



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32 D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Mail sendt til: post@bm.dk og ltm@bm.dk

Sagsnr. 15-2561
Vores ref. LJO/nvd
Deres ref.

Høring angående organisationernes indsats på ligelønsområdet

Hermed fremsendes LO's bidrag til regeringens ligelønsredegørelse:

LO deltog i 2013 i følgegruppen til SFI's kortlægning af "Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011". 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 med SFI's kortlægning bestilte LO undersøgelsen "Mere uddannelse, mere i løn? Og 3F fik lavet undersøgelsen, Lønforskelle mellem mænd og kvinder i Industrien".

LO's undersøgelse viste, at kvinder ikke kan uddanne sig til ligeløn. Kvinder er i snit bedre uddannet end mænd, men det har ikke betydet, at løngabet er lukket. Mænd har samlet set større afkast af den uddannelse, de tager. 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 kun 89 kr. hver gang en mand tjener 100 kr. Undersøgelsen viste også, at lønforskellene er *større* på små virksomheder end på større og at lønforskellene er *mindre* blandt medlemmer af 3F end blandt ikke-medlemmer.

LO har i perioden også siddet i følgegruppe til rapporten, "Erfaringer fra ligelønssager", som Institut for Menneskerettigheder udgav i foråret 2014.

Rapporten viste, at det har store personlige omkostninger at føre en ligelønssag. Den viste også, at det er svært at spotte ligelønssager, da løn er forbundet med et stort hemmelighedskræmmeri på danske arbejdspladser.

LO var af den grund stor tilhænger af de nye regler om kønsopdelt lønstatistik, som blev sendt i høring i perioden og som trådte i kraft 1. januar 2015. De nye regler omfattende flere virksomheder og langt flere ansatte – og gav dermed os en forhåbning om, at lønforskellene på de virksomheder, som har de største lønforskelle – altså de mindre virksomheder – kunne blive blotlagt. De nye regler gav os også bedre redskaber og muligheder for – som lønmodtagerrepræsentanter – at arbejde med ligeløn på arbejdspladsen.

De muligheder er med den planlagte tilbagerulning af reglerne nu blevet afviklet.

Det er ærgerligt. Også fordi LO-forbundene allerede var godt i gang med at uddanne tillidsrepræsentanter i de nye regler. Ligeløn indgår nemlig i uddannelse af tillidsrepræsentanter i mange af LO's forbund og karteller.

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

Foruden FIU-ligestillingskurser omkring ligeløn og kønsopdelt lønstatistik, afholdt LO i efteråret 2014 også 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 (HK, Socialpædagogerne, FOA og 3F) har de sidste fem år markeret *Kvindernes Sidste Arbejdsdag*. Når nu kvinder tjener 16-18 procent mindre end mænd, er det vel kun rimeligt, at de arbejder tilsvarende mindre, er devisen. Altså kan kvinder 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 de senere år også blevet omtalt i en del udenlandske medier bl.a. the Guardian og Bloomberg News. I 2015 markerede vi Kvindernes Sidste Arbejdsdag den 10. november.

I 2015 deltog LO og LO-forbundene i markeringen af 100-året for kvinders stemmeret. Her var ligeløn – eller rettere uligeløn – i fokus.

100 år efter stemmeretten. 5 år efter Lønkommissionen. Hvor længe skal vi vente på ligeløn? Det var overskriften for et arrangement som LO og FTF afholdt på Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts.

Den 5. juni 2015 deltog vi (LO og FTF) i Grundlovsoptøget og havde samtidig premiere på en film om ligestilling, som vi (LO, FTF, Dansk Magisterforening og DJØF) havde fået støtte til at lave af Grundlovspuljen. Filmen havde bl.a. fokus på uligeløn, men også det kønsopdelte arbejdsmarked og den skæve barsel. Kathrine Windfeld nåede at instruere filmen kort før sin død.

Filmen blev også vist på Folkemødet 2015. LO har hvert år på Folkemødet haft fokus på ligestilling og ligeløn ved forskellige arrangementer.

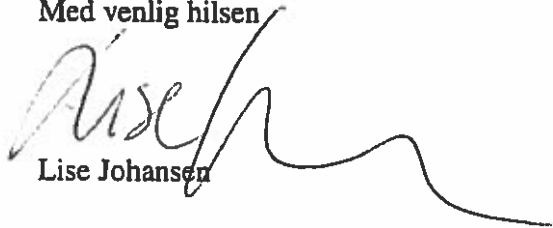
I forbindelse med de overenskomstfornyelser, der er sket i perioden, har forbundene og kartellerne under LO haft fokus på ligestilling. Det er særligt barsel/forældreorlov til fædre, der har været i fokus. Det er vores opfattelse, at mere ligestilling mellem forældrene vil have en positiv effekt på ligelønnen.

Ved overenskomstfornyelsen i 2013 igangsatte KTO et projekt med KL, der skulle køns-mainstreame 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 desuden ret til en uges forældreorlov med løn mere hver. Endelig

lykkedes det lønmodtagerne at få en uges ekstra barsel øremærket til far (og kun far!) ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2015.

Endelig hjælper LO/forbundene medlemmer, der er blevet diskrimineret på baggrund af deres køn. Vi har dog intet overblik over, hvor mange sager om uligeløn, som forbundene samlet set har været involveret i. Mange sager bliver lukket og forligt som lønsager frem for diskriminationssager.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lise Johansen', with a long horizontal flourish extending to the right.

Lise Johansen

Høringssvar angående organisationernes indsats på ligelønsområdet

FTF har modtaget en høring fra Beskæftigelsesministeriet angående organisationernes indsats på ligelønsområdet til brug for ligelønsredegørelse og har følgende bemærkninger.

En af arbejdsmarkedets store udfordringer er det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor nogle fag og sektorer er associeret med et bestemt køn. Oven i et kønsopdelt arbejdsmarked er der også en glidende kønsopdeling, der betyder, at kvinder og mænd med samme uddannelse og job ofte ender med at arbejde med forskellige arbejdsopgaver. FTF mener, at det kønsopdelte arbejdsmarked modvirker, at arbejdsmarkedet er fleksibelt for begge køn ved jobskifte og konjunkturændringer. Den kønsbestemte lønforskel på det samlede arbejdsmarked er stadig stor, også når der korrigeres i forhold til uddannelse, erhvervs erfaring, arbejdsfunktioner og branche. Det fik i 2010 Lønkommissionen til at konkludere, at lønforskellene primært hænger sammen med det kønsopdelte arbejdsmarked.

Årsagerne til og forklaringer på den kønsopdelte arbejdsdeling er komplekse og sammensatte. Hvis der for alvor skal ændres på kønsopdelingen af arbejdsmarkedet, kan det således kun ske gennem en langvarig og målrettet indsats.

Ligeløn og opbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked er et vigtigt indsatsområde for FTF og skal for perioden 2012 - 2015 fremhæve følgende initiativer i relation til ligeløn og ligestilling:

- FTF mener, at arbejdsgiver og lønmodtagerorganisationer skal være fælles om at sikre, at der på arbejdspladserne er rum og redskaber til at sikre en åben dialog om løndannelsen, selvom det at sikre ligeløn først og sidst er et arbejdsgiveransvar. FTF har derfor ved flere lejligheder påpeget, at der var behov for, at flere virksomheder blev omfattet af ligelønsstatistikken, så man kan få et mere retvisende billede af lønforskellene mellem mænd og kvinder. FTF bakkede derfor op om ændring af lov om ligeløn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik), så den fremover ville komme til at omfatte virksomheder med ned til 10 ansatte. FTF kan med beklagelse konstatere, at den nuværende regering ønsker at nulstille lovgivningen ift. retstilstanden før 1. janu-

ar 2015. Men på væsentlige punkter går endnu videre og mørklægger lønforskellene på det danske arbejdsmarked endnu mere.

- Deltaget i udvalgsarbejdet om øremærket barsel til mænd
- Gennem kronikker med fx med LO og AC organisationer har FTF påpeget behovet for opgør med uligelønnen, det kønsopdelte arbejdsmarked og manglende barselsretigheder 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 haft fokus på ligestilling, sidst om myterne om ligestilling og under overskrifterne:
 - Vi har ligeløn i Danmark
 - Rigtige mænd arbejder ikke 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, kvinderne fik stemmeret og har det unge publikum som målgruppe. Filmen er produceret af FTF og LO med støtte fra Grundlovspuljen, DJØF og Dansk Magisterforening.
- Afholder kurser for valgte og ansatte i FTF og andre faglige organisationer om personalejura, diskrimination og forskelsbehandling, samt om seksuel chikane og ligebehandlingsloven.
- Arbejdet med ligelønsproblematikken i FTF' indskrænker sig ikke kun til nationale kontakter. Der er også en løbende dialog med EU-systemet, herunder EU-parlamentarikere og Europarlamentet, for at få forbedret den europæiske retstilstand omkring ligeløn og øremærket barsel til mænd.
- Vedtaget en prioriteret indsats på ligelønsområdet og det kønsopdelte arbejdsmarked i kongresperioderne 2012-2015.

Med venlig hilsen

Martin Møland Nielsen
Konsulent

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

post@bm.dk
ltm@bm.dk

Akademikernes bidrag til ligelønsredegørelsen

Akademikerne er af Beskæftigelsesministeriet blevet anmodet om at komme med bidrag til regeringens ligelønsredegørelse, som regeringen skal udarbejde hvert tredje år jf. ligelønslovens § 6a.

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

Indledningsvist kan det dog fremhæves, at Akademikerne finder det for et skridt i den forkerte retning i forhold til at skabe ligeløn på arbejdsmarkedet, når regeringen har fremsat lovforslag om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik), der bl.a. har til formål at ændre grænsen for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Akademikerne finder det tilsvarende uheldigt, at regeringen har fremsat lovforslag om nedlæggelse af barselsudligningsordningen for selvstændige.

Der henvises i øvrigt til Akademikernes fremsendte hørings svar i anledning af fremsættelsen af lovforslagene om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (kønsopdelt lønstatistik) samt lovforslaget om nedlæggelsen af barselsudligningsordningen for selvstændigt erhvervsdrivende, som er blevet fremsendt til Beskæftigelsesministeriet den 13. november 2015 hhv. den 18. november 2015.

Det kan konstateres, at der fortsat er en uforklarlig lønforskel mellem mænd og kvinder. På akademikerområdet udgør forskellen op mod 7,9 pct. afhængigt af faggruppe. Forskellen ses at være stigende. Eksempelvis anfører Djøf, at der blandt privatansatte djøf'ere uden ledelsesansvar ses den såkaldt uforklarlige lønforskel mellem kvinder og mænd at være 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. Akademikerne ser frem til, at regeringen præsenterer nye initiativer på ligelønsområdet, senest i forbindelse med offentliggørelsen af ligelønsredegørelsen.

Den 23. november 2015
Sagsnr. S-2015-758
Dok.nr. D-2015-23536
jdj/kef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 29, 3. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Arbejdet med ligeløn/ligestilling i Akademikerne

Side 2 af 8

Akademikerne har i den forgangne 3 årige periode arbejdet med ligestilling, herunder ligeløn på forskellig vis. Akademikerne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne OK13 og OK15 på det offentlige område rejst forskellige krav, der havde til formål at skabe bedre ligestilling, herunder ligeløn mellem kønnene.

- Øremærket barsels til mænd -Forældreorlov med løn – 1 uge ekstra til far

Efter flere forsøg ved tidligere overenskomstforhandlinger på at komme igennem med krav om øremærket lønnet barsels/forældreorlov til fædre, lykkedes det ved OK15 at aftale en uges yderligere ret til orlov med løn til far, medmødre og mandlige adoptanter. Ændringen har virkning for fædre/med-mødre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere.

Resultatet gælder for alle tre offentlige forhandlingsområder, dvs. for ansatte i hhv. staten, kommuner og regioner.

Akademikerne har desuden gennem Forhandlingsfællesskabet aftalt en række resultater ved overenskomstforhandlingerne med KL hhv. Regionernes Lønnings og Takstnævn, som omfatter ansatte i kommunerne og regionerne.

Ved OK13 blev der bl.a. aftalt:

- projekt om kønsmainstreaming for kommuner og regioner.

Projektet gik ud på at undersøge, hvordan et antal generelle aftaler i praksis anvendes i forhold til mænd og kvinder.

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 forpligtigelser og retigheder svarende til §5a i Lov om ligeløn til mænd og kvinder med de ændringer som følger af lov nr. 513 af 26. maj 2014 (pligt til for en virksomhed at udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for et kalenderår, når virksomheden i det pågældende år beskæftiger lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, herunder mindst 3 mænd og 3 kvinder).

- 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 hen blik på at styrke de lokale forhandlers opmærksomhed på ligestillingsaspektet i den lokale løndannelse. Formålet er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle kan undgås. Inspirationsmaterialet rettes mod de lokale forhandlere og mod såvel centrale som lokale niveauer i kommunerne.

Arbejdet med ligeløn/ligestilling hos Akademikernes medlemsorganisationer.

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

Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)

IDA har siden 2013 haft to sager med ligelønsaspekter, begge med kvinder, der ikke har haft lønforhandlinger med deres chef under barsel. Begge sager med brud på ligebehandlingsloven § 4 og ligelønsloven § 1a.

I den ene af sagerne, er medlemmet blevet fyret under sin barsel og hendes barselsvikar, som var en mand, er blevet fastansat i stedet. Den sag er endnu ikke afgjort ved domstolene.

Derudover oplever IDA en tendens til, at både store og små arbejdsgivere overtræder ligelønsloven § 2a, 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, som er udarbejdet med udgangspunkt i IDA's lønstatistik fra 2014 fremgår, at der for IDA's medlemmer er en uforklarlig lønforskel på 4,3 % eller 2318 kr. om måneden imellem mænd og kvinder.

Djøf

- Djøf finder regeringens forslag om at rulle reglerne om kønsopdelte lønstatistikker tilbage problematiske, og anser det som en markant svækkelse af arbejdet med at sikre ligeløn på det danske arbejdsmarked.

Det vil betyde, at alt for få virksomheder bliver omfattet af loven, jf. at det danske arbejdsmarked i høj grad er karakteriseret ved mange små og mellemstore virksomheder. Med forslaget om at sætte grænsen ved 35 fuldtidsstillinger samt 10 hhv. mænd og kvinder med samme jobfunktioner vil meget få virksomheder derfor i realiteten være omfattet.

I SFI's evaluering af gældende regler på ligelønsområdet fra 2011 fremgik det, at kriterierne om 35 fuldtidsansatte og mindst 10 af hvert køn inden for samme arbejdsfunktion medfører, at det er et skævt og begrænset udvalg af danske virksomheder, der er omfattet (SFI s. 22). Hvis et mere repræsentativt udvalg af danske virksomheder skal være omfattet af reglerne, bør man se kritisk på 10/10-kriteriet.

10/10 kriteriet gør det vanskeligt at finde jobgrupper, der er omfattet af lovkravet, selv på store virksomheder (SFI s. 18). En af de interviewede virksomheder anførte, at man, for at imødekomme kravet om 10 af hvert køn i en faggruppe, slog grupper sammen, hvilket reelt førte til at statistikken blev meningsløs (SFI s. 94).

Med ændringen i 2014, hvor kriteriet blev sat ned til 3 af hvert køn, imødekom man denne udfordring, idet flere som følge heraf kunne opfylde kravene for at blive klassificeret inden for et givet DISCO-gruppeniveau eller tilsvarende gruppeniveau.

Ved at føre kriterierne tilbage til før 2014, ignorerer man dermed den kritik som SFI kom med af 10/10-kriteriet og undgår at forholde sig til det faktum, at det er vanskeligt at finde jobgrupper der opfylder 10/10-kriteriet på virksomhederne. Det finder Djøf stærkt problematisk.

Kombinationen af, at færre virksomheder som følge af ændringen vil være omfattet af reglerne, samt det forhold at lønmodtagernes adgang til lønstatistikken forringes, udgør ifølge Djøf en stor svækkelse af synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på den enkelte virksomhed. Dertil kommer, at grundlaget for at arbejde med ligeløn på virksomheden forringes tilsvarende.

Det er endvidere anført i SFI's evaluering, at den 6-cifrede DISCO-kode og den statistik, som er bygget op omkring koden, opleves af både ledere og ansatte som vanskelig at arbejde med, og i nogle tilfælde opleves den mere som en barriere end en hjælp.

Evalueringen påpeger, at der mangler en kobling mellem statistikens teoretiske grupper (DISCO-kodegrupperne) og de virksomhedsnære forhold: lønforhandlinger, lønpolitik, overenskomstregler og lovkrav om lige løn. Både ledere, ansatte og repræsentanter kan således have brug for hjælp til at knytte forbindelsen mellem den foreslåede lønstatistik på den ene side og de praktiske forhold på virksomheden på den anden side.

EU lægger vægt på gennemsigthed som en afgørende faktor for effektiv håndhævelse af retten til ligebehandling. I EU-Domstolens praksis er det slået fast i fx den danske sag vedr. Danfoss (sag 109/88), at en arbejdsgiver, som anvender en ikke-gennemsigtig lønpolitik, skal bevise, at denne politik ikke fører til kønsdiskrimination, når der findes lønforskelle mellem kvinder og mænd.

Idet lovudkastet lægger op til en aktiv indsats fra arbejdsgiver og ansatte for at synliggøre kønsbestemte lønforskelle, forudsættes gennemsigthed i virksomhedens løndannelse, ikke kun i forhold til lønforskelle men også med hensyn til de opgaver, der aflønnes, og den lønpolitik, som anvendes.

Indsatsen forudsætter i den forbindelse forståelse af ligelønslovens regler om arbejdets værdi. I en juridisk undersøgelse af begrebet "arbejde af samme værdi" anbefales det, at lovens bestemmelse om arbejde af samme værdi præciseres (prof. dr. jur. Ruth Nielsen "Lige løn og arbejde af samme værdi").

Herudover vil Djøf fremhæve følgende:

- Djøf laver årligt lønstatistikker blandt Djøf's privatansatte mænd og kvinder uden ledelsesansvar. Blandt privatansatte djøfere uden ledelsesansvar ses den såkaldt uforklarede lønforskel mellem kvinder og mænd at være steget fra 6,4 pct. i 2013 til 7,9 pct. i 2014.
 - Blandt privatansatte djøfere har kvinderne en gennemsnitsløn, der udgør 79 procent af mændenes, når der ikke er korrigeret for forskelle i observerbare karakteristika.
 - En stor del af denne lønforskel kan forklares af mændenes højere anciennitet, større chefandel, længere faktisk arbejdstid samt valg af uddannelse.
 - Den skæve fordeling af barselsperioden er udover at være en barriere for kvinders vej til ledelse også 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 nyuddannede mænd i langt højere grad bliver fastansat. Kun 28 pct. af mændene 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 direktions-gange mv.

- Den stærke kønsopdeling og den skæve lønfordeling vi ser i Danmark bidrager til at reducere fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og betyder en ringere udnyttelse af de menneskelige ressourcer og uudnyttede muligheder for at skabe velfærd for den enkelte borger og for samfundet.

Også på den baggrund beklager Djøf regeringens forslag om at afvikle barselsudligningsordningen for selvstændige.

- Djøf finder det vigtigt at stimulere flere højtuddannede til at blive iværksættere - ikke mindst set i lyset af, at der netop blandt højtuddannede er et stort potentiale for flere højvækst-iværksættere der skaber flere nye arbejdspladser.
- Man bør fastholde fokus på at fremme kvinders iværksætterdrømme, da de har vist sig som solide iværksættere, der er gode til at få en virksomhed til at overleve.
- Med en afvikling af ordningen er der stor risiko for, at andelen af kvindelige iværksættere falder yderligere, jf. at ud af de ca. 20.000 iværksættere, der hvert år starter ny virksomhed i Danmark, er kun godt en fjerdedel kvinder. Begrundelsen herfor er usikkerhed i forhold til barselsperioder og økonomi.
- Fædre, der er selvstændige erhvervsdrivende, er i dag den gruppe, der tager mindst barsel. Økonomi fremhæves som den største barriere.
- Djøf afholder løbende lønforhandlingskurser for både mænd og kvinder, således blev der i 2014 afholdt 10 kurser og i 2015 afholdes der i alt 13 kurser.

Ifølge svensk undersøgelse foretaget af Saco - Akademikernes centralorganisation i Sverige - er gevinsten ved en lønsamtale især stor for kvinder.

Den viser, at de, der har haft en lønsamtale, i gennemsnit har fået omkring 4.000 svenske kroner om året mere i lønstigning, end dem, der ikke har haft en lønsamtale. For kvindernes vedkommende når forskellen op på 7.000 svenske kroner mellem de kvinder, der har været til lønsamtale, og dem, der ikke har, jf. <http://www.djoefbladet.dk/nyheder/2014/11/kvinder-f-aa-r-mest-ud-af-l-oe-nsamtaler.aspx>

Dansk Magisterforening (DM)

- DM har ligeløn med i uddannelsen af TR'er.
- 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 på performancehonorering og dermed kønsneutrale, bortset fra de allerede kendte perioder i forbindelse med afholdelse af barselsorlov. For så vidt 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 rejser kritik over lovforslaget om ændring af lov om lige løn (kønsopdelt lønstatistik), som bl.a. fører til, at virksomheder med færre end 35 fuldtidsansatte undtages fra loven, da det vil få som konsekvens, at loven fremover vil blive helt uanvendelig på DJ's område, hvor DISCO-koderne ingen mening giver (én kasse 264200 for "Journalistisk arbejde").

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

DJ har desuden 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 det var ikke om løn, men om uberettiget firing.

Bilag:

Side 8 af 8

Følgende dokumenter vedlægges som bilag, til brug for ligelønsredegørelsen:

- IDA's analyse af kønsbestemt lønforskel mellem ansatte på det private arbejdsmarked.
- DJ's seneste ligelønsstatistik (PowerPoint)
- DJ's gennemgang af problemstilling vedr. ændring af ligelønsloven.

Med venlig hilsen


Jesper David Jensen

D: 22495862

E: jdj@ac.dk

Kønsbestemt lønforskel?

—

Analyse på baggrund af IDAs lønstatistik om forskel på privatansatte kvinder og mænds løn

April 2015



Indhold

Kønsbestemt lønforskel?	3
Resume	3
Anbefalinger	3
1. Kønsbestemt lønforskel?	4
Løn blandt kvinder og mænd.....	4
Der er forskel på mænd og kvinder i lønstatistikken	10
Anbefalinger og konklusion	12

Kønsbestemt lønforskel?

Resume

I gennemsnit får de privatansatte kvinder en løn der er 8,9 pct. lavere end mændene. En del af denne forskel kan forklares ud fra forskelle mellem kvinder og mænd i uddannelsesbaggrund, anciennitet, arbejdstid, branche mv..

Analysen viser dog, at der er en **lønforskel på 4,3 pct. mellem kvinder og mænd**, der ikke kan forklares ud fra de baggrundsvariabler der indgår i analysen. Denne "korrigerede lønforskel" er på niveau med resultaterne fra tidligere analyser, og der er således ikke sket en reduktion i den "uforklarlige" lønforskel mellem kvinder og mænd i IDAs lønstatistik i de senere år.

Andre analyser viser samme tendens (fx SFI og DJØF), dels at der er en forskel i lønnen mellem kvinder og mænd, dels at denne korrigerede lønforskel ikke er reduceret i de senere år. Således viser DJØFs analyse, at der på deres område er en korrigeret lønforskel på 6,4 pct.

Analysen kan ikke forklare hele den identificerede forskel, hvilket betyder, at andre forhold end de der indgår i analysen har indflydelse på lønforskellen.

Anbefalinger

Det er IDAs holdning, at der ikke skal være forskel på lønnen mellem mænd og kvinder, der udfører samme arbejde. Derfor arbejder IDA for at lukke løngabet mellem kvinder og mænd.

Regler for den kønsopdelte lønstatistik er per 1/1 2015 blevet ændret, således at flere virksomheder er omfattet af reglerne. IDA mener, at forbedringerne af lønstatistikken er et af de redskaber, der kan medvirke til at skabe større åbenhed omkring lønforskelle på arbejdspladsen.

IDA vil arbejde aktivt for at sikre, at de nye regler overholdes, således at virksomhederne udarbejder kønsopdelt lønstatistik én gang årligt.

For at lukke løngabet anbefaler IDA

- at alle arbejdsgivere - uanset om de har færre ansatte, end loven kræver - udarbejder lønstatistikker opgjort på køn og anciennitet og dermed skaber opmærksomhed på ligeløn.
- at den kønsopdelte lønstatistik bruges som et redskab til at diskutere ligeløn årligt, både i virksomheder med og uden tillidsvalgte
- at kriterierne for at opnå løntillæg på den enkelte arbejdsplads udarbejdes således, at kvinder på barsel også kan komme i betragtning
- at kvinder, når de forhandler løn, tager udgangspunkt i, hvad mænd tjener i IDAs lønstatistik og beder om mere, end de forventer at få.
- at der skabes en kultur på de enkelte arbejdspladser, hvor det er legitimt at tale om løn og ligeløn, og hvor arbejdsgiverne oplyser de ansatte omkring deres rettigheder og reglerne for ligeløn.

1. Kønsbestemt lønforskel?

IDA har netop gennemført den årlige lønundersøgelse blandt de privatansatte medlemmer, der danner grundlag for den årlige lønstatistik.

Et essentielt spørgsmål er, om der er forskel på mænd og kvinders løn. Det korte og umiddelbare svar er, at når der ses på den samlede medlemsgruppe, så er der forskel. Mændenes gennemsnitsløn er højere end kvindernes. Men bag denne umiddelbare iagttagelse ligger flere forhold der alle påvirker lønnen.

Denne analyse har fokus på de kønsbestemte lønforskelte og beskriver lønningerne blandt kvinder og mænd med forskellige uddannelsesbaggrunde samt med forskellig uddannelsesmæssig anciennitet og andre forhold.

Løn blandt kvinder og mænd

Tabellen nedenfor viser de overordnede resultater for henholdsvis mænd og kvinder i IDAs lønstatistik.

Tablet 1. Løn blandt kvinder og mænd i lønstatistikken, 2014

	Kvinder	Mænd
Gennemsnitsløn	49.057	53.855
Medianløn	46.641	51.710
Antal deltagere	2.582	12.955

Kilde: IDA lønstatistik 2014. Alle svar.

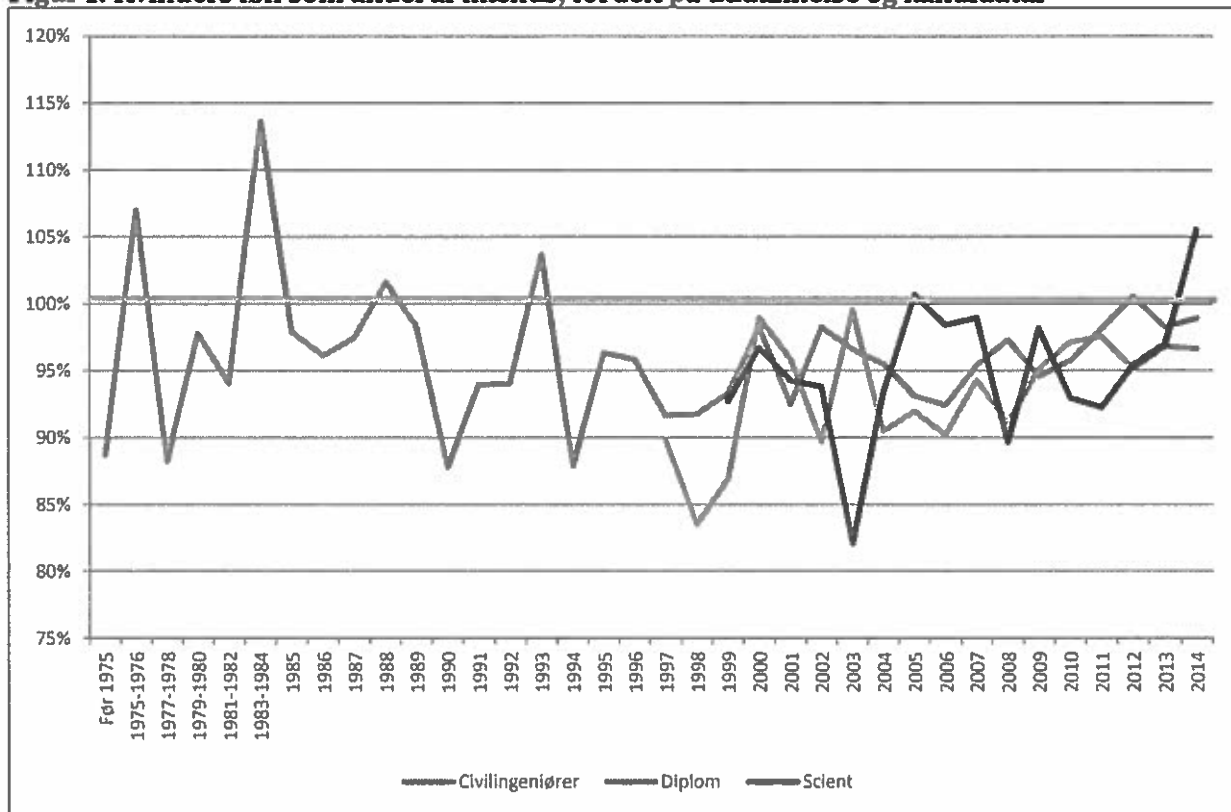
Mænds gennemsnitsløn er kr. 4.798 større end kvindernes, hvilket svarer til, at kvindernes løn udgør 91,1 pct. af mændenes, svarende til et **løngab på 8,9 pct.**

Det er dog ikke et meget sigende tal, da gruppen af mænd og kvinder adskiller sig fra hinanden på en række parametre der alle har betydning for lønnen (se fx figur 4-6 bagerst i notatet).

Lønstatistikken viser, at der er en markant stigende løn med stigende uddannelsesanciennitet, og at dette gør sig gældende for både mænd og kvinder (se fx figur 2 på s. 7). Videre viser den generelle statistik, at der er forskellige lønninger blandt fx civilingeniører, diplomingeniører og scient.er. En del af forklaringen på løngabet mellem mænd og kvinder kan dermed forklares alene ud fra, at de har forskellig alders- og uddannelsesprofil og forskellig uddannelsesanciennitet.

Figur 1 nedenfor viser dog, at der på tværs af uddannelsesretninger og uddannelsesanciennitet er en lønforskel mellem kvinder og mænd. Figuren viser fx, at uanset kandidatår, ligger kvindernes løn under mændenes for diplomingeniørerne, mens kvindernes løn kun for enkelte årgange ligger over mændenes for hhv. civilingeniører og scient.er.

Figur 1. Kvinders løn som andel af mænds, fordelt på uddannelse og kandidatår



Kilde: IDA lønstatistik 2014. Kvinders løn som pct. af mænds.

Den korrigerede lønforskel

IDA har gennemført en analyse¹ af lønforskellen mellem kvinder og mænd, hvor der er taget højde for forskelle mellem kvinder og mænd i:

- Anciennitet
- Uddannelse
- Uddannelsesretning
- Arbejdstid
- Stillingstype
- Personaleledelse
- Branche
- Bopælsregion
- Jobskifte
- Er på jobløn eller ej

Analysen viser, at når der tages højde for alle disse forhold, så er der stadig forskel på mænd og kvinders løn, og at kvindernes løn udgør 95,7 pct. af mændenes, svarende til et korrigeret løngab på 4,3 pct. mellem mænd og kvinder. Når dette sættes i relation til den gennemsnitlige bruttoløn, svarer det til, at kvinderne får kr. 2.318 mindre end mændene i gennemsnit.

¹ Se metodeafsnit bagerst. Den statistiske model der anvendes i analysen kan forklare 65 pct. af variationen i medlemmernes løn.

IDA har tidligere gennemført lignende analyser, senest i 2010 på baggrund af data fra lønstatistikken 2009. Analysen fra 2010 viste, at der var et korrigeret løngab på 3,5 pct., og at løngabet i den tidligere analyse (fra 2005) lå på samme niveau. Umiddelbart viser denne analyse, at der i forhold til 2010 er sket en stigning i det korrigerede løngab, jf. tabel 2 neden for. Analyserne er dog ikke gennemført på samme måde, da der indgår andre faktorer i analysen fra 2014 end i de tidligere analyser, men de ligger meget tæt på hinanden.

Der er således intet der tyder på, at løngabet er blevet mindre i de fem år der er gået siden 2010.

Tabel 2. Løngab blandt privatansatte kvinder og mænd i IDAs lønstatistik 2014 og 2009

	2014		2009	
	Kr.	Procent	Kr.	Procent
Ikke-korrigeret løngab	4.798	8,9	4.844	9,6
Korrigeret løngab	2.318	4,3	1.763	3,5

Kilde: IDA lønstatistik 2014 og 2009.

Lønforskellen genfindes på hele arbejdsmarkedet

Der gennemføres løbende analyser af kønsbaserede forskelle i lønningerne. SFI har i 2013 udarbejdet en omfattende analyse af lønforskellene mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked².

Hovedkonklusionerne i den er, at bruttolønforskellen mellem kvinder og mænd i 2011 lå mellem 13-17 pct. (afhængig af lønbegreb³) og at den korrigerede lønforskel lå mellem 4 og 7 pct. på arbejdsmarkedet som helhed. I den private sektor er bruttolønsforskellen på 13-15 pct. (dvs. lidt mindre end gennemsnittet), mens den korrigerede forskel er på 9-12 pct. En af forklaringerne på den større forskel i de korrigerede lønninger er ifølge SFI, at der i den private sektor oftere sker en honorering af fx uformelle kvalifikationer (eller kompetencer som fx kundeforståelse), som netop ikke kan opfanges i de modeller der anvendes til at belyse den korrigerede forskel.

SFI viser videre, at der i perioden fra 2007 til 2011 *ikke* har været en ændring i den korrigerede lønforskel mellem kvinder og mænd, men at der i perioden er sket en væsentlig reduktion i forskellen i bruttolønnen, da kvinder fx er blevet bedre uddannet (den ikke-korrigerede lønforskel er reduceret). Dette billede er det samme som ses blandt IDAs medlemmer. Det ikke-korrigerede løngab er mindre i 2014 end det var i 2009, men den forskel der er i lønningerne mellem de to køn, der ikke kan forklares ud fra fx anciennitet, er ikke reduceret, jf. tabel 2.

DJØF har, ud fra deres lønstatistik 2013, også set på forskellen på mænd og kvinders løn. DJØFs analyse viser, at blandt de privatansatte medlemmer med en lang videregående uddannelse, er der en korrigeret lønforskel mellem kvinder og mænd på 6,4 pct. og at den har været på det niveau i de seneste ni år.⁴

² Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011. SFI 2013 (13:24).

³ Fortjeneste pr præsteret time/ standardberegnet timefortjeneste.

⁴ Ligelønsanalyse – sammenligning af privatansatte kvinder og mænds løn, DJØF 2014. Omtalt på <http://www.djoefbladet.dk/nyheder/2014/7/ligeloes-vi-orker-ikke-at-klage.aspx>

Hvad ligger bag forskellen?

Den model der er opstillet i IDAs analyse af lønforskellene mellem mænd og kvinder, kan ikke forklare hele forskellen. Analysemodellen kan forklare 65 pct. af forskellene, så der er andre faktorer, end de der indgår i analysen, der påvirker lønforskellen⁵.

En af forklaringerne kan være, at uddannelsesanciennitet ikke nødvendigvis kan sidestilles med antal års relevant erhvervs erfaring. I den udstrækning at kvinder har mere fravær i forbindelse med børnefødsler end mænd kan det betyde, at de har mindre relevant erhvervs erfaring, selvom de er kandidater fra samme årgang. Ledighed kan også være et forhold, der ud fra denne logik påvirker kvindernes løn negativt. Ledigheden blandt kvinderne er generelt lidt højere end blandt mænd (i januar 2015 var ledigheden 2,0 blandt de mandlige ingeniører og 2,9 pct. blandt de kvindelige ingeniører).

Det kan også være, at der er egenskaber hos henholdsvis kvinder og mænd, som ikke indgår i modellen, der honoreres på det private arbejdsmarked, og som kan være med til at forklare lønforskellene. Endeligt kan det kan også være, at der er egenskaber eller karakteristika ved kvinderne, fx deres forhandlingsevne ved lønforhandlingen eller at de prioriterer andre forhold end løn, der betyder at de får en anden løn end mændene.

Videre kan der også være forskelle i lønnen som udspringer af, at kvinder og mænd har forskellige forventninger til løn. IDAs analyse blandt de studerende fra 2012 viser, at de kvindelige ingeniørstuderende i gennemsnit forventer en lavere startløn end de mandlige studerende, jf. tabel 3.

Den forventede startløn afspejles i de færdiguddannedes forhandlingsudspil, jf. tabel 3. Derved tyder det på at kvinders lavere forventninger til startløn følger dem, når de forhandler og aftaler deres første løn med den nye arbejdsgiver.

Tabel 3: Hvad er din forventede startløn? og den faktisk startløn.

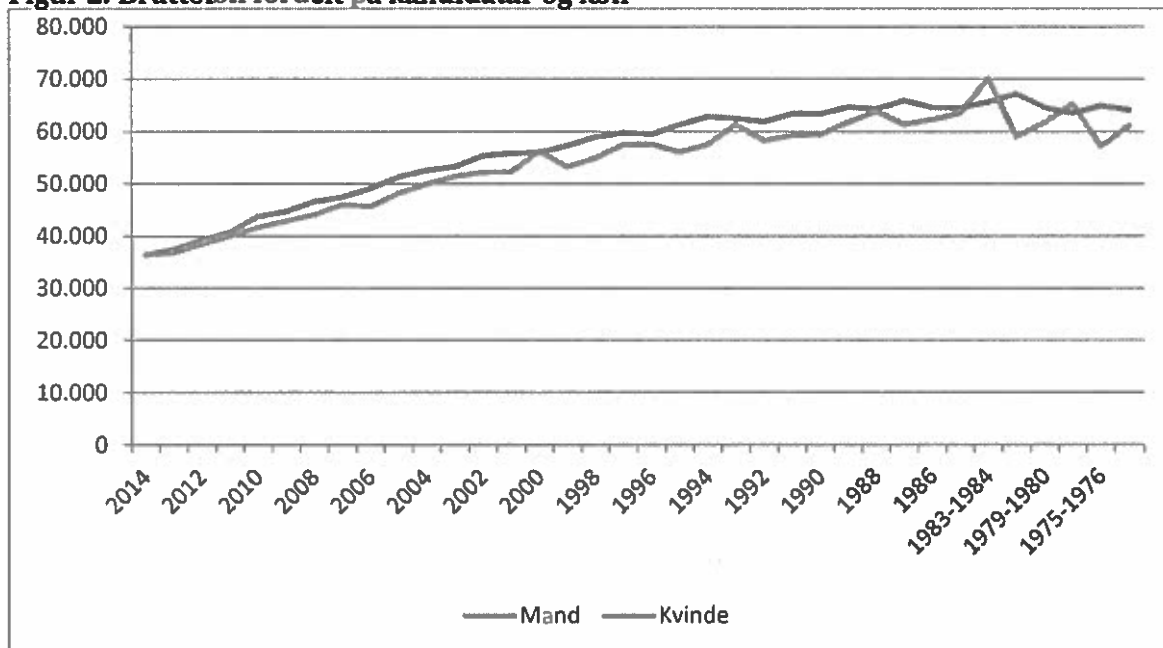
	Forventet løn Studerende 2012	Index 100= mænd	Faktisk startløn kandidater 2014	Index 100= mænd
Mand	33.602	100	35.992	100
Kvinde	31.682	94,3	35.719	99,2

Kilde: Survey blandt IDAs studiemedlemmer 2012 og IDAs lønstatistik 2014. Kun svar fra civil og diplomingeniører. Ikke nødvendigvis samme respondenter.

Forskellen mellem kvinder og mænds løn stiger efter et par år på arbejdsmarkedet, jf. figur 2. Dette kan blandt andet skyldes at kvinder i større omfang end mænd holder barselsorlov, og derfor ikke oparbejder relevant arbejdsmarkedserfaring i den periode, som mænd.

⁵ Det er et typisk niveau for denne type analyser. I DJØFs analyse er det 47 pct. af lønforskellen der kan forklares i modellen.

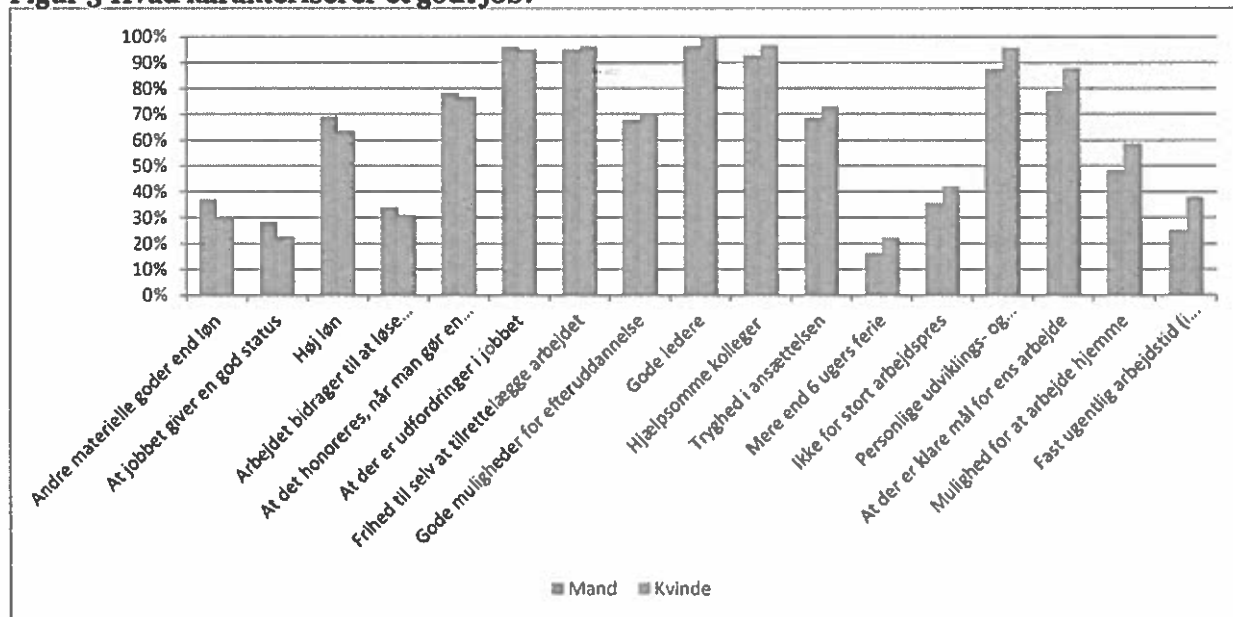
Figur 2. Bruttoløn fordelt på kandidatår og køn



Kilde: IDA lønstatistik 2014. Alle svar.

En af forklaringerne på lønforskellene kan således være, at kvinder i højere grad end mænd efterspørger andre forhold i jobbet end høj løn. Dette illustreres i figur 3 neden for, hvor det vises, hvad hhv. kvinder og mænd finder karakteriserer et godt job.

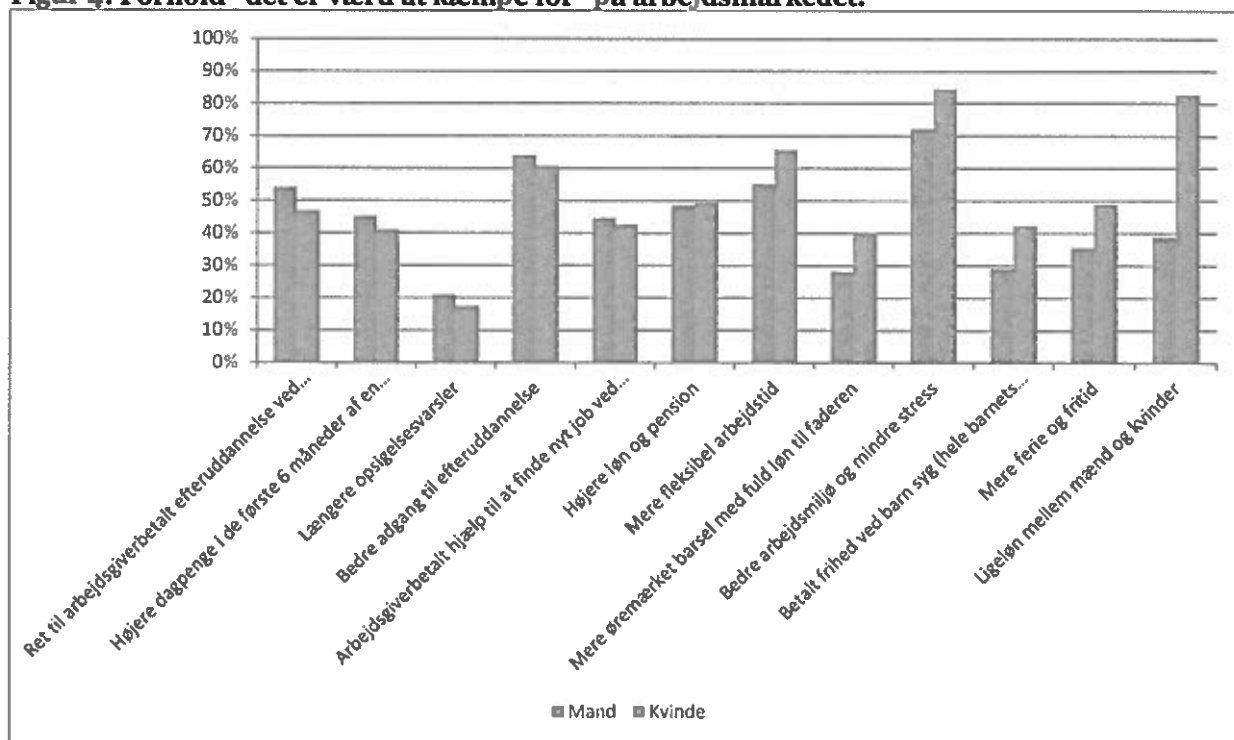
Figur 3 Hvad karakteriserer et godt job?



Kilde: Undersøgelsen blandt privatansatte (2014). Der er indhentet svar fra 1.040 privatansatte svarende til 14 pct. af de 7.574 personer den er udsendt til. Andel der har svaret "meget vigtigt" eller "vigtig"

Konkret er det fx 69 pct. af mændene der finder, at "høj løn" karakteriserer et godt job, mens det er 63,5 pct. af kvinderne der finder det. Der er dog også andre forskelle på præferencerne hos hhv. kvinder og mænd. Figuren er sorteret således, at de forhold som kvinderne i højere grad end mændene prioriterer ved et godt job, er placeret til højre; det er fx "fast ugentlig arbejdstid" (prioriteres højt af hhv. 38 pct. af kvinderne og 25 pct. af mændene) og "mulighed for at arbejde hjemme" (hhv. 59 pct. af kvinderne og 48 pct. af mændene).

Figur 4. Forhold "det er værd at kæmpe for" på arbejdsmarkedet.



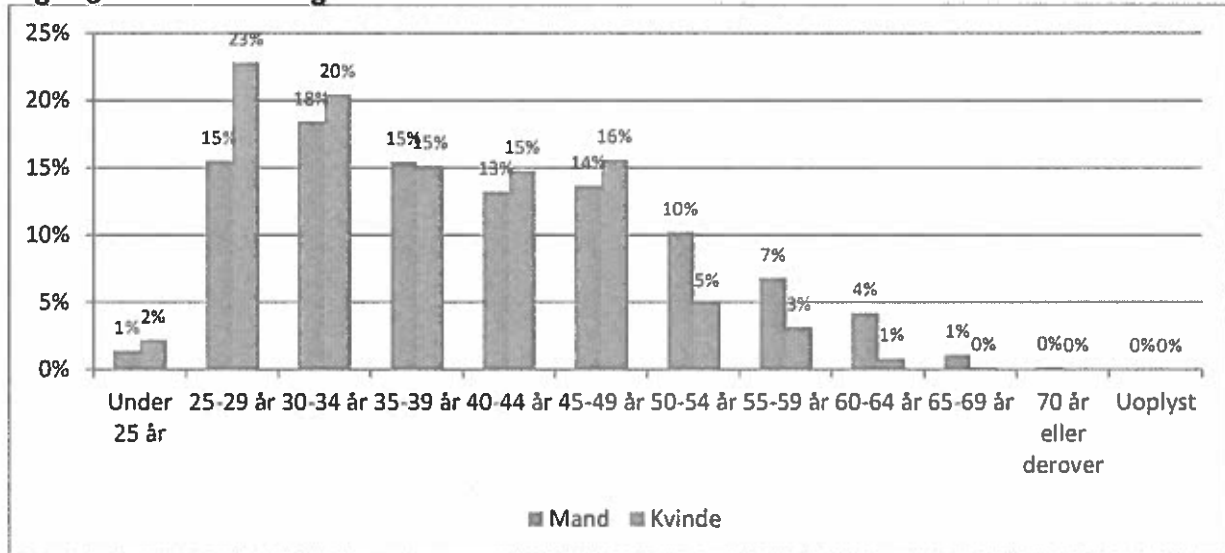
Kilde: Undersøgelsen blandt privatansatte (2014). Der er indhentet svar fra 1.040 privatansatte svarende til 14 pct. af de 7.574 personer den er udsendt til. Hvad er værd at kæmpe for på arbejdsmarkedet i dag? Andel der har svaret "meget vigtigt" eller "vigtigt".

Figuren viser, at det blandt kvinderne prioriteres meget højt, at der kæmpes for ligeløn mellem mænd og kvinder (83 pct. af kvinderne finder, at det er meget vigtigt eller vigtigt, mens kun 39 pct. af mændene har denne vurdering). Videre viser figuren også, at kvinderne i højere grad end mændene finder, at det er værd at kæmpe for en række "bløde" forhold der ikke umiddelbart kan ses på lønsedlen; fx mere barsel og mere betalt frihed ved barns sygdom.

Der er forskel på mænd og kvinder i lønstatistikken

Som baggrund er det relevant at beskrive de medlemmer der har deltaget i lønstatistikken i 2014. Der er i alt ca. 2.500 kvinder og næsten 13.000 mænd der har svaret. Kvinderne er i gennemsnit yngre end mændene (hhv. 38 og 42 år), og der er særligt få kvinder over 50 år.

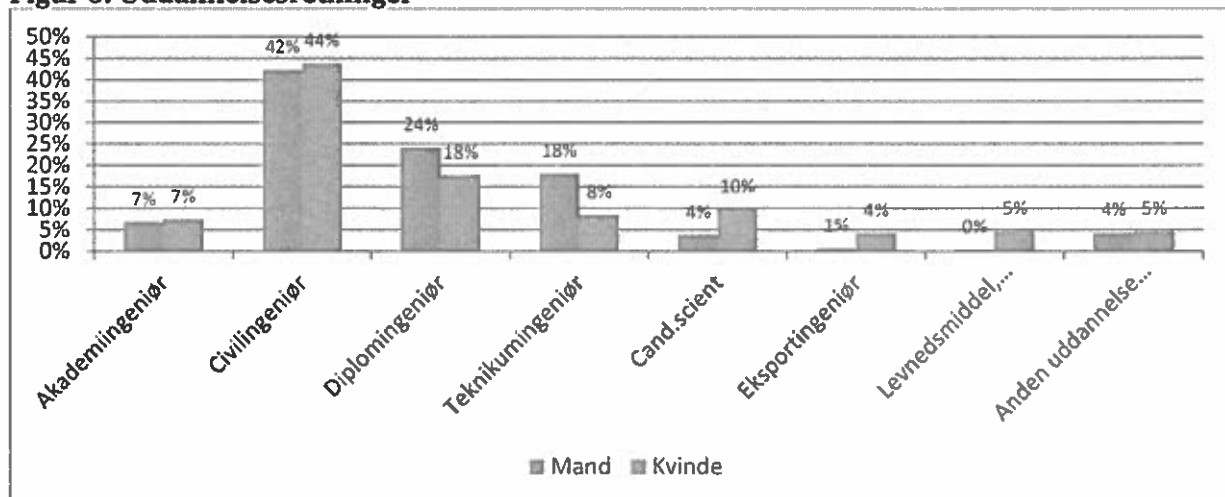
Figur 5: Aldersfordelingen



Kilde: IDA lønstatistik 2014

Når der ses på uddannelsesretninger er der også forskelle, jf. figur 6 neden for. Kvinderne er således markant overrepræsenteret blandt scient.erne, eksportingeniørerne og blandt de levnedsmiddeluddannede.

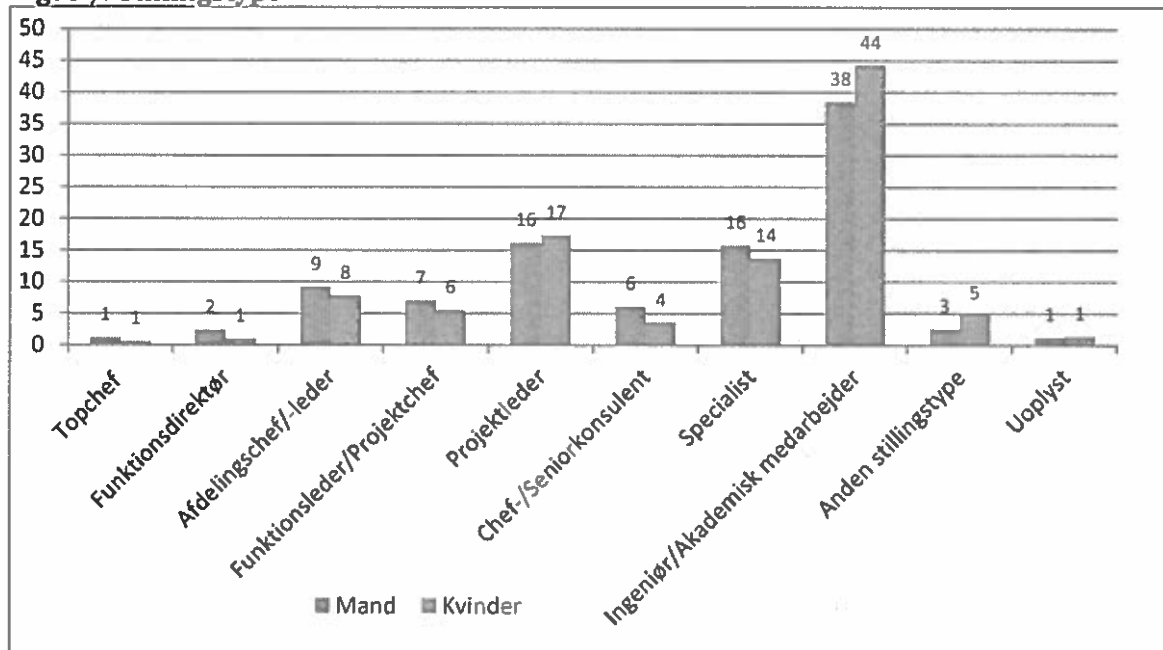
Figur 6. Uddannelsesretninger



Kilde: IDA lønstatistik 2014

Der er generelt lidt flere mænd i lederstillingerne, særligt i de tungeste ledergrupper, mens der er flere kvinder blandt de menige ingeniører, der har svaret på IDAs lønstatistik i 2014, jf. figur 7.

Figur 7. Stillingstype



Kilde: IDA lønstatistik 2014

Anbefalinger og konklusion

Der er forskel på, hvad mænd og kvinder tjener, når de har en videregående uddannelse som ingeniør, cand.scient. eller anden naturvidenskabelig uddannelse og arbejder i den private sektor. Mændene tjener i gennemsnit 53.855 kr. og kvinderne 49.057 kr. pr. måned. Altså en månedlig forskel på 4.798 kr., hvilket svarer til at kvinders løn udgør 91,1 % af mændenes – svarende til et løngab på 8,9 %.

Lønforskellen kan delvis forklares ud fra objektive forskelle mellem de to køns forskellige anciennitet, uddannelsesretning, stillingstype, branche, jobskifte mv.

Men analysen viser, at selv når der tages højde for alle disse forhold, så er der stadig forskel på mænd og kvinders løn, og kvindernes løn udgør 95,7 % af mændenes – svarende til et korrigeret løngab på 4,3 %.

Det er IDAs holdning, at der ikke skal være forskel på lønnen mellem mænd og kvinder, der udfører samme arbejde. Derfor arbejder IDA for at lukke løngabet mellem kvinder og mænd.

Gennemskuelighed

En forudsætning for, at medarbejdere bliver opmærksomme på lønforskelle, er, at de kender hinandens lønninger. Lønpolitikkerne på flere af de private arbejdspladser er uigennemskuelige og svære at forstå.

Løn er for mange blevet et tabubelagt emne, som de hverken taler med deres kolleger eller med ledelsen om.

Det er IDAs holdning, at der skal skabes mere gennemskuelighed i løn – og ansættelsesforhold. Derfor anbefaler IDA, at der skabes en kultur på de enkelte arbejdspladser, hvor det er legitimt at tale om løn og ligeløn, og hvor arbejdsgiverne oplyser de ansatte omkring deres rettigheder og reglerne for ligeløn.

Lov om ligeløn

Danmark har siden 1976 haft en ligelønslov, men den kønsbestemte lønforskel er et klart eksempel på, at der endnu ikke er opnået ligestilling mellem kvinder og mænd for så vidt angår løn.

Lov om lige løn til mænd og kvinder bestemmer, at der ikke må finde lønmæssig forskelsbehandling sted. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Udfordringen er at fastlægge, hvornår arbejde kan tillægges sammen værdi.

Kønsopdelt lønstatistik

Ligelønslovens § 5 pålægger arbejdsgiverne en pligt til en gang årligt at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Regler for den kønsopdelte lønstatistik er per 1/1 2015 blevet ændret, således at de nu stiller krav om, at alle virksomheder med over ti fuldtidsansatte og mindst 3 af hver køn skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik en gang om året. IDA mener, at disse forbedringer af lønstatistikken er et af de redskaber, der kan medvirke til at skabe større åbenhed omkring lønforskelle på arbejdspladsen.

IDA anbefaler, at også arbejdsgivere med færre ansatte udarbejder lønstatistikker opgjort på køn og dermed skaber opmærksomhed på ligeløn.

De nye regler stiller krav til virksomhederne om, at de skal orientere de ansatte om, at virksomheden er omfattet af loven og skal udarbejde en kønsopdelt lønstatistik, der skal udleveres og drøftes med lønmodtagerrepræsentanterne i virksomheden. Medarbejdere i virksomheder uden lønmodtagerrepræsentanter kan ligeledes kræve at få udleveret den kønsopdelte lønstatistik samt at virksomheden drøfter den med medarbejderne.

Med afsæt i de forbedrede krav til den kønsopdelte lønstatistik anbefaler IDA, at denne bruges som et redskab til at diskutere ligeløn årligt, både i virksomheder med og uden tillidsvalgte. Især på virksomheder uden tillidsvalgte, vil IDA gøre en særlig indsats for at udbrede kendskabet til lovgivningen og til de forpligtigelser, den pålægger virksomhederne.

IDA anbefaler, at virksomhederne udarbejder kønsopdelt lønstatistik, der også belyser de ansattes anciennitet. Dette vil bidrage til, at den kønsopdelt lønstatistik bliver et mere brugbart redskab for ligeløn. Ved både at have anciennitet og køn i samme statistik får de ansatte et mere præcist redskab til sammenligning af lønniveau hos kvinder og mænd.

Af analysen fremgår det, at kvinders fravær i forbindelse med barselsorlov kan være med at skabe dele af lønforskellen, fordi kvinder ikke oparbejder relevant erhvervs erfaring under barsel. IDA mener, at kvinder og mænd skal stilles lige i forhold til barsel. Derfor anbefaler IDA, at kriterierne for at opnå tillæg på den enkelte arbejdsplads udarbejdes således, at kvinder på barsel også kan komme i betragtning.

Endelig anbefaler IDA at kvinder, når de forhandler løn, tager udgangspunkt i hvad mænd tjener i IDAs lønstatistik og beder om mere, end de forventer at få.

Hvad gør IDA?

IDA vil i løbet af 2015 lancere en ligelønskampagne. Kampagnen skal blandt andet synliggøre og markedsføre IDAs kurser i lønforhandling og øvrige tilbud, der klæder de kvindelige medlemmer på til lønforhandlingen.

En del af IDAs kampagne vil omhandle at oplyse om og undervise de tillidsvalgte i deres krav og rettigheder i henhold til den kønsopdelte lønstatistik. Derudover vil kampagnen også omfatte de ansatte i virksomheder uden tillidsvalgte

Kontakt

Spørgsmål til analysen kan rettes til chefanalytiker Finn Tidemand (3318 4721, fti@ida.dk) eller konsulent Sune Mægaard Løvsø (3318 5523, sml@ida.dk).

Metode

Undersøgelsen er primært baseret på data fra IDAs lønstatistik 2014. I lønstatistikken indgår svar fra 15.537 privatansatte.

Analysen af forskel på kvinder og mænds løn er udarbejdet ud fra en regressionsanalyse udover køn anvendes følgende baggrundsvARIABLE i den statistiske model:

- Anciennitet
- Uddannelse
- Retning
- Arbejdstid
- Stillingstype
- Personaleledelse
- Branche
- Region
- Jobskifte
- Jobløn

Den afhængige variabel, bruttoløn, logtransformeres inden den statistiske analyse. Herved sikres, at residualerne i modellen følger en normalfordeling.

Den statistiske model kan således skrives:

$$\ln(\text{bruttoløn}) = \alpha + \beta \cdot \text{Køn} + \gamma \cdot X + \varepsilon$$

hvor X er matricen bestående af de ovenstående forklarende variable.

Estimatet for β udtrykker således den korrigerede forskel mellem mænd og kvinders bruttoløn på den logtransformerede skala.

Løngabet kan herefter beregnes som $1 - \exp(\beta)$.

Estimatet for β er på +0,0435. Når der er taget højde for anciennitet, uddannelse, stilling mm, da er kvinders løn således $\exp(-0,0435) = 95,7$ % af mændenes.

Dette svarer til et korrigeret løngab på 4,3 % eller 2.318 kr.

Den statistiske model forklarer samlet set 65 % ($R^2 = 0,65$) af variationen i medlemmernes bruttoløn. Alle de medtagne baggrundsvARIABLE er statistisk signifikante ($p < 0,001$).

**Lønforskkel 5%
eller 2.092 kr.**

DJs lønstatistik for fastansatte okt. 2014

Er 5 % et problem?

- Ja, selv om mediebranchen har et lille problem i forhold til det store private arbejdsmarked med en lønforskel på 15% må det være DJs opgave at forsøge at eliminere alle usaglige grunde til lønforskelle.
- Lønforskellen på ca. 5% mellem mænds og kvinders løn har – trods stigende fokus på ligeløn - været næsten konstant gennem de seneste 20 år.

HVORFOR?

- **Har mænd længere anciennitet end kvinder?**
- Ja, men en marginal forskel på små 3 år kan ikke forklare lønforskellen. På en dagblads-lønskala ville det betyde 300-360 kr. i forskel i objektiv grundløn.

HVORFOR?

- **Får kvinder færre funktions- og gene-tillæg end mænd?**
- Ja, gennemsnitligt 55 kr. mindre i funktionstillæg og 506 kr. mindre i genetillæg. Men selv med anciennitetsforskel lagt til disse beløb, bliver der over 1.000 kr. om måneden tilbage i forskel, der ikke lader sig forklare objektivt.

HVORFOR?

- **Er kvinder under-repræsenteret i de vellønnede stillinger?**
- **Nej, kvinderne udgør nu 41% af medlemmerne og de udgør 45% af medlemmerne i de 5 højestlønnede stillingskategorier. Men mændene her får 8% mere i løn end kvinderne.**

HVORFOR?

- **Er kvinderne over-repræsenteret i lavtløns-grupperne?**
- Ja, i de 5 lavest lønnede stillingsgrupper er der 44% kvinder. Og blandt deltidsansatte, der – selv omregnet til fuld tid - ligger under løngennemsnittet, er der 70% kvinder. 12% af kvinderne mod 5% af mændene arbejder på deltid.

HVORFOR?

- **Får kvinder i arbejde lavere lønstigninger ved lokale lønforhandlinger?**
- **Nej, de seneste 5 år har kvinder i samme stilling oplevet en reel lønstigning på 20% mod mændenes 18%**

HVORFOR?

- **Får kvinderne lavere løn, når de starter i deres første job?**
- Nej, det har muligvis været en forklaring tidligere, men det holder (forhåbentlig) ikke længere. En undersøgelse af dimittenders første løn gennem de seneste 7 år viser, at kvinderne de fleste år har fået en højere startløn end mændene.

HVORFOR?

- **Bliver kvinder på barsel ”sprunget over”, når der forhandles personlige tillæg?**
- **Ja, fraværende medarbejdere (barsel, orlov, sygdom) vil typisk kun få den forhøjelse af det personlige tillæg, som tillidsrepræsentanten får forhandlet som et minimum til alle. Undtagen på de overenskomster, hvor DJ nu har sørget for, at fraværende på barsel er sikret et gennemsnit af de øvriges stigninger.**

ERGO!

- **MÅ der være arbejdspladser, hvor et ligelønseftersyn burde kunne bringe nogle ikke-saglige lønforskelle mellem kvinder og mænd i samme/sammenlignelige stilling for dagen.**
- Men et ligelønseftersyn kan ikke gennemføres af DJ alene.
- Kun den lokale medarbejderforening (eller det pågældende medlem), har det helt nødvendige lokalkendskab til medlemmernes stillingsindhold og baggrund.
- Denne indsigt er afgørende for at vide, om der er tale om "samme stilling" og "samme kvalifikationer", når mænds og kvinders løn skal sammenlignes.

HVORDAN?

- **1. Fælles eller personligt ønske.**
- Et ligelønseftersyn kan besluttes i medarbejderforeningen, f.eks. i forbindelse med lokale lønforhandlinger eller andre forhold, hvor der opstår mistanke om, at der er en skævhed i lønnen, som skyldes køn.
- Et ligelønseftersyn kan også sættes i værk efter henvendelse fra en enkelt person, som har en mistanke om at være lavere lønnet end en eller flere kolleger - og at forskellen skyldes køn.

HVORDAN?

- **2. Kortlæg arbejdspladsen**
- Loven om ligeløn tager udgangspunkt i, at arbejdet skal være af samme værdi. Begynd derfor med at kortlægge de ansattes arbejdsområder. Hvem arbejder med de samme ting (sekretariatet for sig, fotoafdelingen for sig, layouterne for sig, osv.).
- Det nytter ikke at sammenligne reporteren med nyhedschefen eller fotografen med redaktionssekretæren.

HVORDAN?

- **3. Kortlæg lønnen**
- Næste trin er at sætte løn på de enkelte medarbejdere.
- Hvem tjener hvad? Til det brug skal I have de nyeste lønoplysninger vedrørende arbejdspladsen.
- De fleste TR på større arbejdspladser har oplysningerne fra seneste statistik i form af det excel-ark med alle relevante oplysninger, som er brugt til indberetningen til DJ. Ellers kan de af TR rekvireres i DJ.

HVORDAN?

- **4. Se på forskellene**
- Undersøg baggrunden for de forskelle, der er. Hvad skyldes de?
- Er der gode grunde til forskellen, f.eks. forskel i anciennitet eller andet objektivt?

HVORDAN?

- **5. Spørg ledelsen**
- Hvis I sidder med nogle forskelle, som I ikke kan gennemskue årsagen til, er næste skridt at spørge ledelsen.
- Send et brev med oplysninger om de forskelle I ikke forstår og bed ledelsen om en redegørelse for, hvorfor lønnen for de pågældende afviger så meget, når de udfører arbejde af samme værdi.

HVORDAN?

- **6. Se på svaret**
- Når ledelsen har svaret, skal disse nye oplysninger gennemgås nøje. Her kan ligge gode grunde til, at visse personer har en anden løn end andre. Og da det altid er vigtigt at være varsom med personoplysninger, kan det være oplysninger, som skal holdes i en meget snæver kreds.
- Hvis I stadig sidder med forskelle, som savner en saglig baggrund, skal sagen formelt overdrages til Journalistforbundet, som kan føre sagen videre gennem det retlige system.

HVORDAN?

- **7. Hvad er gode grunde til forskelle i det personlige tillæg?**
- Forskelle i uddannelsesbaggrund, hvis de har betydning for jobbet.
- Forskelle i anciennitet og relevant erhvervs erfaring.
- Forskelle i fleksibilitet, hvis det påvirker kvaliteten af arbejdet.
- (Fra EU-domstolens svar i Danfoss-sagen, der slog fast, at det er arbejdsgiveren, der skal løfte bevisbyrden for, at der er tale om saglige lønforskelle)

HVORDAN?

- **8. Lokal løsning**
- Før sagen overdrages til forbundet er det meget almindeligt, at ledelsen indbyder TR til en forhandling for at få problemet løst. Ni ud af ti sager finder deres løsning på dette tidspunkt.
- Det er naturligvis kun godt, hvis sagen kan løses på den måde. Men husk, at der ikke er frie hænder til at indgå et hvilket som helst kompromis. Ligeløn er et lovkrav, og derfor skal en evt. lokal løsning kunne forsvares. Kontakt derfor en faglige konsulent, før der skrives under.

HVORDAN?

- **8. Sagen for domstolen eller voldgift**
- Hvis sagen går videre til DJ, og det er en sag, forbundet allerede er orienteret om, vil vi i samarbejde med en advokat rejse sagen ved domstolene eller ved faglig voldgift.

Hvis DJ ikke har haft sagen til orientering før, vil vi vurdere, om der er grundlag for at rejse en sag. Og er der det, så ruller toget.....

Regeringens ligelønsstatistik er et slag i luften

- Et slag i luften eller endnu et PR-stunt, vælg selv. Et er i hvert fald sikkert: Regeringen lovforslag om ligelønsstatistik får ingen som helst praktisk betydning i mediebranchen, siger DJs næstformand Fred Jacobsen.

Årsagen er, at regeringens lovforslag hæver grænsen for lovens dækningsområde til kun at gælde virksomheder med over 35 ansatte. Oveni har man hævet betingelserne for at skulle udlevere ligelønsstatistik til kun at omhandle stillinger, hvor der både er mindst 10 mænd og 10 kvinder. Og endelig skal der kun sammenlignes på ens stillinger med samme disco-kode, selv om ligelønsloven gælder "arbejde af samme værdi", der ikke nødvendigvis udføres af medarbejdere med samme formelle titel.

På Dansk Journalistforbunds område betyder det, at kun 21 virksomheder ud af de 1100 virksomheder, DJs medlemmer er ansat på, opfylder begge kriterier. Og ud af de 28 stillingsbetegnelser, forbundets medlemmer bærer, er det stort set kun stillingen som "journalist", der vil blive omfattet. Kun tre dagblade kan mønstre mindst 10 "redaktionssekretærer" af hvert køn, og derudover er det kun "redigerings teknikere" i DR og "undervisere" på Danmarks Journalisthøjskole, der vil blive omfattet.

- Dermed er en sådan statistik fuldstændig betydningsløs for DJ. De 21 virksomheder er store etablerede medievirksomheder, hvor man i forvejen udleverer lønstatistiske oplysninger, og hvor ligelønsproblematikken i forvejen er belyst. Derimod er der ingen hjælp overhovedet til de medlemmer, der virkelig havde brug for en ligelønsstatistik til at påvise urimeligheder, i virksomheder, der kun under lovtvang vil udlevere lønstatistiske oplysninger siger Fred Jacobsen.

VK-regeringen bremsede som en af sine første embedsgerninger den lov om ligelønsstatistik, som den tidligere SR-regering havde fået vedtaget i Folketinget. Den daværende lov, som altså ikke nåede at træde i kraft, gjaldt for virksomheder med mindst 10 ansatte og mindst 5 af hvert køn i samme stilling, og ville derfor have betydet et mere effektivt redskab til dokumentation af ligelønsproblemer.

For det er de ansatte, der vil påstå sig forskelsbehandlet, der skal dokumentere dette, men som sjældent har mulighed for det, fordi arbejdsgiveren, der sidder inde med bevismaterialet, ikke vil udlevere det. Og det hjælper VK-regeringen dem nu til at kunne fortsætte med. Når regeringen ikke kunne holde til blot at aflyse loven, men har måttet genfremsætte en amputeret udgave, skyldes det alene, at loven er baseret på et EU-direktiv, som Danmark er forpligtet til at omsætte til lovgivning.

- Derfor klinger det hult, når Claus Hjort Frederiksen kalder sit lovforslag for "et af de vigtigste i regeringens lovkatalog". Her er der ikke tale om ny vin på gamle flasker. Der er tale om en gammel flaske, som regeringen har tømt for indhold, siger Fred Jacobsen.

- Dansk Folkeparti har nu meddelt, at de støtter lovforslaget. Hvor mange stramninger på udlændingeområdet, har de mon fået for at støtte dette lovforslag, der er i modstrid med deres egen arbejdsmarkedspolitik, spørger Fred Jacobsen, der appellerer til Folketinget om at lade være med at lade sig misbruge til at vedtage indholdstom lovgivning.



Beskæftigelsesministeriet

post@bm.dk

ltn@bm.dk

DA's bidrag til ligelønsredegørelse 2015

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

25. november 2015
LEB

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

Dok ID: 72001

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 (nye og gamle regler).

Herudover har DA-fællesskabet særligt iværksat følgende:

- Gennemførelse af opdateret NETSTAT – et lønstatistisk redskab til brug for virksomhederne, som omfatter kønsopdelte lønstatistikker
- Dialogforum hvor DA-fællesskabet mødes og erfaringsudveksler, herunder støtter hinanden i arbejdet med at hjælpe virksomhederne omkring arbejdet 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.



Side 2

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 mere omfattende, fordi den vedtagne lov indeholdt mange uafklarede fortolknings spørgsmål. DA-fællesskabet har noteret sig, at 2014-reglerne bliver foreslået ændret tilbage til 2008-reglerne (virksomheder med 35 ansatte og celler med 10 mænd og 10 kvinder) med virkning fra den 1. marts 2016.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Lise Bardenfleth

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt pr. e-mail til post@bm.dk og ltm@bm.dk

Den 24. november 2015

Svar på høring angående organisationernes indsats på ligelønsområdet

FA har med tak modtaget høring angående organisationernes indsats på ligelønsområdet.

DOK. NR.:
FAID-6-36469
SAG. NR.:
FAID-6-1264

FA og FA's medlemsvirksomheder ønsker at sikre ligeløn mellem kønnene. FA har i de forgangne 3 år taget flere forskellige initiativer for at øge opmærksomheden om ligestilling og give virksomhederne konkrete redskaber i deres eget arbejde med ligestilling og ligeløn.

Analyse om kvinder og mænd i finanssektoren

FA udgav i marts 2013 en analyse om mænd og kvinder i finanssektoren. Analysen belyste især mænds 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 mænds 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 både fokus på undersøgelser af lønforskelle på det private arbejdsmarked og virksomhedernes arbejde med ligeløn og ligelønsstatistikker.

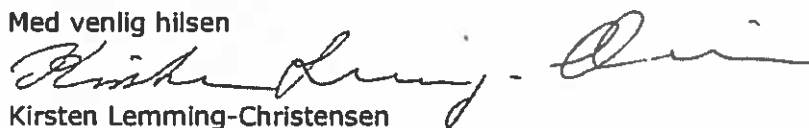
Guide til mangfoldighed i finanssektoren

Med "Guide til mangfoldighed i finanssektoren" satte FA i april 2015 fokus på, hvordan forskelle i medarbejderes køn, alder, etnicitet, viden, uddannelse, erhvervs erfaring og meget mere 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.

Med venlig hilsen



Kirsten Lemming-Christensen



Til Beskæftigelsesministeriet

Att. post@bm.dk
ltm@bm.dk

Bidrag til beskæftigelsesministerens ligestillingsredegørelse

Beskæftigelsesministeren har i skrivelse af 9. november 2015 anmodet KL om bidrag angående arbejdsmarkedets parter initiativer inden for ligelønsområdet og administration af ligelønslovens regler inden for de sidste 3 år.

På det kommunale område har KL sammen med Forhandlingsfællesskabet og de tilsluttede organisationer gennemført en række initiativer, der berører arbejdet med ligeløn i kommunerne. Disse drejer eksempelvis om 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 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 §5a fastsatte forpligtelser.
- Parterne har ligeledes 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. Hjemmesiden kan findes på:
<http://www.krl.dk/statistik/kommuneloenstat/>

KL har sammen med FOA og HK/Kommunal ligeledes gennemført projekter med det formål at kønsmainstreame (ligestillingsvurdere) lønbestemmelserne i Overenskomst for social- og sundhedspersonale mellem KL og FOA samt Overenskomst for Kontor- og IT-personale mellem KL og HK/Kommunal. Parterne har med projektet undersøgt, om de pågældende bestemmelser – og anvendelsen af dem – indeholder eventuelle skjulte kønsskævheder. Resultaterne fra denne undersøgelse forventes offentliggjort inden længe, og parterne vil efter offentliggørelsen eventuelt drøfte, om der er behov for at tage yderligere initiativer på området.

Dato: 20. november 2015

Sags ID: SAG-2015-05863
Dok. ID: 2116456

E-mail: SSB@kl.dk
Direkte: 3370 3551

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2



KL og Forhandlingsfællesskabet har dog allerede 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 spot på, hvordan eventuelle kønsskævheder kan opstå i og omkring den lokale 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 1 uge, således at faren fremover har 7 ugers øremærket barsel med løn. Udvidelsen omfatter også medmødre og mandlige adoptanter. Ændringen har virkning for fædre/medmødre til børn, som fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere.

En politisk behandling i KL af dette høringssvar har ikke været mulig inden for tidsfristen. Der tages derfor forbehold for endelig politisk stillingtagen i KL til høringssvaret.

Med venlig hilsen

Marianne Brinch-Fischer,
Afdelingschef

Silas Anhøj Soelberg,
Konsulent

Dato: 20. november 2015

Sags ID: SAG-2015-05863
Dok. ID: 2116456

E-mail: SSB@kl.dk
Direkte: 3370 3551

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2



Til Beskæftigelsesministeriet

Att. post@bm.dk
ltm@bm.dk.

24-11-2015

Sag nr. 15/2384

Dokumentnr. 57220/15

Rikke Rønne

Bidrag til ligelønsredegørelse 2015

Beskæftigelsesministeriet har den 9. november 2015 anmodet om bidrag vedrørende arbejdsmarkedets parters initiativer inden for ligelønsområdet og administrationen af ligelønslovens regler inden for de sidste 3 år.

Danske Regioner kan i den henseende oplyse følgende:

Fokus på ligeløn via kønsopdelt lønstatistik og MED-systemet

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

I henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse fremgår 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. Videre fremgår det eksplicit 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 forpligtigelse til at udarbejde og udveksle kønsopdelt lønstatistik. Det betyder i praksis, at regionen foranlediger, at der udarbejdes og udveksles forhandlerstatistik i god tid forud for lønforhandlingen på det forhandlingsniveau, hvor forhandlingen gennemføres (eksempelvis afdelingsniveau). Aftalen sikrer dermed, 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 suppleret med personale- og stillingskategorier på institu-

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk

tionsniveau, regionsniveau og landsniveau således at der er et sammenligningsgrundlag opad i organisationen. Statistikken skal opdeles på alle ansatte, alle ansatte ekskl. ekstraordinært ansatte, ansatte begge år i samme stilling, grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse, pension og køn. I praksis udarbejdes statistikken dels af den løndataproducent, som regionerne anvender til det (KRL) og findes offentligt tilgængeligt på løndataproducentens hjemmeside, dels af de enkelte regioner selv.

Danske Regioner vurderer, at aftalerne fungerer efter hensigten, idet den naturlige kobling med de lokale lønforhandlinger sikrer, at det lønstatistiske materiale drøftes på de regionale arbejdspladser. Samtidig sikrer aftalerne ligeledes, at det lønstatistiske materiale drøftes på det relevante forhandlingsniveau suppleret med oplysninger på (evt. centerniveau), institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

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.

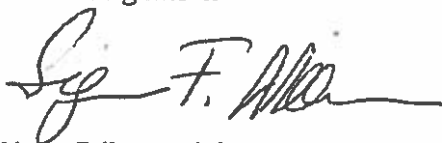
Der er aftalt en udvidelse af farens nuværende øremærkede barsel med 1 uge, således at faren fremover har 7 ugers øremærket barsel med løn. Udvidelsen omfatter også medmødre og mandlige adoptanter.

Ændringen 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.

Med venlig hilsen



Signe Friberg Nielsen

Beskæftigelses- og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse



Februar 2013

J.nr. 2013-1161

6.9 Moderniseringsstyrelsen

- Initiativer vedrørende kønsopdelt lønstatistik

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

Opdelingerne kan baseres på stillingsbetegnelser, overenskomstområder eller jobfunktionskode (DISCO). Generelt kan alle tal for lønudvikling, tillægsfordeling mv. opgøres for henholdsvis mænd og kvinder.

Samtidig fungerer statistikadgangen som et analyseværktøj, og den enkelte virksomhed kan nedbryde tallene på individniveau. Tallene opdateres hvert kvartal, og der er derfor mulighed for at følge udviklingen tæt. I 2014 blev der i ISOLA trukket 1.113 kønsopdelte lønstatistikker.

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

Sammen med de statsansattes faglige organisationer har Moderniseringsstyrelsen desuden udviklet et nyt værktøj, "Lønoverblik", til brug for lokale lønforhandlinger "Lønoverblik" ligger offentligt tilgængeligt på nettet på 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 3 årsværk. "Lønoverblik" opdateres kvartalsvis og giver dermed helt aktuelle tal for lønrelationer mellem mænd og kvinder i staten. Der er således grundlag for, at alle der måtte ønske det, kan finde kønsopdelt lønstatistik for staten.

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Bidrag til ligelønsredegørelsen

København
den 20. november 2015

Beskæftigelsesministeriet har den 9. november 2015 bedt om bidrag til regeringens ligelønsredegørelse.

Lederne har følgende bidrag til redegørelsen:

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 den korrigerede lønforskel.

Med venlig hilsen



Kim Møller Laursen

Lederne

Vernlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

www.lederne.dk