



Beskæftigelses – og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse 2019

Indhold

1. Indledning	2
1.1 Det retlige grundlag	2
2. Initiativer på ligelønsområdet siden marts 2016	2
2.1 Opdatering af oplysninger om kvinders og mænds løn	2
2.2 Kvinder i ledelse	3
2.3 Fædres brug af orlov	3
2.4 Det kønsopdelte uddannelsesvalg	4
2.5 Mænd og kvinder på arbejdsmarkedet	4
3. Analyse af forskelle mellem kvinders og mænds timeløn	5
3.1 Sammenligning af løn mellem mænd og kvinder	5
3.2 Forklarende faktorer for lønforskelle	8
3.3. Lønforskelle i international kontekst.....	10
4. Retspraksis om ligeløn	11
4.1 Retspraksis udvikling.....	11
4.2 Ligebehandlingsnævnets afgørelser (1. januar 2016 til 31. december 2018).....	11
5. Arbejdsmarkedets parters initiativer angående ligeløn	13
5.1 Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)	13
5.2 Akademikernes Centralorganisation (AC).....	15
5.3 Dansk Arbejdsgiverforening (DA).....	16
5.4 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).....	18
5.5 Kommunernes Landsforening (KL).....	19
5.6 Danske Regioner.....	19
5.7 Moderniseringsstyrelsen	20
5.8 Lederne.....	20
6. Bilag 1-3.....	22
Bilag 1 – Høringssvar fra FH og AC.....	22
Bilag 2 – Høringssvar fra DA.....	22
Bilag 3 – Høringssvar fra FA, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen og Lederne	22

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 april 2016.

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 arbejdsopgaver¹. Dette er bekræftet i en dansk højesteretsdom i 2009.²

2. Initiativer på ligelønsområdet siden marts 2016

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.

2.1 Opdatering af oplysninger om kvinders og mænds løn

Den seneste lønanalyse ”Forskelle mellem kvinders og mænds timeløn” er fra maj 2018 og udarbejdet af det Nationale Forskningscenter for Velfærd (VIVE). Analysen viser, at:

- bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet i 2016 er på 10-15 pct. afhængigt af lønbegrebet.
- 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.
- bruttolønforskellene i perioden siden 2007 er faldet både på hele arbejdsmarkedet og på sektorniveau.
- faldet i bruttolønforskellene delvist skyldes, at kvinder har bevæget sig opad i stillingshierarkiet og har forøget forspringet mht. uddannelseslængde.

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

² UfR 2009.2993 H (dissens).

- bruttolønforskellene stiger med stigende timeløn: blandt de lavest lønnede er bruttolønforskellen 4 pct. mod 17-25 pct. blandt de højeste lønnede.

Undersøgelsen kan findes på www.vive.dk. For en uddybning af analysen/lønforskellen mellem mænd og kvinder henvises til afsnit 3 nedenfor.

Beskæftigelsesministeriet har desuden i september 2019 sat gang i et arbejde med at undersøge, om den uforklarlige lønforskel kan forklares nærmere ved hjælp af eksempelvis nye metoder og andet data, end man hidtil har kunnet bruge. Undersøgelsen forventes færdig i efteråret 2020.

2.2 Kvinder i ledelse

Supplerende initiativer til lovgivning om måltal og politikker

I 2017 blev lovgivningen om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelse evalueret. På baggrund af evalueringen besluttede regeringen at fastholde lovkravet uændret og arbejde med tre supplerende initiativer:

1. Inspirationsmateriale om kvinder i ledelse

Ligestillingsministeren lancerede den 24. september 2018 i samarbejde med erhvervsministeren en casesamling, hvor 10 udvalgte virksomhedsledere og bestyrelsesformænd fortæller om, hvordan de konkret arbejder med at fremme en ligelig kønsfordeling i deres ledelser og bestyrelser. Casesamlingen kan findes på <https://samfundsansvar.dk/kvinder-i-ledelse>.

2. Dialog med rekrutteringsbranchen om diversitet i ledelsesrekruttering

Ligestillingsministeren har indledt en dialog med rekrutteringsbranchen om muligheden for at udvikle en frivillig aftale om rekruttering af ledere, der kan bidrage til at få mere diversitet og flere kvinder i spil til ledelsesposter.

3. Benchmarking

Der gennemføres i samarbejde med Erhvervsministeriet en undersøgelse af mulighederne for benchmarking af virksomheder omfattet af reglerne om en mere ligelig kønsfordeling i ledelse og bestyrelser.

Lead the Future-kampagnen

I forbindelse med 8. marts 2018 lancerede den daværende ligestillingsminister Karen Ellemann kampagnen Lead the Future i samarbejde med The Diversity Council. Som en del af kampagnen blev der oprettet et rollemodelskorps af kvindelige ledere fra en række store danske virksomheder, der skulle inspirere unge kvinder til at søge uddannelser og specialer, der fører til ledelse, særligt inden for STEM fagene. Kampagnen kørte i hele 2018, hvor rollemodelskorpset besøgte i alt 10 uddannelsesinstitutioner, herunder Aalborg Universitet og CBS og mødtes med mere end 500 studerende.

Barbershop-arrangement for mandlige ledere om kvinder i ledelse

For at engagere mænd i arbejdet med at fremme flere kvinder i ledelse vil ligestillingsministeren i maj 2019 holde et barbershop-event i forbindelse med den årlige Womenomics. Der vil blive sat fokus på fordelene ved diversitet i ledelse, ubevidste kønsbias, og hvordan mænd kan involveres i arbejdet med at fremme kvinder i ledelse.

2.3 Fædres brug af orlov

Kampagnen ”Aktion Fars Orlov”

Med satspuljen for 2017 blev der afsat 4,9 mio. kr. over fire år til en kampagne, der kan fremme fædres brug af orlov. Kampagnen ”Aktion Fars Orlov” blev lanceret i november 2017 i samarbejde med en række store virksomheder og en række af organisationer. Kampagnen skal få flere fædre til at tage mere orlov.

Pulje til oplysning om barsels- og orlovsrettigheder for fædre

Med satspuljeaftalen blev der afsat midler til en ansøgningspulje til oplysning- og debatskabende aktiviteter om fædres orlov. Puljen er nu udmøntet og der er bevilliget støtte til 5 projekter, med en samlet bevilling på ca. 850.000 kr. Projekterne indeholder initiativer som roadshow, samtalesaloner, fyraftensmøder og en konference. Derudover udvikles der digitalt informationsmateriale om børns sundhed og fædres orlov samt et dialogredskab til anvendelse af fx tillidsrepræsentanter.

Undersøgelse af effekterne af fædres brug af orlov

Med satspuljeaftalen blev der afsat midler til en undersøgelse af effekterne af fædres brug af orlov. Undersøgelsen er udarbejdet af Oxford Research og Syddansk Universitet og blev offentliggjort i januar 2019. De vigtigste resultater omhandler bl.a. fædres relation til børnene, rollefordelingen i hjemmet, betydningen for karriere og lønudvikling, samt virksomhedens opbakning og kultur. Undersøgelsen kan findes på <http://um.dk/ligestilling/publikationer>.

2.4 Det kønsopdelte uddannelsesvalg

Konference om piger og teknologiforståelse

Undervisningsministeriet har i februar 2018 i samarbejde med Ligestillingsafdelingen afholdt en konference om piger og teknologiforståelse. Formålet med konferencen var, at de relevante aktører inden for uddannelses- og dagtilbudssektoren kunne udveksle gode erfaringer og finde holdbare løsninger til, hvordan man får pigerne til at være med til at skabe den digitale fremtid. Konferencen skulle give inspiration til, hvordan pigers interesse for teknologiforståelse kunne fremmes.

Kampagne om mandlige pædagoger

Ligestillingsministeren gennemførte i efteråret 2016 en kampagne, der satte fokus på at få flere mandlige pædagoger i dagtilbuddene. Kampagnen indeholdt blandt andet informationsmateriale rettet mod daginstitutioner og kommuner om mangfoldighed i medarbejderskaren, og hvordan mandlige pædagoger kan tiltrækkes og fastholdes. Samtidig er erfaringerne fra ”Puljen til fremme af mangfoldighed og flere mandlige pædagoger i daginstitutioner” blevet udbredt til landets kommuner og daginstitutioner – blandt andet gennem en erfaringsopsamling med gode eksempler og anbefalinger.

Flere dimittender med tekniske, digitale og naturvidenskabelige kompetencer (STEM)

Regeringen vil lave en STEM-handlingsplan (Science, Technology, Engineering and Mathematics), der skal få flere til at vælge, blive optaget på og i sidste ende gennemføre en videregående teknisk, digital eller naturvidenskabelig uddannelse. Der vil i handlingsplanen bl.a. være fokus på kvinders søgemønstre mv.

Fokus på kønsfordeling på erhvervsuddannelser

Undervisningsministeriet igangsætter en landsdækkende indsats for at udvikle og udbrede god praksis om undervisningsmiljøer, bl.a. med fokus på at tiltrække flere piger og kvinder til traditionelle mandefag og flere drenge og mænd til traditionelle kvindefag. I 2019 indføres et obligatorisk praktisk/musisk valgfag (håndværk og design, billedkunst, musik eller madkundskab) i folkeskolens 7.-8. klasse. Kønsfordeling vil indgå i erfaringsopsamlingen.

2.5 Mænd og kvinder på arbejdsmarkedet

Beskæftigelsesministeriet udgiver regelmæssigt en publikation om mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, som kan findes på 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 fra oktober 2019 med følgende hovedkonklusioner:

- Mænd har generelt højere beskæftigelses- og erhvervsfrekvens end kvinder. For efterkommere fra ikke-vestlige lande har kvinder dog højere beskæftigelses- og erhvervsfrekvens end mænd.
- Mænd har lavere ledighed end kvinder og kommer hurtigere tilbage i job.

- Kvinder har generelt et højere uddannelsesnivea end mænd (aldersgruppen 30-64 år). Hidtil har der været flest mænd med lange videregående uddannelser, men det ændrede sig i 2019, hvor kvindernes andel overhalede mændenes.
- Kvinder har mere sygefravær end mænd uanset sektor.
- Kvinder har i gennemsnit 0,3 flere sygedage end mænd på grund af barns sygdom (gennemsnit 2013-2017).
- Mødre holdt i gennemsnit 296 orlovsdage med barseldagpenge og fædre 38 dage i 2015 (i de tilfælde, hvor begge forældre holdt orlov).
- Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for kvinder var 64,3 år i 2017 og 66,4 år for mænd.
- Den standardberegnete timefortjeneste var 15 pct. lavere for kvinder (241,5 kr.) end for mænd (276,9 kr.) i 2018.
- Fra 2009-2018 er bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder faldet i alle sektorer.
- Danmark har en høj beskæftigelsesfrekvens og en lav ledighed for både mænd og kvinder set i international sammenhæng.

3. Analyse af forskelle mellem kvinders og mænds timeløn

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 14,5 pct. i 2016, målt i *standardberegnet timefortjeneste*³ og uden at tage højde for forskel i uddannelse, erhvervs erfaring mv. Det er et fald på 1,9 pct. point siden 2012. Opgøres bruttolønforskellen i stedet på baggrund af løn-begrebet *fortjeneste pr. præsteret time* var forskellen i 2016 10,2 pct. Det svarer til et fald på 1,6 pct. point siden 2012.

Bruttolønforskellen varierer på tværs af sektorer. Bruttolønforskellen er størst i den *regionale* sektor, hvor den *standardberegnete timefortjeneste* i 2016 var 22 pct. lavere for kvinder ansat i regionerne end for mænd ansat i samme sektor.

For *privatansatte* kvinder var den *standardberegnete timefortjeneste* 12,8 pct. lavere end for privatansatte mænd i 2016.

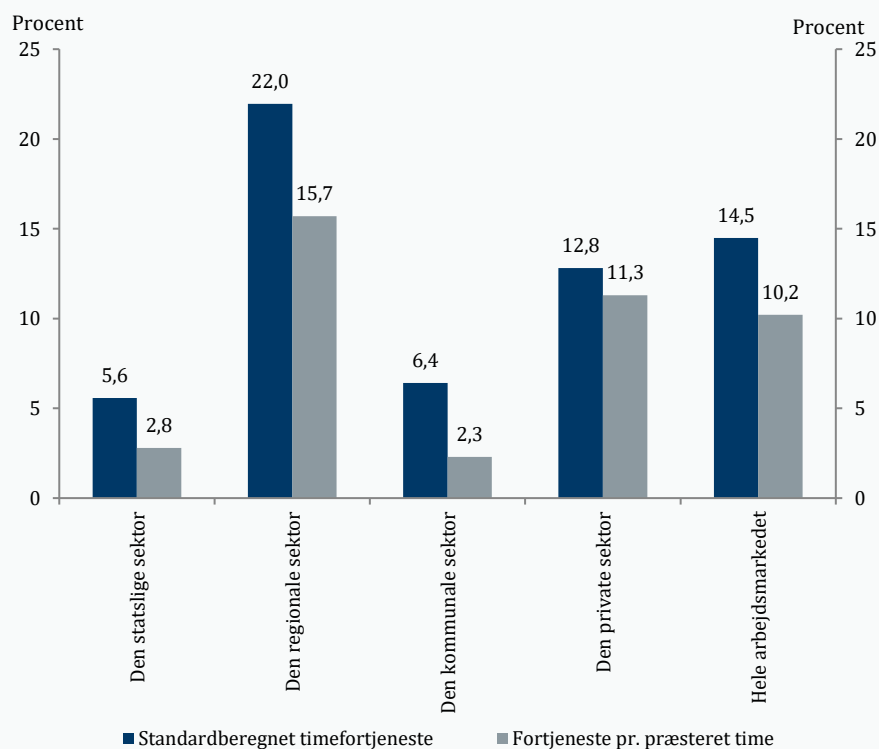
For ansatte i den *statslige* sektor i 2016, var der en bruttolønss forskel på 5,6 pct., målt med den *standardberegnete timefortjeneste*.

Mænd ansat i den *kommunale* sektor tjener i gennemsnit 6,4 pct. mere end kvinder ansat i samme sektor, jf. figur 1.

³ *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.

Figur 1

Bruttolønforskelle for ansatte i den statslige, kommunale, regionale og private sektor, 2016



Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste. Bruttolønforskellen er beregnet som forskellen mellem mænd og kvinders gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd. Data omfatter ikke branchen Landbrug og fiskeri samt private virksomheder med færre end 10 ansatte. Data er afgrænset, så det omfatter 25-59-årige.

Kilde: VIVE "Forskelle mellem kvinder og mænds timeløn".

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

Siden 1997 har VIVE jævnligt undersøgt lønforskellene mellem mænd og kvinder, og i den periode tegner der sig en tendens af faldende bruttolønforskelle. I maj 2018 udgav VIVE den seneste rapport om emnet.

Boks 3.1.1. Lønbegreber i VIVE rapporten

Timelønnen ikke er en eksakt størrelse, da den både er en indtægt og en omkostning. VIVE opererer i den seneste rapport fra 2018 med tre lønbegreber:

- Standardberegnet timefortjeneste: Dette lønbegreb anvendes fra og med 2010. Dette er et mål for lønmodtagerens lønindtægt.
- Smalfortjeneste: Dette lønbegreb anvendes som mål for lønmodtagerens lønindtægt før 2010.
- Fortjeneste pr. præsteret time: Dette lønbegreb anvendes som et mål for omkostning.

I opgørelsen skelnes mellem bruttolønforskellen og "rest", som er defineret således:

Bruttolønforskellen (Ukorrigerede lønforskel): angiver den ”rå” forskel mellem kvinders og mænds løn, dvs. lønforskellen mellem de to køn, når der ikke er taget højde for, at kvinder og mænd er forskelligt fordelt på en række målbare forhold, hvor der findes data i eksisterende registre.

Rest (Korrigerede lønforskel): Den forskel mellem kvinder og mænds løn, der er tilbage, når der tages højde for, at kvinder og mænd er forskellige på en række målbare forhold.

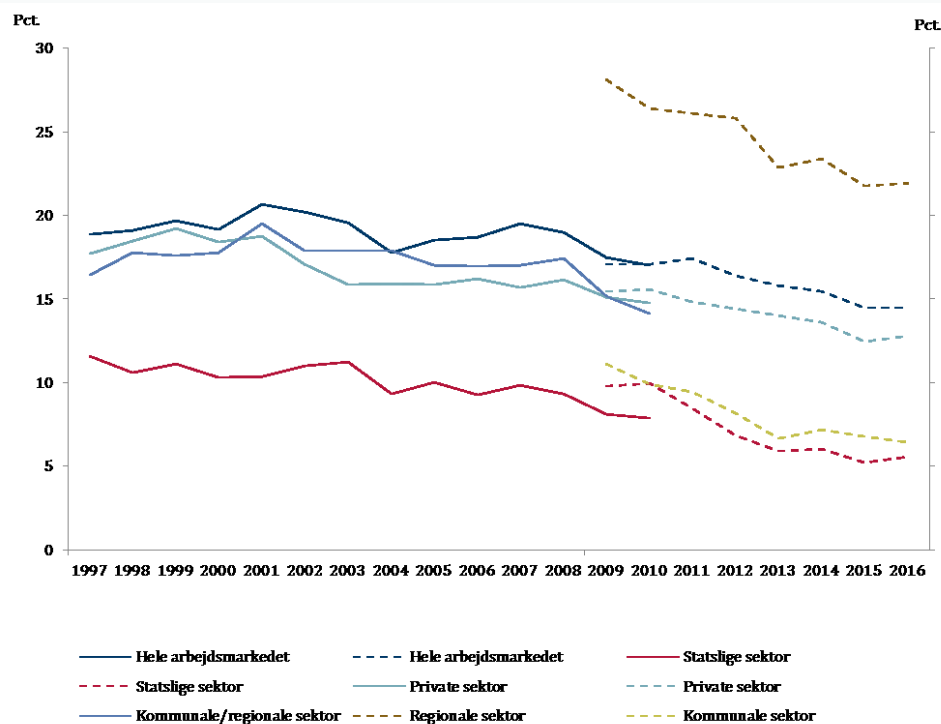
Set over en længere årrække er der sket et mindre fald i bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, jf. undersøgelsen fra VIVE.⁴ Bruttolønforskellen baseret på *smalfortjenesten* var i 1997 på knap 19 pct. mod ca. 17 pct. i 2010.

Bruttolønforskellen baseret på den *standardberegne*de *timefortjeneste* var i 2009 på 17 pct. for hele arbejdsmarkedet mod godt 14 pct. i 2016. Dette svarer til et fald på godt 2 pct. point, jf. figur 2.

I perioden fra 2009-2016 er bruttolønforskellene særligt faldet i den regionale sektor, hvor forskellen er faldet med 6 pct. point fra 28 pct. i 2009 til knap 22 pct. i 2016. I den kommunale sektor er det sket et fald på knap 5 pct. point over perioden. I den private sektor var faldet i bruttolønforskellen i perioden 2009-2016 på knap 3 pct. point – fra godt 15 pct. i 2009 til knap 13 pct. i 2016.

Figur 2

Bruttolønforskelle mellem mænd og kvinder for ansatte på hele arbejdsmarkedet, i den kommunale, regionale, statslige og private sektor, 1997-2016



Anm.: Det anvendte lønbegreb er smalfortjeneste inkl. pension og personalegoder pr. time for 1997-2010 og standardberegnet timefortjeneste fra 2009-2016. Data er afgrænset så det omfatter 25-59-årige. Før 2009 er der kun oplysninger for kommunal og regional sektor samlet.

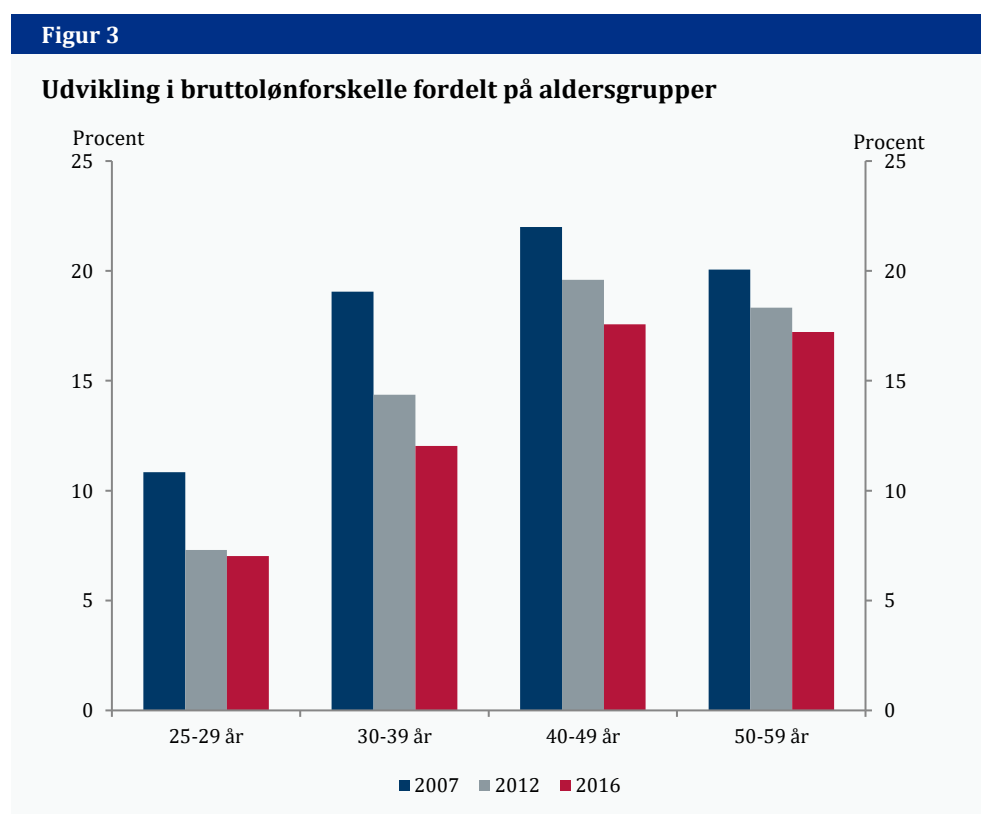
Kilde: Figuren er sammensat af data fra undersøgelsen VIVE "Forskelle mellem kvinder og mænds timeløn".

Mindre lønforskel for unge

⁴ VIVE (2018): "Forskelle mellem kvinders og mænds timeløn".

Bruttolønforskellen er mindst for de 25-29 årige og størst for de 40-49 årige. Opgjort med den *standardberegne*de timefortjeneste er bruttolønforskellen knap 18 pct. for de 40-49 årige og godt 7 pct. for de 25-29 årige i 2016.

For alle fire aldersgrupper er bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder faldet fra 2007 til 2016.



Anm.: Lønbegreber, der er anvendt, er smalfortjeneste inkl. pension i 2007 og standardberegnet timefortjeneste inkl. pension og personalegoder pr. time i 2012 og 2016. Data omfatter ikke branchen Landbrug og fiskeri samt private virksomheder med færre end 10 ansatte. Data er afgrænset så det omfatter 25-59-årige.

Kilde: VIVE "Forskelle mellem kvinder og mænds timeløn".

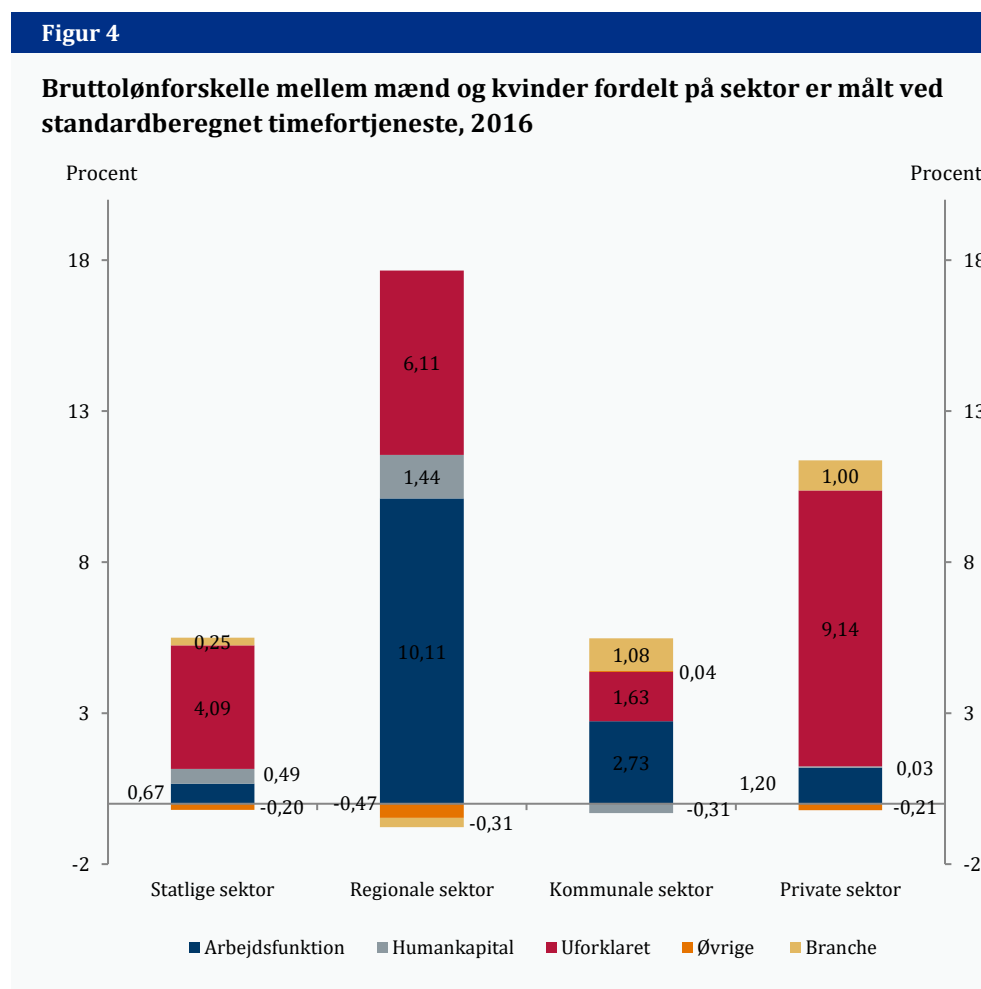
Bruttolønforskellen stiger med alder. Ifølge VIVE's undersøgelse kan det bl.a. hænge sammen med de to køns adfærd, når det gælder jobskifte og de dertil knyttede lønændringer. Kvinder skifter oftere end mænd til et job i den offentlige sektor, når de har fået børn, hvilket typisk medfører en lønnedgang. Samtidig oplever mænd en større lønstigning end kvinder, hvis de skifter job til et andet firma, hvor de fremmes fra ikke-topleder til topleder. Betydningen heraf forstærkes af, at især mænd foretager denne form for jobskifte.

3.2 Forklarende faktorer for lønforskelle

Lønforskelle fordelt på sektor dekomponeres i analysen fra VIVE i forskellige komponenter. Disse er i figur 4 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 familieforhold, 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 4 er dekomponeringen vist for lønbegrebet *standardberegnet timefortjeneste* i 2016.



Anm.: Human kapital indeholder uddannelse og erhvervs erfaring. Gruppen øvrige indeholder nedsat tid, børn, enlig og region. Data omfatter ikke branchen Landbrug og fiskeri samt private virksomheder med færre end 10 ansatte. Data er afgrænset så det omfatter 25-59-årige.

Kilde: VIVE "Forskelle mellem kvinder og mænds timeløn"

I 2016 var bruttolønforskellen i den *kommunale* og *regionale* sektor på henholdsvis 5 pct. og knap 17 pct. Bruttolønforskellene hænger hovedsageligt sammen med, at mænd i disse sektorer har mere gunstige arbejdsfunktioner end kvinder.

I *staten* var bruttolønforskellen på godt 5 pct. i 2016. Bruttolønforskellen hænger blandt andet sammen med, at statsansatte mænd har mere human kapital. Selvom de statsansatte kvinder har mere uddannelse, bliver det mere end udlignet af, at mændene har mere erhvervs erfaring end kvinder. Hertil kommer bidraget fra det kønsopdelte arbejdsmarked (branche og arbejdsfunktion).

I den *private sektor* er bruttolønforskellene på 11 pct. VIVE (2018) vurderer, at den relativt store korrigerede lønforhold 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.

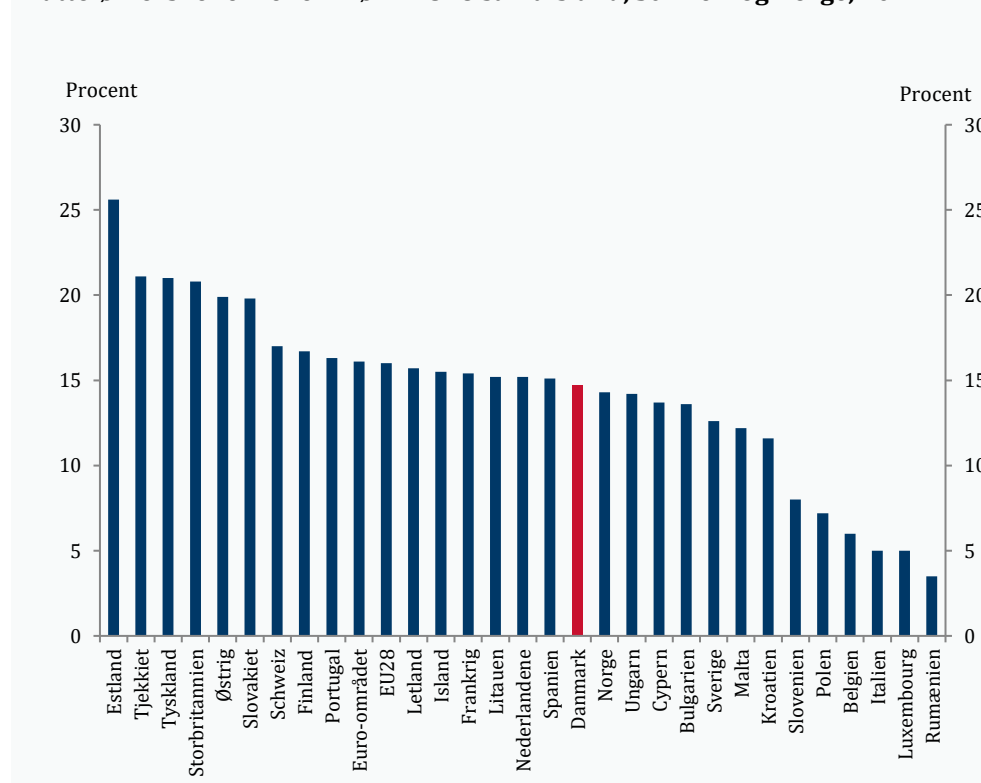
For alle fire sektorer gælder det, at der er en forholdsvis stor andel af bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder, som ikke kan forklares af, at kvinder og mænd har forskellige karakteristika. Beskæftigelsesministeriet har sat et arbejde i gang med at undersøge, om den uforklarlige lønforskel kan forklares nærmere ved hjælp af eksempelvis nye metoder og andet data, end man hidtil har kunnet bruge.

3.3. Lønforskelle i international kontekst

Der var i 2017 stor variation i bruttolønforskellen mellem køn indenfor EU28, jf. figur 5. 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.

Figur 5

Bruttolønforskelle mellem køn i EU28 samt Island, Schweiz og Norge, 2017



Anm.: Bruttolønforskellen 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. 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".

Kilde: Eurostat

I 2017 var bruttolønforskellen i EU28 på 16 pct., hvilket ligger over det danske niveau på 14,7 pct. Danmark var stort set på niveau med Norge og lidt højere end i Sverige.

Det skal pointeres, at Eurostats opgørelser afviger fra resultaterne fundet i VIVE (2016), som er anvendt ovenfor. Dette skyldes bl.a., at Eurostat anvender et andet lønbegreb, jf. boks 3.3.1.

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 lønspredning.

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 lønforskel 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.

Til trods for, at Eurostat forsøger at gøre lønforskel 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.⁵

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 arbejdsmiljøbetings 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 fem antal sager om ligeløn, hvoraf der i én sag var sket overtrædelse af ligelønsloven.

Ligelønssagerne fra Ligebehandlingsnævnet er refereret nedenfor:

4.2 Ligebehandlingsnævnets afgørelser (1. januar 2016 til 31. december 2018)

Afgørelse af 7. februar 2018, j. nr. 2017-6810-22191

(I strid med ligelønsloven)

En mandlig systemudvikler klagede over en virksomheds barselspolitik, hvorefter det alene var en kvinde der havde ret til fuld løn under forældreorlov, mens mandlige medarbejdere kun havde ret til løn op til 26.000 kr. om måneden. Klager mente, at dette var i strid med ligeløn- og ligebehandlingsloven. Indklagede mente, at der som følge af kvinder og mænds biologiske forskelle aldrig ville blive fuld ligestilling

⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF.

inden for graviditet og barsel. Indklagede henviste til barselslovgivningen, hvorefter der også er forskel på mænd og kvinders rettigheder og forpligtelser.

Nævnet vurderede, at bestemmelserne i indklagedes barselspolitik var i strid med ligelønsloven, da en mandlig medarbejder havde ret til løn op til 26.000 kr. om måneden, hvilket udgjorde en lønmæssig forskelsbehandling pga. køn. Klager fik derfor medhold i klagen, men der var ikke grundlag for at tilkende nogen godtgørelse.

Afgørelse af 11. januar 2018, j. nr. 2017-6810-29821

(Ikke i strid med ligelønsloven eller ligebehandlingsloven)

En 70-årig mandlig bygningsingeniør modtog ikke pension fra sin arbejdsgiver, modsat mange af sine kolleger. Han mente, at der forelå forskelsbehandling pga. alder ift. lønvilkår. Under sin 4 ½ års ansættelse havde han ikke givet udtryk for, at han var utilfreds med sine lønvilkår. Dette kom først til udtryk ca. to år efter sin fratreden.

Nævnet fandt, at klager havde fortabt et eventuelt krav som følge af påstået ulovlig forskelsbehandling pga. alder, da klager havde udvist retsfortabende passivitet. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Afgørelse af 24. maj 2017, J. nr. 2016-6810-37775

(Ikke i strid med ligelønsloven eller ligebehandlingsloven)

En mandlig timelærer født i 1947 med etnisk dansk oprindelse påstod forskelsbehandling på grund af køn, alder og etnisk oprindelse, da han ikke fik forlænget sin tidsbegrænsede ansættelse som timelærer på en uddannelsesinstitution. Desuden påstod han, at indklagede havde handlet i strid med ligelønsloven.

Indklagede afviste klagers påstand, da det ikke er på grund af køn, alder og etnisk oprindelse, at den tidsbegrænsede ansættelse ikke blev forlænget. Årsagen var dårligt samarbejde, og indklagede havde mistet tilliden til, at samarbejdet kunne blive bedre, hvorfor indklagede ikke ønskede at fortsætte samarbejdet med klager.

Der var ikke oplysninger, der understøttede, at klager ikke fik forlænget sit ansættelsesforhold på grund af køn, alder eller etnisk oprindelse. Der var heller ikke oplysninger, der tydede på, at læreren havde været udsat for lønmæssig forskelsbehandling. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

Afgørelse af 24. maj 2017, J. nr. 2016-6811-38259

(Ikke i strid med ligelønsloven, men i strid med ligebehandlingsloven)

En kvindelig medarbejder på et patentbureau blev dagen efter endt forældreorlov afskediget. Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle denne del af klagen, da parterne var uenige om en række forhold af afgørende betydning, hvilket kun kunne afklares under mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Klagen vedrørte også, hvorvidt det var i strid med ligeløns- hhv. ligebehandlingsloven, at indklagede ikke havde indkaldt den kvindelige medarbejder til en medarbejdersamtale under hendes orlov. Ifølge indklagede gav det ikke mening at drøfte kommende arbejdsopgaver med klager, da det på daværende tidspunkt ikke var muligt at vide, hvordan opgaver m.m. ville forandre sig i løbet af et år.

Nævnet fandt, at det ikke var i strid med ligelønsloven, at klager ikke blev indkaldt til en medarbejdersamtale, da der ikke er påvist faktiske omstændigheder. Dog fandtes forholdet at være i strid med ligebehandlingsloven, da det fremgik af klagers ansættelseskontrakt, hvornår medarbejdersamtalen afholdes. Klager fik tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

Afgørelse af 2. marts 2016, J. nr. 2015-6810-03775

(Ikke i strid med ligelønsloven eller ligebehandlingsloven)

En kvindelig butikschef fik ændret sit arbejdssted til en anden butik, mens hun var på barselsorlov. Hun gjorde gældende, at flytningen af arbejdssted udgjorde en væsentlig ændring af hendes arbejdsvilkår og at den var sket som følge af hendes barselsorlov. Hun påstod derfor forskelsbehandling pga. køn.

Desuden gjorde den kvindelige butikschef gældende, at det er i strid med ligelønsloven, at klager ikke var blevet indkaldt til lønsamtale under sin barselsorlov, da det er kutyme at der afholdes lønsamtaler en gang årligt hos indklagede.

Nævnet fandt, at ændringen af arbejdsstedet ikke kunne sidestilles med en opsigelse. Endvidere fandt nævnet, at den manglende indkaldelse til lønsamtale eller lønregulering ikke var begrundet i køn eller afholdelse af barselsorlov. Klager fik således ikke medhold i nogen af påstandene.

5. Arbejdsmarkedets parter 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:

Fagbevægelsens Hovedorganisation, 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. Høringsbidragene i deres fulde længde med kommentarer og aktiviteter er vedlagt som bilag 1-8 i afsnit 6.

5.1 Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Eftersom FH er en ny organisation, vil nedenstående være initiativer, som enten daværende LO eller FTF – eller disses medlemsorganisationer - har deltaget i eller igangsat i den pågældende periode.

- LO og FTF deltog begge i slut 2017 og start 2018 i følgegruppen til VIVE's kortlægning af "Lønforskelle mellem mænds og kvinders timeløn 2012-2016". Undersøgelsen viste, at der i perioden er sket et fald i bruttolønforskellene, men at den korrigerede lønforskel stort set er uændret siden 2007.
- LO og FTF deltog begge i 2016 i følgegruppen til SFI's kortlægning af "Et kønsopdelt arbejdsmarked". Undersøgelsen viste, at vi har et meget kønsopdelt arbejdsmarked, som ud over at bidrage til lønforskelle mellem mænd og kvinder også forårsager flaskehalsproblemer, hvis der mangler arbejdskraft et sted.
- Ved overenskomstfornyelsen på det offentlige område i 2018 aftalte lønmodtagerorganisationerne og henholdsvis KL og Danske Regioner, at der skulle afsættes en ligelønspulje. Ligelønspuljen fordeles til faggrupper, hvor mere end halvdelen er kvinder, og som samtidig har en løn under gennemsnittet for alle kommuner/regioner. Kun såkaldte "basisstillinger" er omfattet.
- Næsten halvdelen af alle ansatte i kommuner og regioner opfylder ovennævnte kriterier, hvilket svarer til ca. 65.000 fuldtidsansatte i regionerne og ca. 185.000 fuldtidsansatte i kommunerne. Der blev afsat 85 mio. kr. i kommunerne og 25 mio. kr. i regionerne. Det svarer til, at de, der er omfattet i kommunerne, får 300-350 kr. om året, mens de, der er omfattet i regionerne, får 600-650 kr. om året. Der er tale om beskedne beløb, men signalværdien i aftalen er vigtig.
- Ved overenskomstfornyelsen i 2017 på det private område, blev det sikret, at forældre fremover kan få fuld løn i 13 uger af forældreloven. Hidtil har der været et loft på 140-145 kr. pr. time. Større løndækning ifm. barsel vil på langt sigt være godt for ligelønnen, da de økonomiske barrierer for, at fædre tager en større del af barslen, mindskes.

- FIU-ligestillingspartnerskabet, som består af 3F, Dansk Metal, Serviceforbundet, Dansk Sygeplejeråd og HK, har gennemført dialogmøder og kurser for tillidsrepræsentanter med fokus på ligestilling og ligeløn.
- FIU-ligestilling har afholdt en række fyraftensmøder rundt i landet med forumteater, hvor hensigten har været, at tillidsvalgte og medlemmer skal stille spørgsmål ved historier, traditioner og rutiner ift. hvad der giver løntillæg samt hvem, der får hvilken løn og hvilke tillæg. Der er gennemført 2 kurser årligt om ligeløn med henblik på at klæde tillidsrepræsentanter på til at arbejde med åbenhed om løn samt tjekke ligelønnen på arbejdspladsen helt konkret.
- FIU-ligestilling har udarbejdet en pjece ”Løn og Ligestilling”, som giver tillidsrepræsentanter m.fl. baggrundsviden om ligeløn.
- Flere forbund under FH, (fx 3F, HK, FOA, Danske Fysioterapeuter og Socialpædagogerne) har de seneste år markeret *Kvindernes Sidste Arbejdsdag*. Dagen og kampagnen går ud på at sprede budskabet om, at når kvinder tjener 15 procent mindre end mænd, er det kun rimeligt, at de arbejder tilsvarende mindre. Ca. midt november kan kvinder altså passende holde fri resten af året.

Kvindernes sidste arbejdsdag er en humoristisk måde at sætte fokus på løngabet på. Kampagnen foregår primært på Facebook, men er i de senere år også blevet omtalt i de danske medier. I 2018 blev kvindernes sidste arbejdsdag markeret den 13. november.

- I 2018 blev et fælles initiativ på tværs af hovedorganisationer etableret ifm. Kvindernes Internationale Kampdag (8. marts). 38 faglige organisationer gik sammen om at sætte fokus på ligeløn og lønåbenhed under kampagnenavnet DelDinLøn. Eftersom fokus for organisationernes fælles 8. marts initiativ var at undersøge, hvorledes lønåbenhed er vejen til ligeløn, bad organisationerne VIVE om at undersøge, hvilke initiativer om lønåbenhed, som England, Tyskland og Island har indført. Rapporten hedder ”Lønåbenhed og Ligeløn”.
- Ud over rapporten arrangerede LO og FTF i samarbejde med de andre organisationer en konference på Christiansborg under navnet ”Er lønåbenhed vejen til ligeløn” ifm. Kvindernes Internationale Kampdag. Der blev ligeledes afholdt et fælles medlemsarrangement med fokus på lønåbenhed på arbejdspladsen i Den Sorte Diamant.
- I 2017 var LO’s interne ligestillingsudvalg på studietur til England, hvor fokus blandt andet var på at indsamle erfaringer og inspiration til arbejdet med ligeløn. Der var blandt andet møder og drøftelser med TUC, PwC m.fl. vedr. den engelske ligelønsmodel. I 2016 blev der i England vedtaget en lov, som pålægger alle virksomheder med over 250 ansatte at offentliggøre ligelønsgabets størrelse årligt.
- LO deltog i 2018 i Talktown, som er Kvinderådets festival, og bidrog til arrangementet ”*Ligeløn – tjener du også mindre end en mand?*”.
- LO og FTF har begge løbende bidraget til den offentlige debat om ligeløn, og derved bidraget til fortsat at sætte manglende ligeløn på dagsordenen.
- LO og FTF har begge haft en prioriteret indsats på ligelønsområdet samt på det kønsopdelte arbejdsmarked i perioden 2016-2019.
- LO og FTF har i perioden også arbejdet med ligeløn på europæisk niveau. Arbejdet med ligeløn indskrænker sig ikke kun til nationalt arbejde. FTF og LO har i perioden haft løbende dialog med EU-systemet, herunder EU-parlamentarikere og EU-Parlamentet, for at få forbedret den europæiske retstilstand om ligeløn, samt indhentet inspiration for ligelønsarbejdet fra andre EU-lande.

- Medlemsforbundet 3F følger systematisk udviklingen i løngabet inden for en lang række af forbundets fag- og arbejdsområde. De seneste års undersøgelser har vist, at løngabet blandt 3F's medlemmer er mindre end landsgennemsnittet, men er desværre steget de sidste to år. Grupperne, der forhandler overenskomsterne, følger udviklingen og arbejder løbende på mulige forklaringer. Den årlige ligelønsstatistik sendes til alle forbundets afdelinger og de ligestillingsansvarlige i afdelingerne inviteres 1-2 gange årligt til kursus/konference med henblik på at være klædt på til at kunne sætte fokus på ligeløn ved virksomhedsbesøg, lokalforhandlinger mv. I skrivende stund er en enkelt fagforening i gang med et eksperiment, der går ud på – i samarbejde med tillidsrepræsentanterne – at tjekke ligelønnen på de virksomheder, som fagforeningen har medlemmer på.
- Medlemsforbundet Dansk Metal har gennemført en analyse af kvinder og mænds løn i alle brancher. Undersøgelsen viste, at der i gennemsnit er en lønforskel mellem 8 og 13 pct. alt efter branche. Desuden har tillidsrepræsentanter gennemført en undersøgelse på egne arbejdspladser. I den forbindelse er der sendt materialer og information ud, så de kan gennemføre den.

5.2 Akademikernes Centralorganisation (AC)

Arbejdet med ligeløn/ligestilling i Akademikerne

Akademikerne har i den forgangne 3-årige periode arbejdet med ligestilling, herunder ligeløn på forskellig vis, ligesom forskellige ligestillings-projekter er i pipeline.

- Ved overenskomstforhandlingerne ved OK18, blev der bl.a. stillet krav om, at sorgorlov ved spædbarnsdød fremover også skal gælde for fædre/medmødre.
- På det regionale og kommunale område lykkedes det Akademikerne og resten af Forhandlingsfællesskabet at komme igennem med kravet. Herefter har både mor, far og medmor ret til indtil 14 uger med fuld løn, hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen. Denne forbedrede retsstilling hos fædre/medmødrene har til formål at bidrage til en kulturændring, hvor det normaliseres, at begge forældre vil sørge over tabet, og ligestille forældrenes sorg og deltagelse i forældreskabet.
- På det offentlige område udbyder Akademikerne en uddannelse af tillidsrepræsentanter, som Akademikernes medlemsorganisationer gør brug af i de tilfælde, hvor disse ikke udbyder selvstændige kurser. På tillidsrepræsentantskurserne indgår ligeløn som tema, særligt i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.
- På det private forhandlingsområde koordinerer Akademikerne fælles temaer og tendenser på tværs af brancher, når de over 100 private virksomhedsoverenskomster forhandles direkte af medlemsorganisationerne. I koordineringsarbejdet indgår fælles anbefalinger på bl.a. lige-lønsområdet, hvor forslagene til konkrete krav er:
 - Krav om at forældreorloven skal være helt eller delvist med løn.
 - Krav om øremærkning af orlov til fædre.
 - Krav om indbetaling af fuldt pensionsbidrag i ulønnede orlovsperioder.
 - Krav om relevant kompetenceudvikling af medarbejdere i længere orlovsperioder.
- Til folkemødet i 2019 vil det overordnede tema for Akademikernes arrangementer være viden om ligestilling og diversitet i det danske uddannelsessystem og på arbejdsmarkedet. I den forbindelse har Akademikerne igangsat flere undersøgelser, der bl.a. vil belyse, i hvilken grad børn påvirker kvinders ledelsesmuligheder.

Arbejdet med ligeløn/ligestilling hos Akademikernes medlemsorganisationer

Akademikerne har i anledningen af høringen forhørt sig hos Akademikernes medlemsorganisationer om bidrag, der kan indgå i regeringens ligelønsredegørelse. Af tilbagemeldingerne fra medlemsorganisationerne kan bl.a. fremhæves følgende:

Djøf

- Djøf vægter i sin samlede indsats for ligeløn betydningen af såvel strukturelle forhold som kulturelle normers betydning for fx udmøntning af tillæg særdeles højt. Derfor er Djøf også stærke fortalere for behovet for en mere lige fordeling af orloven med børn.
- Herudover er det afgørende med større åbenhed om løn, så arbejdsgiveren skal argumentere for kriterier for f.eks. tildeling af tillæg mv. Djøf har i 2018 benyttet 8. marts, Kvindernes Internationale Kampdag, til at sætte fokus på vigtigheden af åbenhed om løn som en vigtig løftestang til at fremme ligeløn i samarbejde med en lang række faglige organisationer under overskriften #Deldinløn.
- Djøf udarbejder årligt ligelønsanalyser. På det private område (djøf'ere uden ledelsesansvar) har kvinderne et markant lønefterslæb på mellem 5 og 8 pct., som ikke kan forklares af hverken uddannelse, branche, anciennitet eller arbejdstid.
- Udover at sætte fokus på den manglende ligeløn i fagblade og diverse medier gennemfører Djøf hvert år mange lønsparinger med medlemmer og har i den forbindelse også fokus på at modvirke uligeløn.
- Tilsvarende er Djøfs årlige lønstatistikker og lønberegneren nyttige indsatser i arbejdet med at fremme ligeløn.
- Desuden har Djøfs TR-kurser også løbende de kønspolitiske briller på, så TR rustes til at udfordre sædvanlige stereotyper og ubevidste bias om køn og løn.

Kommunikation og Sprog

- Forbundet Kommunikation og Sprog rådgiver medlemmerne og i et ikke uvæsentligt omfang også virksomheder om optimering af aflønning under barsel, hvor det er organisationens erfaring, at der er et udfyldt oplysnings- og vejledningsbehov hos nogle virksomheder.
- Forbundet deltager i to projekter med midler fra puljen Aktion Fars Barsel. Det ene projekt er et roadshow med titlen "fra arbejdsmand til farmand", og det andet er som paneldeltager under et arrangement i barselshuset (Aarhus). De to projektbeskrivelser er vedlagt.
- Forbundet bruger mange kræfter på at styrke medlemmernes evne til at sætte ord på egen faglighed og bringe den i spil, så den værdi, de skaber til gavn for både dem selv og deres arbejdsplads, bliver tydelig. Dette har (også) et ligelønsperspektiv i lyset af, at cirka 86 pct. af forbundets medlemmer er kvinder.

5.3 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

DA har udarbejdet to analyser om ligeløn på det danske arbejdsmarked:

- Den første analyse fra foråret 2018 er baseret på løndata fra 2016. Analysen viser, at der er en forskel i mænd og kvinders årsindtægt på 20 pct. Langt størstedelen af forskellen kan forklares ved, at kvinder arbejder færre timer, og at mænd og kvinder arbejder i forskellige fag og brancher. Tilbage står en forskel på 4,7 pct., som skyldes forhold, der ikke findes data for i arbejdsmarkedsstatistikkerne.
- DA's anden analyse fra foråret 2019 er baseret på løndata for 2017.

Ud over at analysere ligeløn bidrager DA-fællesskabet til at sætte fokus på emnet i det daglige arbejde:

- Loven om kønsopdelt lønstatistik pålægger virksomhederne at udarbejde kønsopdelt lønstatistik en gang årligt. Omkring den årlige frist laver DA's medlemskreds et aktivt arbejde med at informere og kontakte de virksomheder, der er omfattet af loven, så det sikres, at de er opmærksomme på deres forpligtelser og har fokus på emnet.

- Virksomheder, som er omfattet af DA-fællesskabet, har adgang til Netstat, som er en database med information om løn og andre forhold. Her kan virksomhederne med et enkelt klik hente kønsopdelt lønstatistik. Arbejdet med at udarbejde selve statistikkerne er dermed gjort meget nemt. (Virksomheder uden for DA får statistikkerne fra Danmarks Statistik).
- DA's medlemsorganisationer gør i den daglige medlemsservice en aktiv indsats for at informere virksomhederne om ligeløn, besvare spørgsmål om emnet m.v.
- DA's medlemskreds mødes jævnligt og udveksler erfaringer og gør status på arbejdet med ligeløn.

Også i forbindelse med overenskomstforhandlingerne er der gjort en aktiv indsats for at mindske lønforskellen mellem kvinder og mænd. I 2010, 2012 og 2014 udvidede man perioden med løn under barsel. Det betyder, at mænd og kvinder indkomstkompenseres og ikke falder bagud indtjeningsmæssigt, når de holder orlov.

I forhold til kvinders indkomstkompensation har man yderligere vedtaget en særlig pensionsordning, som indebærer, at kvinder også får en pensionsindbetaling i perioder, hvor de modtager barseldagpenge frem for løn. Kvinder undgår dermed at have et pensionsmæssigt efterslæb som følge af orlov.

Ved overenskomstfornyelserne i 2017 gjorde man endvidere, så der udbetales fuld løn under i alt 13 ugers forældreorlov, hvoraf 5 uger er øremærket hver forælder, mens de sidste 3 uger deles frit (før 2017 var der loft over, hvor meget der kunne udbetales). Ændringen gør det mere attraktivt for mænd at holde orlov, fordi mænd gennemsnitligt har højere løn og derfor førhen måtte give afkald på et større beløb, hvis de holdt orlov.

Endelig støtter DA initiativet "Aktion fædres orlov", som handler om at påvirke mænd til at holde en større del af forældreorloven. I erkendelse af, at lønforskellen mellem kvinder og mænd primært skyldes det kønsopdelte arbejdsmarked, som igen afspejler mænd og kvinders forskellige uddannelses- og erhvervsvalg, er der gjort en indsats for at bløde op for kønsopdelingen. Det er tilfældet på tværs af alle arbejdsgiverorganisationer i DA-fællesskabet. Nedenfor gives en række eksempler, men listen er langt fra udtømmende.

- På tværs af alle DA's medlemsorganisationer sker der et omfattende arbejde med at informere om uddannelsesvalg på folkeskolens sidste klassetrin. Arbejdet handler bl.a. om at aflive de fordomme, der hersker på området, så unge – herunder piger, for hvem fordommene nok vejer tungest – i højere grad får øjnene op for mulighederne i de tekniske fag.
- I Dansk Byggeri har man lavet uddannelseskampagner af samme karakter, som specifikt retter sig mod piger. Kampagnerne ligger i regi af Byggeriets Kvinderåd, som er et bredere initiativ for at få flere kvinder ind i byggefagene. Rapport fra Byggeriets kvinderåd vedlægges.
- I Dansk Erhverv har man bl.a. lavet initiativer med fokus på kvinder i ledelse. Dansk Erhverv er del af The Diversity Council, som samler organisationer, virksomheder og ministerier for at fremme kvinder i ledelse. Der er også lavet en kampagne, "Lead for the Future", rettet mod kvindelige universitetsstuderende. Derudover holdes seminarer m.v. for at fremme kvinder i ledelse samt kvinders placering på arbejdsmarkedet generelt.
- DI indgår i en række forskellige samarbejder, som fokuserer på at styrke kvinders søgning til uddannelsesområder, som i dag er domineret af mænd. Det drejer sig bl.a. om et samarbejde med CO-industri om at styrke søgningen blandt kvinder til en række tekniske erhvervsuddannelser rettet mod beskæftigelse i industrien, *Engineer the future* i samarbejde med Ingeniørforeningen i Danmark om at rekruttere flere kvinder til ingeniøruddannelserne samt *Girls' Day in Science*, hvor der i samarbejde

med Naturvidenskabernes Hus fokuseres på at vække pigers interesse for de tekniske fag. Endelig arbejdes der også i regi af Teknologipagten med at styrke kvinders søgning til og valg af en karriere inden for STEMuddannelserne. Derudover har DI lavet et omfattende arbejde for at påvirke flere kvinder til at blive ledere.

5.4 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

Kønsopdelt lønstatistik

FA udarbejder fortsat hvert år virksomhedsspecifikke kønsopdelte lønstatistikker for sine medlemsvirksomheder. Derudover er FA jævnligt i dialog med virksomhederne om brugen af den kønsopdelte lønstatistik.

Generel opdeling af nøgletal på køn

FA leverer en lang række nøgletal til medlemsvirksomheder opdelt på køn.

Analyser og notater

I februar 2018 udarbejdede Voxmeter en analyse på vegne af FA som så på skævvridningen af mænd og kvinders arbejde i hjemmet og den negative effekt, det kan have på kvindens karrieremuligheder. FA udarbejder derudover jævnligt notater og artikler om ligeløn og ligestilling, som publiceres på FA's hjemmeside.

Danmarks statistik

FA leverede input til udarbejdelsen af Danmarks Statistiks nye ligestillingsindikatorer i 2016.

Overenskomsternes regler om orlov

- I standardoverenskomsten for finansielle virksomheder har mandlige medarbejdere ret til fuld løn i op til 4 uger (fædreorloven), og medarbejdere har ret til fuld løn ved uafbrudt fravær i op til 12 uger.
- I overenskomsten på forsikringsområdet ydes der fuld løn under mandlige medarbejderes fravær i op til 4 uger (fædreorloven) og ved overenskomstforhandlingerne i 2017, blev antallet af uger med fuld løn forlænget fra 10 uger til 11 uger i forældreorlovsperioden.
- Det er desuden aftalt i begge overenskomster, at arbejdsgiveren i øvrigt betaler fuldt pensionsbidrag til medarbejderen, der udnytter sin ret til at holde orlov uden løn.

Kurser og juridisk rådgivning

- FA afholder kurser om HR og ansættelsesret og i den forbindelse undervises der i bl.a. om reglerne i lov om ligeløn. FA bidrager således til at højne kendskab til lovens regler.
- FA udøver juridisk rådgivning om virksomhedernes forpligtelser i forbindelse med ligelønsloven og har udarbejdet materiale om, hvordan virksomhederne arbejder med reglerne om måltal og givet inspiration til arbejdet med politik for flere kvinder i ledelse.

Aktion fars orlov

- FA og FA's medlemsvirksomheder har deltaget aktivt i Ligestillingsministeriets kampagne om aktion fars orlov. Kampagnen har til formål at få flere fædre til at tage en del af orloven.
- Konkret har FA's medlemsvirksomheder Tryg, Lån og Spar Bank, Danske Bank, PFA Pension, Møns Bank og FA tilsluttet sig kampagnen for at sætte fokus på fædres anvendelse af barselsorlov.

Fokusgruppe om ligeløn

FA har i 2018 nedsat en fokusgruppe med medlemsvirksomheder. Fokusgruppen har til formål at undersøge tallene i den finansielle sektor for at se, hvor i ansættelsesforløbet de uforklarlige lønforskelle opstår. Via analyser vil FA undersøge hvilke tiltag, der vil give mest muligt effekt. FA inddrager nogle af medlemsvirksomhedernes erfaringer på området.

Womenomics Nordic Business Conference 2018

FA var partner ved Womenomics Nordic Business Conference i 2018, hvor ligeløn var ét af temaerne.

Kampagne for flere kvinder i ledelse

FA har i efteråret 2017 udarbejdet en kampagne for flere kvinder i ledelse. Kampagnen består af en række små filmklip, hvor kvindelige ledere fra den finansielle sektor fortæller om deres karrierevej, ledelsesrollen og fremtidige ambitioner.

5.5 Kommunernes Landsforening (KL)

På det kommunale område har KL sammen med Forhandlingsfællesskabet og de tilsluttede organisationer adresseret ligestillingspolitiske problemstillinger ved overenskomstforhandlingerne i 2018 på følgende områder:

Fokus på Fuldtid

KL og Forhandlingsfællesskabet har aftalt et fælles projekt om ”Fokus på Fuldtid”. Parterne er enige om, at der er en ligestillingspolitisk interesse i at øge andelen af fuldtidsansatte, idet flere kvinder end mænd er ansat på deltid. Dette påvirker både kvindernes løn- og pensionsvilkår her og nu og på sigt.

Aftale om omsorgsdage til plejeforældre og sorgorlov

Ved OK-18 blev der indgået aftale med Forhandlingsfællesskabet om ændringer i ”Aftale om fravær af familiemæssige årsager”. Det er aftalt, at personkredsen for omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Konkret er det formuleret, at retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Endvidere er det aftalt, at hvis et barn er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hvert af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Ændringerne har virkning fra den 1. april 2019.

KL har i februar 2019 lanceret et nyt nøgletalsprodukt i FLIS (Fælleskommunalt Ledelsesinformationssystem), med fokus på arbejdsgiverpolitiske nøgletal. Produktet skal på sigt klæde kommunerne bedre på rent datamæssigt i deres arbejdsgiverpraksis, herunder bedre muligheder for at koble data på tværs af ressortområder. De arbejdsgiverpolitiske nøgletal indeholder også et ligestillingsperspektiv, da andel kvinder indgår som variabel. Denne kan bl.a. hjælpe kommunerne med at kvalificere udarbejdelsen af ligestillingsredegørelserne, der skal udarbejdet hvert ulige år.

5.6 Danske Regioner

Fokus på ligeløn via kønsopdelt lønstatistik og MED-systemet

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

I ”Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse” fremgår det, 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 ”Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger”, indgår der en forpligtelse til at udarbejde og udveksle kønsopdelt lønstatistik. Aftalen sikrer, at arbejdsgiver og repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation har samme statistik til rådighed ved forhandlinger. Forhandlerstatistikken skal udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau og suppleres med personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau, således at der foreligger et sammenligningsgrundlag. Statistikken skal opdeles på alle ansatte, alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte og ansatte begge år i samme stilling. Statistikken skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på

grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse, pension og køn. Statistikken findes offentligt tilgængeligt på løndataproducentens hjemmeside og 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.

Omsorgsdage til plejeforældre og sorgorlov

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 på det regionale område er der indgået aftale med Forhandlingsfællesskabet om ændringer i "Aftale om fravær af familiemæssige årsager".

Det er aftalt, at personkredsen for omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Konkret er det formuleret, at retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden.

Endvidere er det aftalt, at hvis et barn er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hvert af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2019.

5.7 Moderniseringsstyrelsen

Det har siden 2008 været muligt for statens institutioner at trække kønsopdelte lønstatistikker i ISOLA. På den måde, kan institutionerne løbende følge med i, om der er skævheder på tværs af kønnene.

Statistikkerne kan yderligere opdeles på fx arbejdsfunktioner, stillingsbetegnelser eller overenskomstområder.

Sammen med de faglige organisationer har Moderniseringsstyrelsen endvidere i 2011 lavet "Lønoverblik", som er et værktøj til lokale lønforhandlinger, der ligesom ISOLA muliggør kønsopdelte lønstatistikker.

Moderniseringsstyrelsen arbejder løbende med forbedring og udvidelse af statistikkerne, herunder mulighederne for at tilpasse den lokale ledelsesinformation.

Fx offentliggør Moderniseringsstyrelsen løbende kønsopdelt sygefraværstatistik, ligesom lokale ledelsesinformationsværktøjer som Statens BI - LDV med Power-BI siden 2018 har understøttet lederne på de statslige institutioner med muligheder for kønsopdelte nøgletal om personalesammensætning, sygefravær og lønforhold.

Moderniseringsstyrelsen er aktuelt i gang med at udvikle en ny version af Statens BI - ISOLA, hvor statistikker og nøgletal, herunder kønsopdelte, vil blive mere tilgængelige/brugervenlige og med udvidede muligheder for grafisk illustration af aktuelle nøgletal og udviklingen i disse over tid.

5.8 Lederne

Lønstatistik for ledere bidrager med fakta om lønforskelle

- For Lederne er det vigtigt at bidrage med fakta om udviklingen i lønforskelle, sådan at debatter om lønforskelle mellem køn i medier og lign. er faktabaserede. Lederne sætter derfor løbende fokus på den kønsbestemte lønforskel blandt ledere.
- Lederne udarbejder således hvert år en lønstatistik blandt sine medlemmer. Siden 2003 har lønstatistikken indeholdt et særligt afsnit, der belyser lønforskellen mellem mandlige og kvindelige ledere, både den faktiske og den korrigerede lønforskel.

- Lederne afdækker også andre relevante spørgsmål, der kan have betydning for lønudviklingen, herunder om mænd og kvinder skifter job i samme grad.
- Viden om lønforskel anvender Lederne samtidigt i den daglige rådgivning af medlemmer i karriere- og lønspørgsmål.
- Viden om lønforskellene deler Lederne også i form af infografikker, artikler og video-indhold, som distribueres via Ledernes forskellige sociale medier. Formålet er at skabe awareness og debat, samt komme med mulige bud på, hvordan lønforskellen kan udlignes.

Undersøgelser om karriere og familieliv

Lederne har gennem flere undersøgelser blandt medlemmerne sat fokus på ligestilling og karriere.

- Ledernes undersøgelse Mænd, kvinder og barsel (oktober 2017) belyser, hvor længe mænd holdt orlov i forbindelse med deres seneste barns fødsel, årsagerne til længden af den valgte orlovsperiode, virksomhedskulturen i forhold til mænd og barsel, og respondenternes holdning til øremærkning af en del af orlovsperioden til mænd.
- Ledernes undersøgelse Kvinder, mænd og karriere (oktober 2017) satte blandt andet fokus på ligheder og forskelle på kvinders og mænds karriere og karriereønsker, betydningen for karrieremuligheder og work-life balance ved at etablere bedre økonomiske støttemuligheder til køb af serviceopgaver i hjemmet.
- Lederne gennemførte herudover i samarbejde med CBS undersøgelsen Hvad vil fremtidens kvindelige ledere kæmpe for? (Marts 2018) blandt nuværende og tidligere studerende på CBS.

Kønsopdelt uddannelsesvalg og arbejdsmarked spænder ben

Lederne kom med konkrete forslag til, hvordan flere kvinder vælger traditionelle mandefag på erhvervsuddannelsesområdet i juni 2018.

Tænketank om diversitet i ledelse

Lederne nedsatte i 2016 en tænketank om diversitet i ledelse. Formålet var at samle forskere, ledere og eksperter, der sammen kunne komme med bud på nye veje til at øge diversiteten i topledelse, herunder flere kvinder i ledelse. Tænketanken udkom i slutningen af 2016 med en sammenfatning af tænketankens indsigter i forhold til at skabe mere diversitet i ledelse og en række anbefalinger knyttet hertil.

Netværk for lederkvinder

Lederne finder det vigtigt at understøtte kvindelige ledere i form af facilitering af netværk, hvor kvindelige ledere, der søger udfordringer, sparring og udvikling i ledelse kan mødes og netværke lokalt. Lederne har derfor etableret en række netværks for leder-kvinder.

Lederne er bag WOMENS BOARD AWARD

For at fremme flere kvinder i topledelse er det afgørende for Lederne at være med til at synliggøre og hylde kvindelige ledere, herunder bestyrelsesmedlemmer Lederne er på den baggrund en af partnerne bag Womens Board Award, som hylder kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Awarden har eksisteret i seks år. I forbindelse med den årlige kåring bidrager Lederne med artikler, pressearbejde og dækning af begivenheden på Ledernes sociale medier, der kan være med til skabe synlighed om årets bestyrelseskvinde og de øvrige kandidater.

I 2018 var Lederne desuden vært for prisuddelingen.

Lederne er en del af initiativet LEAD THE FUTURE

Lederne er medlem af The Diversity Council, som er et råd, der bl.a. arbejder på fremme flere kvindelige ledere. Lederne har bidraget til kampagnen Lead the future, som ligestillingsministeren og The Diversity Council står bag.

Formålet er at inspirere unge kvinder til at gå efter en lederkarriere via kvindelige rollemodeller og deres personlige fortælling. Tre kvindelige ledere fra Lederne er blandt de 30 rollemodeller i kampagnen, som Lederne også har understøttet med synlighed på Ledernes diverse kanaler. Lederne har derudover deltaget i flere events på uddannelsesinstitutioner for at inspirere flere kvindelige studerende til at gå ledelsesvejen.

Lederne deltog i WOMEN DELIVER LEADERSHIP

I 2016 var København værtsby for den verdensomspændende konference Women Deliver, hvor Lederne deltog med en stand, der satte fokus på Women Deliver Leadership. Lederne dækkede desuden konferencen med indhold på Ledernes forskellige sociale medier.

Lederne deltager i AKTION FARS ORLOV

Lederne deltager i regeringens initiativ Aktion Fars Orlov, der blev lanceret af Ligestillingsministeriet i efteråret 2017 og som har til formål at få fædre til at tage længere barsel. Lederne har bidraget med synlighed omkring kampagnen i form af gode råd, video-indhold, fotos og artikler i blandt andet medlemsmagasinet Lederne, på Ledernes sociale medier, hjemmeside m.m.

Ledelsesportrætter af kvindelige topledere

Som et led i at få flere kvinder i ledelse tager Lederne årligt initiativ til at udarbejde en række videoportrætter af kvindelige topledere, der deler ud af deres erfaringer med og holdninger til ledelse. Formålet er at skabe inspiration og portrætter forskellige rollemodeller.

Kvindelige rollemodeller med stor ledelseserfaring har derudover deltaget i debatmøder som Lederne har stået bag med det formål at inspirere andre kvinder til at gå ledelsesvejen eller længere op i ledelseshierarkiet.

Lederne har fokus på kvindelige iværksættere

- Færre kvinder end mænd starter som iværksættere. For at inspirere flere kvinder til at starte som iværksætter har Lederne flere år i træk været en aktiv partner på Women's Entrepreneurship Day. Dagen har til hensigt at inspirere kvinder til iværksætteri samt at danne netværk blandt kvinder, der enten er iværksættere eller som overvejer det.
- Lederne har også været vært for netværksgruppen for iværksætterkvinder Business og Barsel 2018.
- Derudover samarbejder Lederne med Heartbeats om fælles arrangementer rettet mod kvinder. Arrangementerne spænder vidt fra netværksmøder om at turde tage springet til at blive leder og inspirationsmøder for kvindelige iværksættere på alle stadier.
- Lederne har i fællesskab også lavet podcasts i regi af Ledernes organisation for selvstændige Virksom. Her har vi flere kvindelig iværksættere i fokus – både nye og erfarne.

6. Bilag 1-3

Bilag 1 – Høringssvar fra FH og AC

Bilag 2 – Høringssvar fra DA

Bilag 3 – Høringssvar fra FA, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen og Lederne