandlere, og materialet skal sætte fokus på hvordan kønsskævheder kan opstå i forbindelse med lokal løndannelse.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 på det kommunale område er der indgået aftale med Forhandlingsfællesskabet om ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager. Der er aftalt en udvidelse af farens nuværende øremærkede barsel med en uge, således at faren fremover har 7 ugers øremærket barsel med løn. Udvidelse omfatter også medmødre og mandlige adoptanter, og har virkning for forældre til børn som fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere.

En politisk behandling i KL af høringssvaret har ikke været muligt inden for tidsfristen, og KL tager derfor forbehold for endelig politisk stillingtagen til høringssvaret.

## **5.7 Danske Regioner**

Med hensyn til bidrag til ligelønsredegørelse 2015 kan Danske Regioner oplyse følgende:

### *Fokus på ligeløn via kønsopdelt lønstatistik og MED-systemet*

På det regionale område er der en forpligtelse til at udarbejde og drøfte kønsopdelt lønstatistik og forankringen er sikret på flere niveauer.

I henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse fremgår det bl.a. at der i Hovedudvalget er en gensidig pligt til at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen. Yderligere fremgår det af aftalen, at der bl.a. skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af regionens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik.

Derudover føres der lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer. I den henseende er der indgået en ”Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger”, hvori der indgår en forpligtelse til at udarbejde og udveksle kønsopdelt lønstatistik. Aftalen sikrer, at arbejdsgiveren og repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation har samme statistik til rådighed ved forhandlingen. Forhandlerstatistikken skal derudover udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau, supplere med personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau, således at der foreligger et sammenligningsgrundlag. Statistikken skal opdeles på alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte, ansatte begge år i samme stilling, grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse, pension og køn. Statistikken findes offentligt tilgængeligt på løn-dataproducentens hjemmeside eller på de enkelte regionernes egne hjemmesider.

Danske Regioner vurderer, at aftalerne fungerer efter hensigten, da de sikrer, at

lønstatistisk materiale drøftes på regionale arbejdspladser. Samtidig sikrer aftalerne, at det lønstatistiske materiale drøftes på det relevante forhandlingsniveau suppleret med oplysningerne fra andre niveauer.

#### *Barsel til fædre*

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 på det regionale område er der indgået aftale med Forhandlingsfællesskabet om ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Der er aftalt en uges udvidelse af farens nuværende øremærkede barsel, således at der fremover er 7 ugers øremærket barsel med løn. Udvidelsen omfatter også medmødre og mandlige adoptanter, og har virkning for fædre/medmødre til børn, som fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere.

#### *Øvrige initiativer inden for ligelønsområdet*

- Der er sammen med organisationerne udarbejdet en vejledning om kønsopdelt lønstatistik.
- Der er med organisationerne aftalt at gennemføre et projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler. Projektet er på nuværende tidspunkt i sin opstartsfasen.

### **5.8 Moderniseringsstyrelsen**

#### *Initiativer vedrørende kønsopdelt lønstatistik*

Det har siden 2008 været muligt for statens virksomheder at trække en kønsopdelt lønstatistik i Moderniseringsstyrelsens statistikportal ISOLA.

Opdelingen kan baseres på stillingsbetegnelser, overenskomstmråder eller jobfunktionskode (DISCO). Generelt kan alle tal for lønudvikling, tillægfordeling mv. opgøres for henholdsvis mænd og kvinder.

I 2010 åbnede Moderniseringsstyrelsen for en ny og forbedret udgave af rapportværktøjet HRmeter, der danner nøgletal til ledelsesinformation, virksomhedsoverblik og benchmarking, og tilbyder kønsopdelte nøgletal om personalesammensætning, sygefravær og lønforhold. Rapporten kan bestilles og tilpasses af alle ISOLA-brugere.

Sammen med de statsansattes faglige organisationer har Moderniseringsstyrelsen desuden udviklet et nyt værktøj, "Lønoverblik", til brug for lokale lønforhandlinger. "Lønoverblik" er tilgængeligt på [www.lønoverblik.dk](http://www.lønoverblik.dk) og giver bl.a. nem adgang til kønsopdelt lønstatistik i alle dele af staten. Der vises lønoplysninger for alle grupper hvor antallet af henholdsvis mænd og kvinder udgør mindst tre årsværk. "Lønoverblik" opdateres kvartalvis og giver således et aktuelt billede af lønrelationer mellem mænd og kvinder, og alle der måtte have interesse heri kan finde statistikken.

### **5.9 Lederne**

Lederne sætter løbende fokus på at belyse den kønsbestemte lønforskel blandt ledere. Lederne udarbejder hvert år en lønstatistik blandt sine medlemmer. Gennem

de seneste 13 år har lønstatistikken indeholdt et særligt afsnit, der belyser lønforskellen mellem mandlige og kvindelige ledere, både den faktiske og korrigerede lønforskel.

### **Bilag 1**

Høringssvar fra LO

Høringssvar fra FTF

Høringssvar fra Akademikerne

Høringssvar fra DA

Høringssvar fra FA

Høringssvar fra KL

Høringssvar fra Danske Regioner

Høringssvar fra Moderniseringsstyrelsen

Høringssvar fra Lederne