

**KV
IN
FO**

Ligestillingsudvalgets besøg i KVINFO

22. marts 2023



Velkomst og introduktion til KVINFO

ved direktør Henriette Laursen



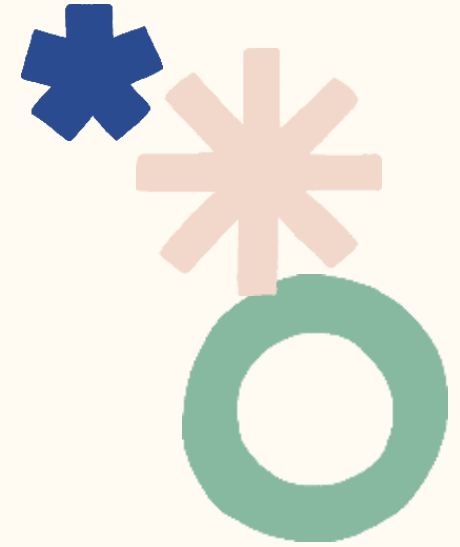
KVINFO – Danmarks videnscenter for køn og ligestilling



- Arbejder for **frie** og **ligestillede** samfund
- Omsætter **viden** til **politik** og **praksis** – både i Danmark og internationalt
- Selvejende institution finansieret af KUM, UIM og UM, samt fondstilskud

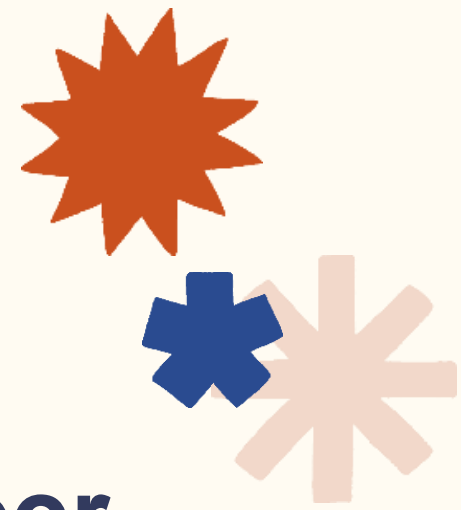
Program

- ☀ **Ligeløn, lønforskelle og lønbegreber**
- ☀ **Omsorgskrisen og hvad vi kan gøre ved den**
- ☀ **Sexisme og seksuel chikane**
- ☀ **Kønsbaseret vold**
- ☀ **Ligestillingsvurdering af lovforslag**
- ☀ **Dialog**

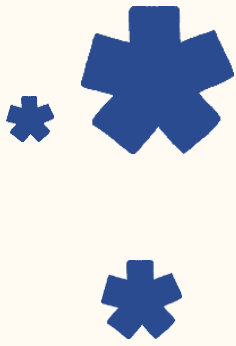


Ligeløn, lønforskelle og lønbegreber

ved direktør Henriette Laursen



Uligeløn mellem mænd og kvinder i Danmark



Forskel i bruttoløn

- Bruttolønforskellen mellem mænd og kvinder var **12,3 procent** i 2021 (Danmarks statistik 2021)
- Bruttolønforskellen er den rå forskel på, hvad mænd og kvinder gennemsnitligt tjener i timen (tager ikke højde for placering i jobfunktioner, brancher, sektorer)

Forskel på løn i samme job og på samme arbejdsplads

- Forskellen på kvinder og mænds løn i samme job og på samme arbejdsplads er i gennemsnit **7 procent** (Nature Human Behaviour 2020)
- Det gælder både i det offentlige og det private (tallene er rensset for forhold såsom deltid og ledelsesansvar)
- **40 procent** af det samlede løngab i Danmark skyldes, at kvinder får lavere løn på arbejdspladserne (Nature Human Behaviour 2020)



Forklarede og uforklarede lønforskelle i Danmark

85 procent af lønforskellene kan forklares (VIVE 2020)

Kan forklares ved:

- ☀ Kønsopdelt uddannelsesvalg og den horisontale- og vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet
- ☀ Skæv værdisættelse af arbejde
- ☀ Fordelingen af henholdsvis barselsorlov, forældreorlov, hus- og omsorgsarbejde i hjemmet
- ☀ Kvinder har generelt mere fravær og mindre erhvervserfaring end mænd

15 procent af lønforskellene kan *ikke* forklares (VIVE 2020)

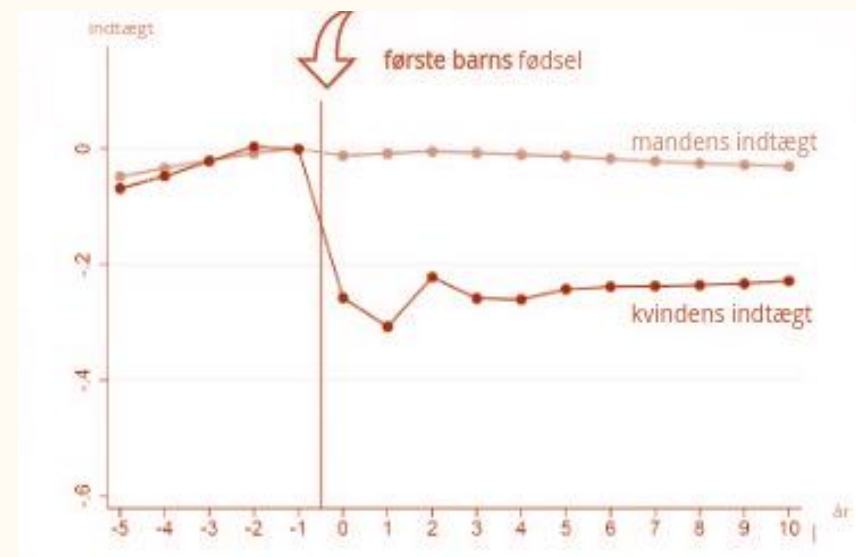
Kan skyldes, at:

- ☀ Der er forhold som analysen ikke tager højde for og at kvinder og mænd med 'samme' karakteristika får forskellig løn



Første barn koster mødre dyrt i tabt løn

- ☀ Hvert barn **koster** kvinden **10 procent** af lønnen
- ☀ På kort sigt **falder** kvinders arbejdsindkomst med i gennemsnit **30 procent**
- ☀ Efter **10 år** ligger kvinders arbejdsindkomst **20 procent** under hvad den ellers ville have været



(Kleven et al. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark 2018)

Systematisk højere løn til mandlige ansatte i kommuner og regioner



Når man sammenligner kommunalt og regionalt ansatte i samme stilling og med samme erfaring:

- Mænd tjener **952 kroner mere** om måneden end kvinder (Cevea 2023)
- **478 kroner** af løngabet findes i de lokale tillæg
- **402 kroner** af løngabet findes i overarbejde og skæve arbejdstider
- Små forskelle i centrale tillæg, grundløn, pension og feriegodtgørelse



Den opgjorte lønforskel afhænger af lønbegrebet

Timeløn opgjort som 'fortjeneste per præsteret time' (mål for arbejdsgiverens lønomkostninger)

- ☀ Mest anvendte lønbegreb blandt arbejdsgivere
- ☀ Formentlig det anvendte lønbegreb i Lønstrukturkomitéens arbejde
- ☀ Slører løngab ved ikke at tage højde for den ulige fordeling af fravær

Kønsneutralt lønbegreb

- ☀ For eksempel 'standardberegnet timefortjeneste'



Hvad er status politisk?

Ligelønsloven vedtaget i 1976

- ✿ Giver mænd og kvinder ret til samme løn og vilkår for samme arbejde eller arbejde med samme værdi
- ✿ Uklart hvad der menes med 'samme værdi', samt hvilke jobfunktioner, der er sammenlignelige

Lønstrukturkomiteén nedsat efteråret 2021

- ✿ Analyserer lønudviklingen og -strukturerne i den offentlige sektor og muligheder for at udvikle løndannelse inden for rammerne af den danske aftalemodel
- ✿ Afsluttes i juni 2023

Gennemførelse af EU-direktiv om længennemsgtighed

- ✿ Gennem længennemsgtighed skal direktivet styrke ligeløn
- ✿ Forventes endeligt vedtaget primo 2023

Hvad kan Folketinget gøre?

Tydeliggøre i ligelønslovgivningen, hvordan man sammenligner jobfunktioner på en kønsneutral måde

- ✿ Præcisering af helhedsvurdering, når man sammenligner jobfunktioner via flere kriterier for vurderingen (kundskab, færdigheder, ansvar for mennesker og/eller maskiner, belastning og arbejdsmiljø)
- ✿ Kønsneutralt vurderingsværktøj (en manual til anvendelse af kriterierne)
- ✿ Bevisbyrden bør følge arbejdsgiver, dvs. at arbejdsgiver skal kunne begrunde at eventuelle lønforskelle ikke skyldes køn

Lønstrukturkomitéen bør anvende et kønsneutralt lønbegreb

- ✿ For eksempel 'standardberegnet timefortjeneste'

Grundig implementering af EU-direktiv

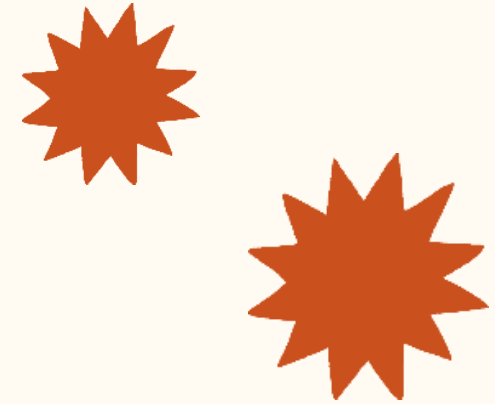
- ✿ Grænsen på 150 medarbejdere i virksomheden er ikke sat i sten (FH arbejdede fx for 50)
- ✿ Inddrag civilsamfund i at udvikle analytiske værktøjer til at sammenligne arbejde af samme værdi

Omsorgskrisen og hvad vi kan gøre ved den

ved specialkonsulent Anja Uglebjerg



Omsorgskrisen



Vedvarende fald i ansøgere på en række af de store velfærdsuddannelser skaber mangel på personale i den offentlige sektor

- Samlet fald på **14 procent** i 2022 for uddannelserne folkeskolelærere, pædagog, sygeplejerske og socialrådgiver sammenlignet med i 2019 (Uddannelses- og Forskningsministeriet)
- Mangel på **6.000 sygeplejersker** i 2025 (Dansk Sygeplejeråd)
- Mangel på **3.000 pædagoger** og **16.000 SOSU'er** i 2030 (Kommunernes Landsforening)

Fire udfordringer i omsorgskrisen

- ☀ **Ulige løn** blandt andet på grund af værdisættelsen af løn i kvindedominerede fag i den offentlige sektor
- ☀ **Arbejdsforhold og hårdt arbejdsmiljø** – både fysisk og psykisk
- ☀ **Det kønsopdelte uddannelsesvalg** gør at mange omsorgsfag er kvindefag
- ☀ Mange offentligt ansatte **arbejder deltid** – blandt andet på grund af **skæv fordeling af omsorgsarbejde hjemmet** og **hårdt arbejdsmiljø**





Hvad kan Folketinget gøre?

Der er mange måder at løse omsorgskrisen på, men KVINFO peger særligt på to spor:

1. Fremtidssikring af tilgangen til og fastholdelsen af personale med bedre løn og arbejdsvilkår

- ✿ Sikre højere løn i kvindefag i den offentlige sektor
- ✿ Anvende kønsneutralt lønbegreb, når man arbejder for ligeløn i det offentlige



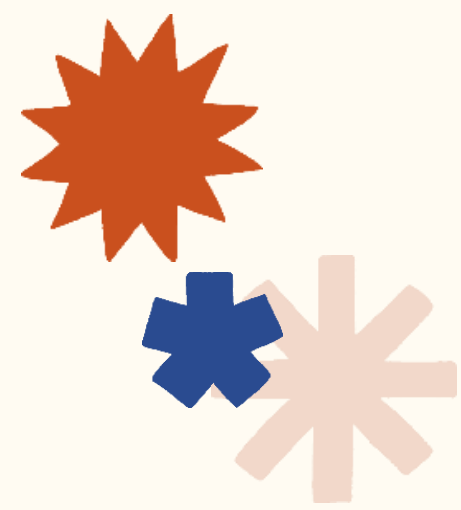


2. Indsats for at gøre op med kønsopdelt uddannelsesvalg – og få flere drenge og mænd til at vælge omsorgsfag

- ✿ Nedbryde kønsstereotyper, der afholder drenge for at søge ind på omsorgsfagene.
Fx ved at ændre folkeskolens formålsparagraf, fagmål og faglighed på læreruddannelsen med fokus på ligestilling og en nuanceret forståelse af køn.
- ✿ Styrke undervisningsmiljøloven, så den forpligter uddannelsesinstitutioner til at sikre et chikanefrit miljø, ligesom det i dag gælder arbejdspladser. Det vil give bedre trivsel for underrepræsenterede køn.
- ✿ Sikre at Danmarks Akkrediteringsinstitution og Danmarks Evalueringsinstitut inddrager et kønsperspektiv i deres arbejde med kvalitetssikring og evaluering af uddannelser
- ✿ Støtte uddannelsesstedernes arbejde – fx ved at oprette en pulje, som professionshøjskoler og erhvervsskoler kan søge til projekter, der skal skabe ligelig kønsfordeling

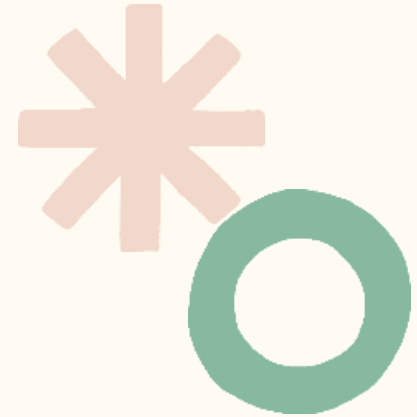
Sexisme og seksuel chikane

ved specialkonsulent Anja Uglebjerg



Sexisme

- ✦ Fordom og forskelsbehandling baseret på køn
- ✦ Bygger på stereotype holdninger og forestillinger om køn
- ✦ Kommer til udtryk i handlinger som eksempelvis diskrimination og seksuel chikane



20 procent af kvinder **4,5** procent af mænd
i alderen 16-24 har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed
inden for det seneste år (SDU 2022)

Seksuel chikane

Enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

(Ligebehandlingsloven, § 1 stk. 6)



25 procent af mænd **34** procent af kvinder
har været udsat for en seksuel krænkende episode
på arbejdspladsen (Fagbevægelsens Hovedorganisation 2019)

KVINFOs særlige fokusområder

Forsvaret

Kvinder i Forsvaret og seksuel chikane

- Kvinder udgør **27 procent** af rekrutterne og **7,6 procent** af officererne i 2021
- Ingen uniformerede kvinder i Forsvarets topledelse
- **8,1 procent** af kvindelige ansatte har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed
(Forsvarets egne undersøgelser)

Uddannelsessystemet

Gymnasieelever udsættes for seksuel chikane i skolesammenhænge

- **14 procent** af eleverne har oplevet at blive udsat for uønsket seksuel opmærksomhed
- **25 procent** af pigerne har fået seksuelt krænkende kommentarer
- **20 procent** af pigerne har oplevet uønskede fysiske berøringer af seksuel karakter
(KVINFOs egen undersøgelse: Børne- og Undervisningsministeriet og Danske Gymnasieelever Sammenslutning)



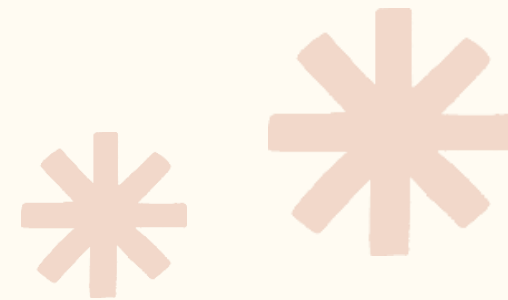
Regeringens plan

Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser

- ✦ 4. marts 2022: Aftalen indgås af den daværende regering og arbejdsmarkedets parter
- ✦ Lovforslag fremsættes i Folketinget 1. februar. Forventes 3. behandlet 23. marts 2023
- ✦ Forventet ikrafttrædelse: 1. juli 2023

Ny arbejdsmiljøaftale for 2023-2026

- ✦ Forhandlinger påbegyndt 9. marts



Hvad kan Folketinget gøre?

✿ **Ensartede definitioner på seksuel chikane**

Arbejdstilsynets bør basere sine vejledninger og bekendtgørelser på en bredere definition af seksuel chikane, som følger Ligebehandlingsloven

✿ **Sammenhængen mellem seksuel chikane og anden forskelsbehandling**

Beskæftigelsesministeriet bør igangsætte indsatser mod andre former for chikane baggrund af køn end den seksualiserede

✿ **Arbejdsgivers forpligtelser**

Arbejdsgiver bør have pligt til at beskytte medarbejdere imod seksuel chikane i alle arbejdsrelaterede situationer – også i pauser og uden for arbejdspladsen

✿ **Hæve godtgørelsesniveau**

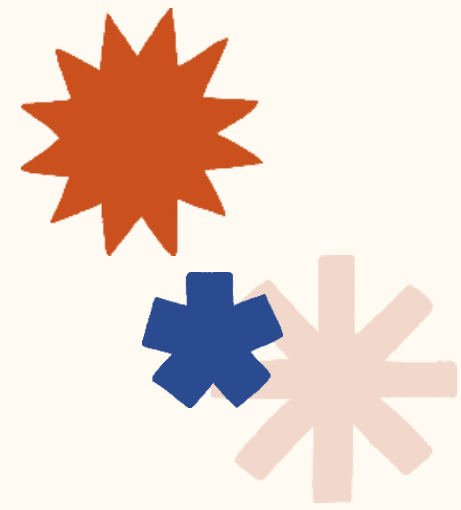
Godtgørelsesniveau bør svare til uberettiget afskedigelse

✿ **Brug den bedste viden**

Bedre spørgeteknik for et mere korrekt vidensgrundlag – fx i Børne- og Undervisningsministeriets trivselsmålinger, Forsvarets APVer

Kønsbaseret vold

ved politisk seniorkonsulent Alexander Andersson



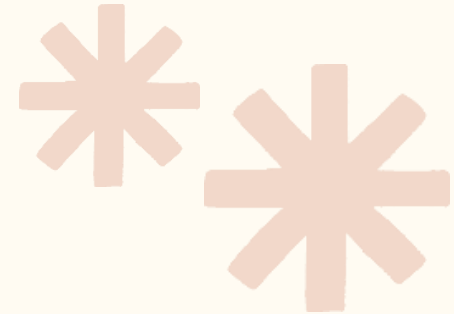
Milepæle

Samtykkeloven er en succes

- ✳ Bedre beskyttelse
- ✳ Flere anmeldelser, sigtelser og domme
- ✳ Politiet er bedre rustet

Handlingsplan om partnervold og partnerdrab på vej

- ✳ Styrket opsporing
- ✳ Flere ambulante tilbud = hjælp til flere ofte
- ✳ Behandling af flere udøvere



Så hvad nu?

Fra samtykkelov til samtykkekultur

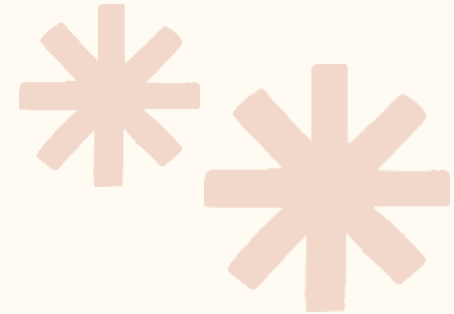
- Modreaktion på loven i gang
- Der er stadig mange myter om samtykke – særligt hos unge mænd
- Vi mangler viden om gerningspersoner og falske anmeldelser
- Behov for nye værktøjer til at udbrede viden og forebygge voldtægt

Brug for indsatser mod negativ social kontrol

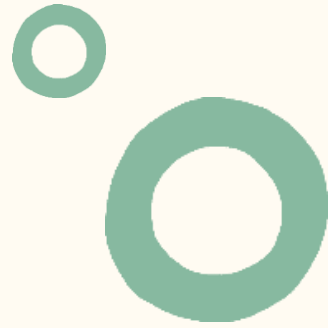
- KVINFO har rapport på vej, der kortlægger udfordringer og giver anbefalinger

Voldsudsatte mænd mangler rettigheder

- Ret til ophold på specialiseret krisecenter og psykologhjælp til mænd og medfølgende børn



Hvad kan Folketinget gøre?



Voldtægt

- ✿ Igangsæt undersøgelser om gerningspersoner og falske anmeldelser i voldtægtssager
- ✿ Afsæt midler til at udvikle nye metoder til oplysning og forebyggelse

Negativ social kontrol

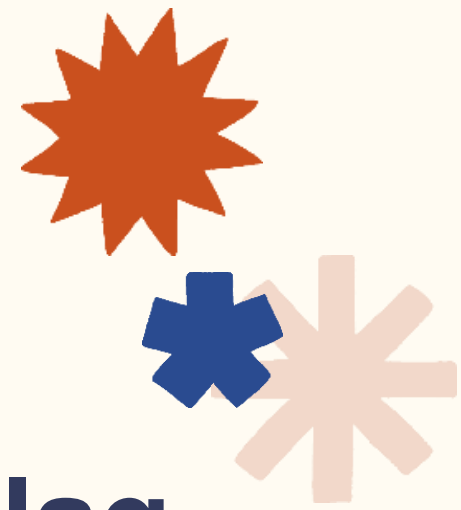
- ✿ Undersøg omfang af negativ social kontrol
- ✿ Igangsæt kampagne om rettigheder
- ✿ Ophæv ægtefælleafhængighed ift. kontanthjælp ved vold
- ✿ Bedre adgang til selvstændig opholdstilladelse ved vold
- ✿ Anvend bestemmelse om psykisk vold i sager om fastholdelse i religiøse ægteskaber

Styrkelse af voldsudsatte mænds rettigheder

- ✿ Indfør ret til ophold på krisecenter og psykologhjælp til mænd og medfølgende børn

Ligestillingsvurdering af lovforslag

ved politisk seniorkonsulent Alexander Andersson



Ligestillingsvurderinger

*Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.
(Ligestillingsloven, § 4)*

Gender mainstreaming

- EU: Amsterdam-traktaten fra 1997
- Danmark: Ligestillingslovens § 4

Formål om at undgå utilsigtede virkninger for det ene køn

- **Eksempel** Skurvogne uden døre til badene gjorde det svært for mænd og kvinder at bade hver for sig, indtil ny standard for unisex skurvogne blev indført i 2021 på tværs af fag

Relevanstest og ligestillingsvurderinger

- **Relevanstest** Vurdering af, om lovforslaget *kan forventes* at have ligestillingsmæssige konsekvenser
- **Ligestillingsvurdering** Vurdering af, om lovforslaget *har* ligestillingsmæssige konsekvenser – både positive og negative

KVINFOs analysenotat

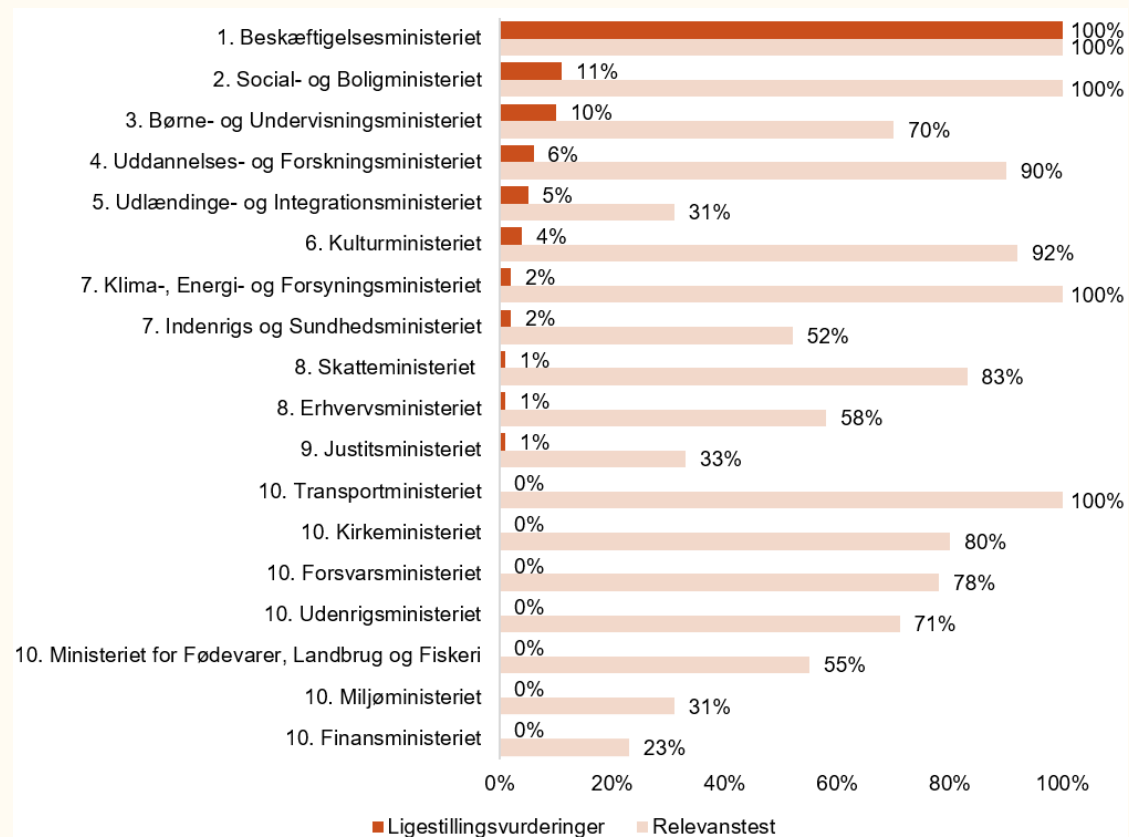
Metode

- Ligestillingsafdelingen og Justitsministeriet samler årligt op på antallet af relevanstestet og ligestillingsvurderede fremsatte lovforslag
- Resultaterne samles i et notat, som sendes til LIU og offentliggøres på Digitalisering- og Ligestillingsministeriets hjemmeside
- KVINFOs analyse tager afsæt i disse notater
- Analysen indeholder data om relevanstest og ligestillingsvurdering fra 2016/2017 til nu, og data på det totale antal ligestillingsvurderinger fra 2005/2006 til nu

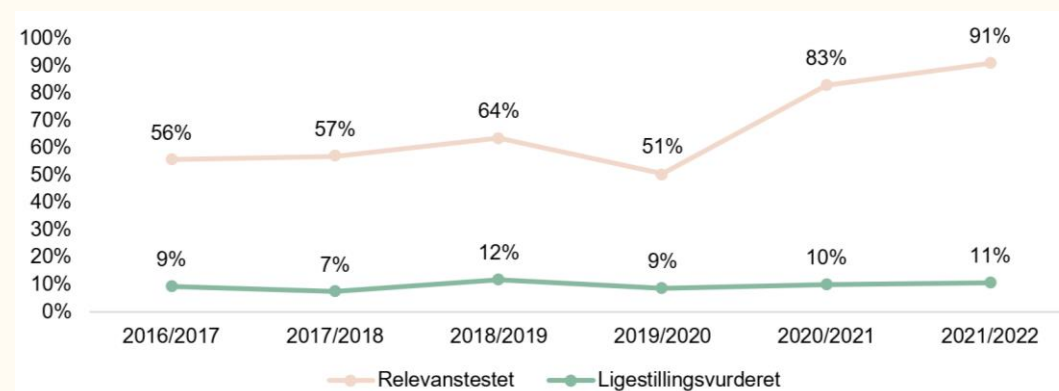




Ministerierne rangeret efter ligestillingsvurderinger



Ligestillingsvurderinger og relevanstest over tid



Andel af alle lovforslag der er ligestillingsvurderet og relevanstestet siden folketingsåret 2016/2017. Der fremstilles omkring 200 lovforslag årligt (KVINFO).

Andel af lovforslag i ministerierne, som er ligestillingsvurderet og relevanstestet siden folketingsåret 2016/2017 (KVINFO).

Sparsomt antal ligestillingsvurderinger

Problemer

Uklare vejledninger

- * Tre gældende vejledninger
- * Forskellige procedurer i vejledningerne giver inkonsistens i ministeriernes arbejde
- * Svært at vide, hvordan man skal lave ligestillingsvurderinger

Manglende tilsyn med ligestillingsvurdering

- * Ingen tilsynsmyndighed og ingen sanktioner, hvis forpligtelserne ikke overholdes

Ingen konsekvent efterlevelse af forpligtelserne

- * Tyder på, at ministerierne ikke til fulde lever op til deres forpligtelser under ligestillingslovens § 4

KVINFOs anbefalinger

Ligestillingsudvalget

- ✦ Monitorere de årlige notater om ligestillingsvurdering
- ✦ Stille spørgsmål til de ansvarlige ministre om mangelfulde lovforslag

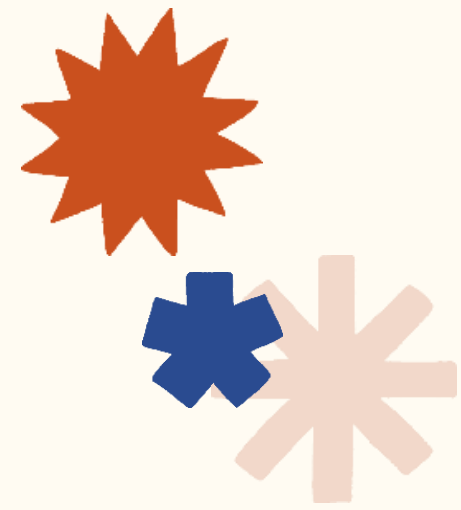
Regeringen

- ✦ Udarbejde én ny vejledning om ligestillingsvurdering
- ✦ Udarbejde inspirationsmateriale til ministeriernes arbejde
- ✦ Igangsætte tværministeriel arbejdsgruppe for at undersøge behovet for en ny strategi for ligestillingsvurdering i det offentlige

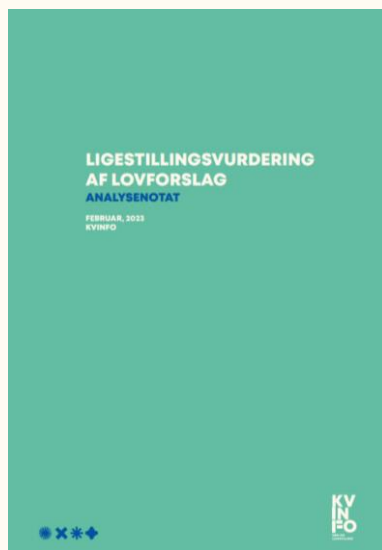
Folketinget

- ✦ Give beføjelser til Folketingets Ombudsmand og Rigsrevisionen

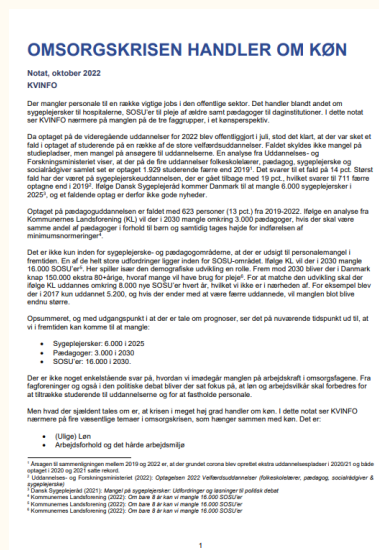
Dialog



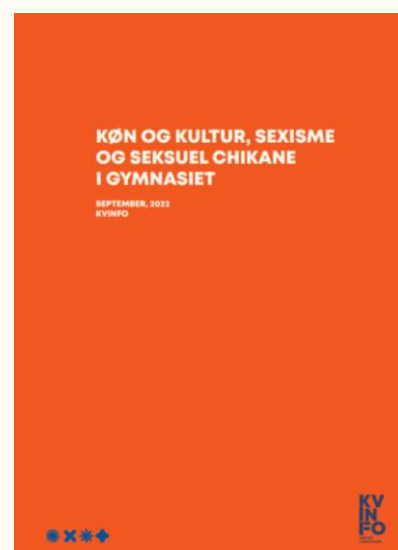
Udvalgte udgivelser af KVINFO



[Ligestillingsvurdering af lovforslag](#)
Februar 2023



[Omsorgskrisen handler om køn](#)
Oktober 2022

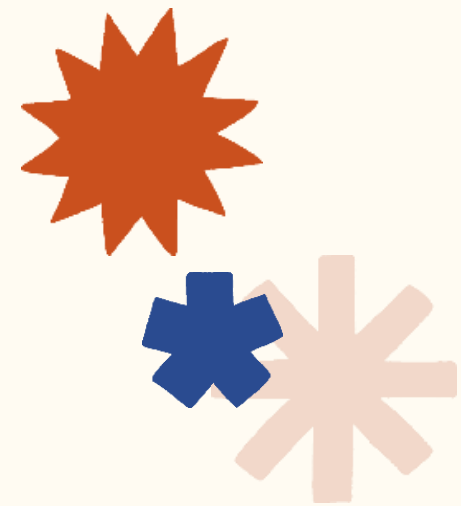


[Køn og kultur, sexismen og seksuel chikane i gymnasiet](#)
September 2022



[Barrierer for kvinder med indvandrer og flygtningebaggrund på det danske arbejdsmarked](#)
November 2020

Tak for besøget!



Referencer

Børne og Undervisningsministeriet: Elevtrivsel på landsplan: <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1878.aspx>

Børne og Undervisningsministeriet: Spørgeramme: <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/udd/%20gym/pdf18/okt/181031-spoergeramme-til-trivselsmaaling-paa-gym-udd.pdf>

Cevea (2023). Lokale tillæg er mandetillæg. [Lokale tillæg er mandetillæg – Cevea](#)

Danske Gymnasieelevers Sammenslutning (2020), Seksuelle krænkelser i gymnasiet.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (2019). BALANCE OG LIGESTILLING RAPPORT. <https://fho.dk/wp-content/uploads/2019/03/fhrapp-sexchikane-2019.pdf>

Forsvarsministeriet – Personalestyrelsen: HR i Tal, Værnepligtige. <https://www.forpers.dk/da/hr-i-tal/varnepligtige/>

Forsvarsministeriet – Personalestyrelsen: HR i Tal, Kvinder i Forsvaret i 2021. <https://www.forpers.dk/da/hr-i-tal/kvinder/>

Kleven et al. (2018). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. [Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark](#)

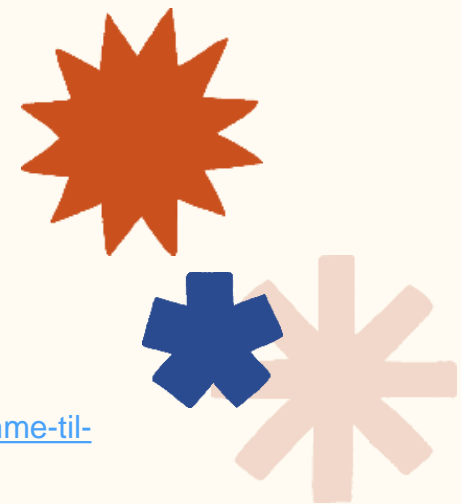
KVINFO. Ligeløn mellem mænd og kvinder. [Ligeløn – KVINFO](#)

KVINFO (2022). Omsorgskrisen handler om køn. [Omsorgskrisen-handler-om-koen_Oktober-2022_KVINFO.pdf](#)

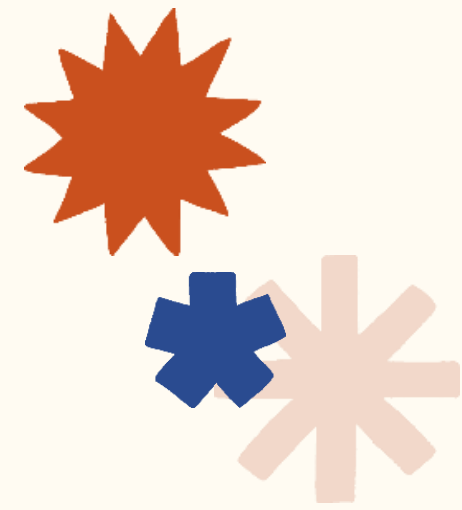
Nature Human Behaviour (2020): Within-job gender pay inequality in 15 countries. [Within-job gender pay inequality in 15 countries | Nature Human Behaviour](#)

SDU / Statens Institut for Folkesundhed (2022). Vold og overgreb i Danmark 2021. [Vold og overgreb i Danmark 2021 \(sdu.dk\)](#)

VIVE (2020). Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn. [Den uforklarede del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn \(vive.dk\)](#)



**KV
IN
FO**



**KV
IN
FO**