

# Beskæftigelsesministerens og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse 2023

## Indhold

<b>1. Indledning.....</b>	<b>2</b>
1.1 Det retlige grundlag .....	2
<b>2. Initiativer på ligelønsområdet siden december 2019 .....</b>	<b>2</b>
2.1 Øremærket orlov og ligestilling af forældres ret til orlov .....	2
2.2 Barselsudligningsordning for selvstændige .....	3
2.3 Direktiv om løngennemsigtighed.....	3
2.4 Styrket indsats for kønsbalance i ledelse og bestyrelser .....	3
2.5 Direktiv om kønsbalance i bestyrelser i børsnoterede selskaber.....	3
2.6 Partnerskab om det kønsopdelte arbejdsmarked .....	3
2.7 Beskæftigelsesministeriets rapport - Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet.....	3
<b>3. Analyse af forskelle mellem kvinders og mænds timeløn .....</b>	<b>4</b>
3.1 Sammenligning af løn mellem mænd og kvinder .....	4
3.2 Forklarende faktorer for lønforskelle .....	6
3.3. Den uforklarede lønforskel .....	7
3.4 Lønforskelle i den offentlige sektor .....	7
<b>4. Retspraksis om ligeløn .....</b>	<b>7</b>
4.1 Retspraksis udvikling.....	7
4.2 Ligebehandlingsnævnets afgørelser (oktober 2019 til 30. september 2023).....	8
<b>5. Arbejdsmarkedets parters initiativer angående ligeløn .....</b>	<b>10</b>
5.1 Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) .....	11
5.2 FHs medlemsorganisationers arbejde på ligelønsområdet .....	11
5.3 Akademikernes Centralorganisation (AC).....	14
5.4 Dansk Arbejdsgiverforening (DA).....	17
5.5 Kommunernes Landsforening (KL).....	17
5.6 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).....	18
5.7 Danske Regioner .....	18
5.8 Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.....	19
5.9 Lederne .....	19
<b>6. Bilag 1-3 .....</b>	<b>20</b>
Bilag 1 – Høringssvar fra FH og AC .....	20
Bilag 2 – Høringssvar fra DA .....	21
Bilag 3 – Høringssvar fra KL, FA, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lederne ..	21

## **1. Indledning**

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

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

Redegørelsen indeholder en kort gennemgang af de initiativer, der er gennemført på ligelønsområdet siden december 2019, en kort gennemgang af reglerne om kønsopdelt lønstatistik, en analyse af lønforskellene mellem mænd og kvinder, en gennemgang af retspraksis om ligeløn samt et resumé af bidrag fra arbejdsmarkedets parter om deres initiativer på ligelønsområdet.

Der henvises i øvrigt til den seneste ligelønsredegørelse, der blev sendt til Folketinget i december 2019.

Beskæftigelsesministeriet har bidraget til afsnit 2.1, 2.2, 2.3 og 2.7, og Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet har levet bidrag til afsnit 2.4, 2.5 og 2.6. Slutteligt har arbejdsmarkedets parter leveret bidraget til afsnit 5.

### ***1.1 Det retlige grundlag for princippet om ligeløn***

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

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

For, at der kan være tale om et ligelønsspørgsmål i ligelønslovens forstand, skal konkrete kvinder og mænd kunne sammenlignes, og udføre samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi. Et lønkriterium, som fx fleksibilitet eller uddannelse kan anvendes lovligt, hvis de pågældendes evner og kvalifikationer er af betydning for udførelsen af de konkrete arbejdsopgaver<sup>1</sup>. Dette er bekræftet i en dansk højesteretsdom i 2009.<sup>2</sup> Begreberne ”samme arbejde” og ”arbejde af samme værdi” er anerkendte begreber fra EU-retten<sup>3</sup> og det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv<sup>4</sup>, og angår udelukkende arten af de arbejdsydelser, de berørte lønmodtagere faktisk udfører, eller arbejdets faktiske beskaffenhed.

## **2. Initiativer på ligelønsområdet siden december 2019**

Beskæftigelsesministeriet har til stadighed fokus på at følge udviklingen i lønforskellen mellem mænd og kvinder. Beskæftigelsesministeriet sørger derfor for, at der løbende offentliggøres information om lønforskellene mellem kønnene, som bidrager med viden og sætter fokus på området. Ligelønsredegørelsen er et sådant tiltag. Neden for beskrives udviklingen på området indenfor Beskæftigelsesministeriets og Digitaliserings- og Ligestillingsministeriets ressort.

### ***2.1 Øremærket orlov og ligestilling af forældres ret til orlov***

Den 1. juli 2022 trådte nye barselsregler i kraft, som ændrede barselsreglerne for børn født efter 2. august 2022. Ændringerne i barselsloven giver forældrene samme ret til 24 ugers orlov med barselsdagpenge efter barnets fødsel, og for lønmodtagere er ni af ugerne desuden øremærket og kan ikke overdrages til den anden forælder.

Formålet med lovændringen var at ligestille forældres ret til orlov, hvilket kan bidrage til mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien, og kan medvirke til, at forskellen mellem mænd og kvinder i forhold til forskelle i løn, pension og karrieremuligheder på sigt udlignes.

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

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

<sup>3</sup> TEUF artikel 157

<sup>4</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).

Det er på nuværende tidspunkt for tidligt at sige noget om effekten af den øremærkede orlov.

## **2.2 Barselsudligningsordning for selvstændige**

Den 1. januar 2021 blev selvstændigt erhvervsdrivende optaget i barselsudligningsordningen.

Formålet med at inkludere de selvstændige, var, at finde en løsning på de økonomiske udfordringer, som mange selvstændige oplever, når de holder barselsorlov fra deres virksomhed.

Ændringen er udtryk for et ønske om at styrke kvinders incitament til at blive selvstændigt erhvervsdrivende samt forbedre lønkomensationen i forbindelse med barsels- og forældreorlov for både mænd og kvinder. Ændringen vil dermed kunne have en positiv betydning for den generelle ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

## **2.3 Direktiv om løngennemsigtighed**

Danmark har stemt for EU-direktivet om løngennemsigtighed, der skal sikre, at EU's ligelønsprincip bliver overholdt og håndhævet i EU, bl.a. ved at indføre fælles standarder for løngennemsigtighed, så arbejdstagere bedre kan gøre deres ret til lige løn gældende. Direktivet betyder blandt andet, at arbejdsgiverne skal informere jobsøgende om startlønnen eller lønintervallet for opslåede stillinger, oplyse arbejdstagerne om de gennemsnitlige lønniveauer, såfremt de efterspørges, samt anvende objektive og kønsneutrale kriterier til at fastsætte løn- og karriereudvikling. Direktivet blev endeligt vedtaget i maj 2023 og skal senest implementeres i 2026.

## **2.4 Styrket indsats for kønsbalance i ledelse og bestyrelser**

1. januar 2023 trådte styrkede regler om måltal og politikker for kønsbalance i ledelse og bestyrelser i kraft. Erhvervsministeren er ansvarlig for de regler, der gælder for private virksomheder, mens ligestillingsministeren er ansvarlig for de regler, der gælder offentlige institutioner og virksomheder.

Formålet er at styrke arbejdet med at fremme en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser og topledelse. Ændringerne indebærer blandt andet, at der også skal opstilles måltal for øverste ledelsesniveauer, frem for som tidligere kun for bestyrelsen. Derudover vil de indberettede måltal mv. fremadrettet blive offentliggjort for at fremme gennemsigtighed og give mulighed for i højere grad at sammenligne og følge udviklingen. På det offentlige område udvides målgruppen til også at omfatte blandt andet statslige institutioner uden en bestyrelse (f.eks. ministerier, styrelser mv.), kommuner, store kommunale fællesskaber, regioner og regionale sygehuse. Der skal indberettes første gang efter de nye regler i 2024.

## **2.5 Direktiv om kønsbalance i bestyrelser i børsnoterede selskaber**

Danmark stemte i marts 2022 for EU-direktivet om kønsbalance blandt menige bestyrelsesmedlemmer i store, børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger. Direktivet fastsætter blandt andet, at selskaber, som ikke opfylder direktivets mål om en ligelig fordeling den 30. juni 2026, bl.a. skal justere deres proces for udvælgelse af kandidater. Direktivet skal implementeres senest den 28. december 2024.

## **2.6 Partnerskab om det kønsopdelte arbejdsmarked**

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation har indgået et partnerskab, som har haft til formål at afdække årsager til det kønsopdelte arbejdsmarked, herunder uddannelsesvalg, med henblik på at skabe løbende debat og udvikle anbefalinger. Der blev afholdt en konference om det kønsopdelte arbejdsmarked i september 2023, hvor de foreløbige analyser og anbefalinger blev præsenteret.

## **2.7 Beskæftigelsesministeriets publikation om kvinder og mænd på arbejdsmarkedet**

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

Udgivelsen er en statistisk oversigt over tendenserne på arbejdsmarkedet, herunder ligeløn, og data er opdelt på køn. Den seneste udgave af publikationen er fra marts 2023 med følgende hovedkonklusioner:

- Mænd har generelt højere beskæftigelses- og erhvervsfrekvens end kvinder. For efterkommere fra ikke-vestlige lande har kvinder dog højere beskæftigelses- og erhvervsfrekvens end mænd.
- Det er i høj grad kvinder, der arbejder deltid, hvor den hyppigste selvrapporterede årsag er uddannelse eller personlige og familiære grunde.
- Mænd har lavere ledighed end kvinder og kommer hurtigere tilbage i job.
- Kvinder har generelt et højere uddannelsesniveau end mænd. I 2021 har 75 pct. af alle mænd mellem 30 og 64 år en erhvervskompetencegivende uddannelse mod 80 pct. af kvinderne. Forskellen har været stigende siden 2008.
- Kvinder har mere sygefravær end mænd uanset sektor.
- Kvinder har også flere fraværsgange i forbindelse med barnets sygdom end mænd – dog har forskellen været aftagende over de sidste år.
- Mødre holdt i gennemsnit 277,6 orlovsdage med barseldagpenge og fædre 52,3 orlovsdage blandt forældrepar, hvor begge holder orlov.
- Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for kvinder var 64,2 år i 2022 og 65,0 år for mænd. Flere kvinder er på førtidige tilbagetrækningsordninger end mænd.
- Lønforskellen mellem kvinder og mænd er generelt aftagende, men steg igen i 2021. Kvinder tjener i gennemsnit 12,3 pct. mindre end mænd.
- Danmark har en høj beskæftigelsesfrekvens og en lav ledighed for både mænd og kvinder set i international sammenhæng. Dog er der en relativt stor forskel på beskæftigelsesfrekvensen i Danmark mellem kvinder og mænd sammenlignet med de andre nordiske lande.

### 3. Analyse af forskelle mellem kvinders og mænds timeløn

Følgende afsnit belyser statistisk materiale om omfanget af uligeløn, med udgangspunkt i Beskæftigelsesministeriets publikation *Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2023* fra marts 2023 samt VIVE's udgivelse *Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn* fra 2020.

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

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

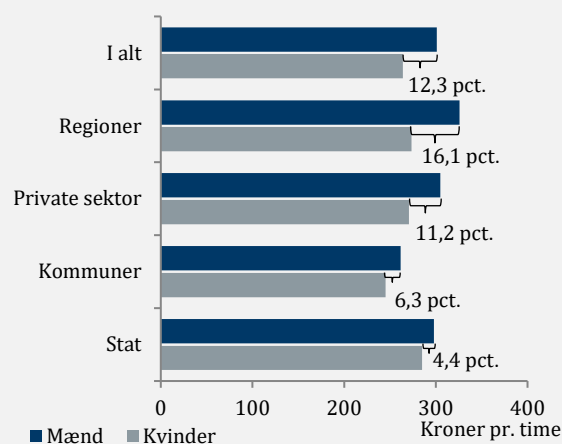
I 2021 var den standardberegneede timefortjeneste<sup>5</sup> 301,01 kr. for mænd på hele arbejdsmarkedet, mens den for kvinder var 264,12 kr. – altså 12,3 pct. lavere end mændenes gennemsnitsløn. Denne lønforskel udgør en bruttolønforskel, som betyder, at der ikke er taget højde for, at mænd og kvinder eksempelvis kan arbejde i forskellige brancher, arbejdsfunktioner mv.

Bruttolønforskellen varierer på tværs af sektorer. Bruttolønforskellen er størst i den regionale sektor, hvor den standardberegneede timefortjeneste i 2021 var 16,1 pct. lavere for kvinder ansat i regionerne end for mænd ansat i samme sektor.

For privatansatte kvinder var den standardberegneede timefortjeneste 11,2 pct. lavere end for privatansatte mænd i 2021.

Mænd ansat i den kommunale sektor tjener i gennemsnit 6,3 pct. mere end kvinder ansat i samme sektor,

**Figur 1**  
Bruttolønforskelle fordelt på sektorer og køn, 2021



Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste. Bruttolønforskellen er opgjort som forskellen mellem kvinder og mænds gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd. Tallene er for alle lønmodtagergrupper (ekskl. unge og elever).

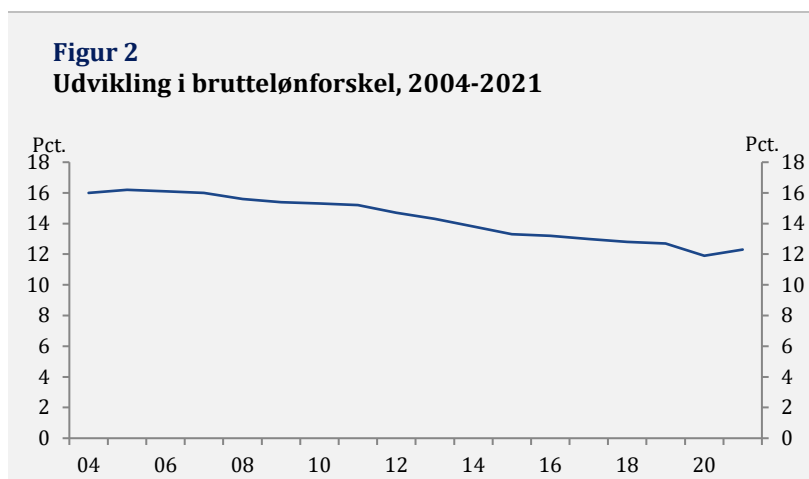
Kilde: Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets egne beregninger.

<sup>5</sup> Standardberegnet timefortjeneste er et mål for, hvad en lønmodtager har fået i løn pr. time, lønmodtageren har aftalt at arbejde uanset, hvor mange dage lønmodtageren er eller arbejder ud over det, som er aftalt. Dermed er standardberegnet timefortjeneste uafhængig af omfanget af fravær.

For ansatte i den *statslige* sektor i 2021, var der en bruttolønsforskel på 4,4 pct., målt med den *standardberegne*de timefortjeneste, jf. figur 1.

Lønforskellen mellem kvinder og mænd er blevet mindre over tid. I perioden fra 2004 til 2021 er forskellen mindsket med 3,7 pct.- point, jf. figur 2. Lønforskellen mellem kvinder og mænd har generelt været faldende i 15 år, men er dog steget igen det seneste år med 0,4 pct.-point.

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



Anm.: Det anvendte lønbegreb er standardberegnet timefortjeneste. Bruttelønsforskellen er beregnet som forskellen mellem kvinders og mænds gennemsnitsløn i pct. af gennemsnitslønnen for mænd. Tallene er for alle lønmodtagergrupper (ekskl. unge og elever).

Kilde: Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets egne beregninger.

### Udvikling i lønforskellen

Siden 1997 har VIVE jævnligt undersøgt lønforskellene mellem mænd og kvinder, og i den periode tegner der sig en tendens af faldende bruttolønsforskelle.

I 2020 udgav VIVE en ny rapport om den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn.

Analysen fra 2020 kunne ved hjælp af et ændret sæt af kontrolvariabler, mere retvisende data og en forbedret opgørelsesmetode end det, der er anvendt i tidligere rapporter, forklare en større andel af bruttolønsforskellen mellem mænd og kvinder.

#### Boks 3.1.1. VIVE's lønbegreb

Timelønnen er ikke en eksakt størrelse, da den både er en indtægt og en omkostning. VIVE har i den seneste rapport fra 2020 valgt at operere med begrebet standardberegnet timefortjeneste. Dette lønbegreb anvendes fra og med 2010. Dette er et mål for lønmodtagerens lønindtægt. Ifølge Danmarks Statistik (2011) er det desuden det fortjeneste-begreb, der kommer tættest på det, der er aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver.

Det understreges, at rapportens konklusioner *ikke i sig selv* siger noget om retfærdig eller rimelig aflønning. Det forhold, at en lønsforskel kan forklares, gør ikke, at forskellen er udtryk for rimelighed.

### Boks 3.1.2. Den forklarede og uforklarede lønforskel i VIVE rapporten

**Forklarede del af lønforskellen:** Det er den del af lønforskellen, der kan tilskrives forskelle i de to køns fordeling på målbare karakteristika.

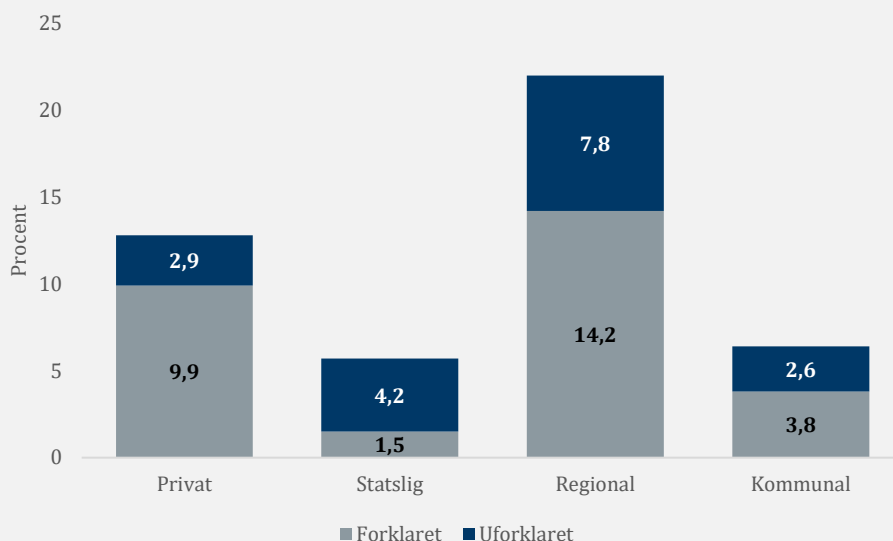
**Uforklarede del af lønforskellen:** Det er den del af lønforskellen, der ikke kan tilskrives forskelle i de to køns fordeling på målbare karakteristika. Den uforklarede lønforskel hænger sammen med

- Forskellig aflønning af kvinder og mænd med 'samme' karakteristika, fx samme uddannelse eller befinder sig på den samme del af arbejdsmarkedet, og
- Uobserverede forhold, som analysen ikke har taget højde for.

### 3.2 Forklarende faktorer for lønforskelle

VIVE's analyse finder, at 85 pct. af lønforskellen på det samlede arbejdsmarked i 2016 kan forklares med, at en række karakteristika er skævt fordelt mellem mænd og kvinder. I tidligere VIVE analyser kunne 52 procent forklares for samme år. Dermed øges den forklarede andel af lønforskellen i seneste analyse.

**Figur 3**  
**Bruttolønforskel mellem kvinder og mænd fordelt på sektorer og opdelt i en forklaret og uforklaret del**



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

Kilde: VIVE's rapport: Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn fra 2020.

De centrale resultater for hele arbejdsmarkedet er, at

- arbejdsmarkedet er kønsopdelt. Kønsopdelingen fører til lønforskelle, da:
  - Der er systematiske forskelle mellem lønnen i kvinde- og mandedominerede job. Jo flere af de ansatte i ens jobcelle (arbejdsfunktion på arbejdsstedet), der er kvinder, jo lavere er lønnen.
  - Mænd er placeret højere oppe i stillingshierarkiet end kvinder.

Lønforskellen hænger også sammen med:

- Mænd har mere erhvervs erfaring end kvinder.
- Kvinder har mere fravær end mænd.
- Lønforskellen mellem kvinder og mænd ville have været større, hvis ikke kvinder i stigende omfang havde taget mere uddannelse end mænd.

### **3.3. Den uforklarede lønforskel**

I VIVEs analyse fra 2020 er de resterende 15 pct. af lønforskellen uforklaret. Det betyder, at 15 pct. af lønforskellen enten kan tilskrives, at kvinder og mænd med samme karakteristika bliver aflønnet forskelligt, eller uobserverede forhold, som analysen ikke tager højde for.

Analysens vigtigste resultater i forhold til forskellige aflønninger af mænd og kvinder med samme karakteristika, er:

- Kvinder får et mindre lønafkast end mænd, når de to køn har samme uddannelseslængde.
- Mænd får et mindre lønafkast, jo flere kvinder, der er i den sektor, hvor de er ansat – en negativ sammenhæng, der ikke viser sig blandt kvinder.
- Mænd får et mindre lønafkast end kvinder blandt ansatte, der er placeret ”lavt” i jobhierarkiet, dvs. ansatte, der hverken er ledere eller mellemledere eller har et særligt ansvar.
- Mænd bliver ”straffet” mere lønmæssigt for langvarigt fravær end kvinder.

Af uobserverede forhold, som kan have betydning for lønforskellen, nævner VIVE kønsforskelle mht. ikke-registreret overarbejde, præferencer, personlighedstræk og ubevidst bias.

### **3.4 Lønforskel i den offentlige sektor - Lønstrukturkomiteen**

I efteråret 2021 nedsatte den daværende regering *Lønstrukturkomiteen*, der skulle belyse en række forskellige aspekter og perspektiver på de offentlige lønstrukturer og løndannelsen i den offentlige sektor. I juni 2023 udkom Lønstrukturkomiteens hovedrapport<sup>6</sup>, der sammen med en række baggrundsrapporter, eksterne analysebidrag samt en interaktiv, digital lønvisualisering opsummerer de deskriptive opgørelser af lønstrukturerne. De centrale perspektiver fra al komiteens arbejde fremgår af komiteens hovedrapport, mens de mere tekniske opgørelser og dybere nuancer fremgår af baggrundsrapporterne. Rapporten og tilhørende analyser er løbende blevet offentliggjort på Lønstrukturkomiteens hjemmeside: [www.loenstrukturkomiteen.dk](http://www.loenstrukturkomiteen.dk).

## **4. Retspraksis om ligeløn**

### **4.1 Retspraksis udvikling**

EU-Domstolen har afsagt en række domme i traktatbrudssager vedrørende ligelønsdirektivet og et meget betydeligt antal præjudicielle afgørelser om ligeløn. Ligelønsdirektivet er nu en del af det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv.<sup>7</sup>

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

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

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

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

Ligelønssagerne fra Ligebehandlingsnævnet er refereret nedenfor:

<sup>6</sup> Lønstrukturkomiteens hovedrapport, juni 2023. [loenstrukturkomiteen.dk](http://loenstrukturkomiteen.dk)

<sup>7</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF.

#### **4.2 Ligebehandlingsnævnets afgørelser (oktober 2019 til 30. september 2023)**

##### **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 9. oktober 2019, j. nr. 19-15829**

*(I strid med ligelønsloven)*

En plejefamiliekonsulent blev som den eneste ud af afdelingens i alt fire konsulenter ikke tillagt et engangstillæg på 5.000 kr. i forbindelse med lønforhandling. Begrundelsen herfor var, at hun som følge af sin barsel og delvise sygemelding ikke var indgået i arbejdet det meste af året. De øvrige tre plejefamiliekonsulenter blev alle givet et engangstillæg, fordi de som følge af manglende barselsvikar under klagers orlov havde ydet en ekstraordinær indsats i afdelingen. Det fremgår af ligelønsloven, at der ikke på grund af køn må finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven

Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling på grund af klagers barsel. Nævnet fandt også, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagers barselsorlov ikke er indgået ved beslutningen om ikke at tildele hende et engangstillæg. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

##### **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 4. marts 2020, j. nr. 19-17158**

*(Ikke i strid med ligelønsloven)*

En kvinde klagede over, at hun fik en lavere månedsløn end sin mandlige kollega. Kvinden blev ansat som Sales Assistant hos den indklagede virksomhed den 1. juli 2015. På tidspunktet for ansættelsen havde hun alene arbejdet i en tøjbutik i fire måneder, og hun havde ingen ledelseserfaring. I 2017 blev kvinden fremmet til Store Manager. Den 1. juli 2018 blev kvindens månedsløn forhøjet til 34.000 kr. Den indklagede virksomhed ansatte den 1. april 2018 en mandlig Store Manager, hvis månedsløn udgjorde 42.500 kr. Den mandlige Store Manager havde 20 års butikserfaring.

Nævnet vurderede på den baggrund, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling på grund af kvindens køn. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

##### **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 10. juni 2020, j. nr. 18-64972**

*(Ikke i strid med ligelønsloven)*

En kontorassistent, født i 1957, blev i august 2017 afskediget med henvisning til, at hun ikke levede op til kravene i stillingen. Kvinden gjorde gældende, at hun i forbindelse med afskedigelsen var blevet forskelsbehandlet på grund af handicap og alder. Kvinden gjorde endvidere gældende, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en mandlig kollega modtog en højere løn end hende.

I forhold til spørgsmålet, om der var tale om lønmæssig forskelsbehandling i strid med ligelønsloven, fremgik det af sagen, at klagers løn udgjorde omkring 29.000 kr. månedligt, hvor hendes mandlige kollega, havde en månedsløn på omkring 42.000 kr. Klager har også oplyst, at hun som den eneste i sin afdeling ikke fik en regulær lønstigning i forbindelse med lønforhandling i april 2017, hvilket indklagede ikke bestræd.

Nævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tyder på, at hendes køn spillede en rolle i relation til hendes løn og i relation til det faktum, at hun som den eneste i sin afdeling ikke fik en regulær lønstigning i 2017.

Nævnet vurderede, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hendes køn spillede en rolle i relation til lønforskellen. På den baggrund fik klager ikke medhold i klagen.

##### **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 22. oktober 2020, j. nr. 19-35897**

*(Ikke i strid med ligebehandlingsloven eller ligelønsloven)*

En kvindelig tjener, der havde fungeret som personalechef, mente, at hun ikke blev respekteret på arbejdspladsen, blandt andet fordi hun fik en lavere løn end en mandlig personalechef. I forbindelse med



behandling af sagen blev der fremlagt kopier af lønsedler, der viste, at kvinden tjente 120 kr., i timen hvor manden tjente 130 kr. i timen.

Nævnet vurderede, at tjeneren ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hendes køn spillede en rolle i relation til hendes løn, og at hun derfor skulle have været udsat for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Tjeneren fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 15. oktober 2021, j. nr. 20-41301**

*(Ikke i strid med ligelønsloven)*

En kvinde og fem mænd blev ansat som lokomotivførerelever på samme tid. Kvinden gjorde gældende, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn, fordi hun var den eneste af de nyansatte lokomotivførerelever, der ikke blev tildelt et individuelt kvalifikationstillæg. Dette medførte, at den kvindelige lokomotivførerelevs månedsløn var lavere end de fem mandlige lokomotivførerelevs månedsløn.

Kvinden gjorde blandt andet gældende, at hun havde relevant erhvervs erfaring på lige fod med de fem mandlige lokomotivførerelever, og at det dermed ikke var de fem lokomotivførerelevs erhvervs erfaring, der var årsagen til, at de hver især blev tildelt et individuelt kvalifikationstillæg. Nævnet vurderede dog, at kvinden, i modsætning til de øvrige mandlige lokomotivførerelever, ikke havde en faglig uddannelse eller betydelig erhvervs erfaring, der kunne begrunde et kvalifikationstillæg. Nævnet vurderede på den baggrund, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at den lønmæssige forskel mellem kvindens løn og de fem mandlige lokomotivførerelevs løn var begrundet i kvindens køn. Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

#### **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 12. oktober 2022, j. nr. 21-883**

*(Ikke i strid med ligelønsloven)*

En kvindelig butikschef indbragte en klage for Ligebehandlingsnævnet over, at hendes løn var fastsat i strid med ligelønsloven, og at hun var blevet afskediget, fordi hun fremsatte krav om lige løn.

Butikschefen oplyste, at to af hendes mandlige kolleger fik en højere månedsløn end hende selv. Hun oplyste desuden, efter hvilke kriterier den enkelte butikschefs månedsløn blev fastsat ud fra, og at klagers månedsløn blev fastsat under hensyn til hendes erfaring og butikskens størrelse.

Butikschefen blev afskediget fra sin stilling dagen efter, at hun i en SMS til sin leder orienterede om sin arbejdsmængde og anførte, at hun ønskede lige løn eller alternativt at få ændret sin stilling, så hun kunne optjene overarbejde og afspadsere. Afskedigelsen fandt sted med henvisning til, at indklagede havde mistet tilliden til butikschefen som leder. Indklagede havde modtaget flere klager fra medarbejdere over butikschefen.

Nævnet vurderede, at butikschefen ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for lønmæssig forskelsbehandling i strid med ligelønsloven. Butikschefen fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Ligebehandlingsnævnet fandt dermed, at indklagede havde løftet sin bevisbyrde for, at butikschefen ikke blev afskediget fra sin stilling, fordi hun havde fremsat krav om lige løn. Butikschefen fik derfor heller ikke medhold i denne del af klagen. Kvinden fik derfor ikke medhold i sagen.

#### **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 18. november 2022, j. nr. 21-12700**

*(Ikke i strid med ligelønsloven)*

En kvindelig psykolog klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med fastsættelsen af hendes løn. Hun henviste til, at en mandlig psykolog, som blev ansat en måned efter klager, i modsætning til hende modtog et kvalifikationstillæg begrundet i kriteriet ”på vej til specialist”. Ved lønforhandlingerne i 2019 og 2020 havde klager fået afslag på et kvalifikationstillæg.

Lønforskellen mellem klager og den mandlige kollega skyldtes kvalifikationstillægget ”på vej til specialist”, som den mandlige kollega havde forhandlet sig til ved sin ansættelse. Klager havde ved sin ansættelse ikke anmodet om et tillæg med denne begrundelse. Nævnet lagde til grund, at hun på ansættelsestidspunktet heller ikke opfyldte betingelserne for at få tillægget.

Da klager ved lønforhandlingen i 2019 anmodede om et løntillæg ud fra kriteriet ”på vej til specialist”, fik hun afslag, fordi indklagede i mellemtiden havde besluttet ikke længere at tildele nye tillæg med denne begrundelse. Lønforhandlingen i 2020 blev udskudt til en egentlig forhandling, fordi klager ved lønforhandlingen havde rejst spørgsmålet om ligeløn. Ved den efterfølgende forhandling nåede parterne ikke til enighed, og klager blev derfor ikke tildelt et tillæg.

Nævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at den lønmæssige forskel mellem klagers og den mandlige kollegas løn var begrundet i klagers køn. Klager fik derfor ikke medhold.

### **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 3. maj 2023, j. nr. 21-52287**

*(Ikke i strid med ligelønsloven)*

En kvindelig pædagog klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun fik afslag på et løntillæg, mens hun var på barselsorlov.

Kvindens forbund havde indstillet hende til et løntillæg, fordi hun havde opnået seks års anciennitet. I modsætning til en tidligere gældende overenskomst på arbejdspladsen indeholdt klagers overenskomst dog ikke en bestemmelse om et automatisk løntillæg ved opnåelsen af en samlet anciennitet på seks år.

Afslaget på tillægget var begrundet i, at løntillæg efter den gældende overenskomst var knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner og ikke til opnåelsen af en bestemt anciennitet.

Klager var blot fem måneder tidligere blev tildelt et løntillæg. Hun var på dette tidspunkt gravid, hvilket arbejdsgiveren efter det oplyste var bekendt med.

Blandt de 10 ansatte, som ikke var tildelt anciennitetstillæg efter den tidligere gældende overenskomst, var kun én medarbejder blevet tildelt et løntillæg for erfaring. Der var tale om en medarbejder i seniorjob, som netop blev tildelt dette tillæg som følge af sin lange erhvervs erfaring.

Uanset at klager var på barselsorlov på tidspunktet for afslaget, vurderede fandt herefter, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Klager fik derfor ikke medhold.

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

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

Følgende hovedorganisationer er i den forbindelse blevet anmodet om bidrag:

Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Danmarks Frie Fagforening, Frie Funktionærer og Ledernes Hovedorganisation.

Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og Kristelig Arbejdsgiverforening og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

I det følgende er organisationernes konkrete aktiviteter og tiltag i relation til ligeløn gengivet i en sammenkrevet udgave. Høringsbidragene i deres fulde længde med kommentarer og aktiviteter er vedlagt som bilag 1-3 i afsnit 6.

### **5.1 Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)**

- Aftale mellem FH og DA om ligestilling af forældrenes ret til barseldagpenge og implementering af orlovsdirektivet, hvor parternes aftale lagde op til en total lighedeling af orloven efter fødslen mellem forældrene. Det er også den model, der er omdrejningspunktet i den ændring af barselsloven, som trådte i kraft den 2. august 2022.
- I forbindelse med overenskomstaftalen på det private arbejdsmarked i 2020 blev parterne bl.a. enige om at forlænge ugerne med ret til løn under forældreorlov med tre uger, så der i alt blev øremærket 8 uger til 'den anden forælder', ud over de to uger med ret til ligeløn under fædreorloven. I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2023 er overenskomtparterne bl.a. blevet enige om, at retten til løn under orloven skulle udvides. Med industriforliget i spidsen blev lønretten udvidet med fire uger; to uger til "den anden forælder" og to uger til fælles fordeling. Forældrene har herefter i alt 36 uger med fuld løn efter fødsel pr. 1. juli 2023. Den øgede løndækning til "den anden forælder" styrker incitamentet for, at fædre- og medmødre holder en større del af orloven, og at orloven dermed fordeles mere ligeligt mellem sig. Det forventes at have en positiv virkning på løngabet.
- Kampagne og konference på Kvindernes internationale Kampdag 8. marts 2019 'Del din løn – tal om løn for ligeløn. Kampagnen havde det formål at oplyse og gøre op med den manglende ligeløn på arbejdsmarkedet – blandt andet ved at få større åbenhed om løn. FH lagde i den forbindelse op til, at lønmodtagere og arbejdsgivere skulle bryde løntabuets på arbejdspladserne, og opfordrede politikerne til at gribe ind over for ulige løn.
- I anledning af Kvindernes Internationale Kampdag i 2020 gik FH sammen med 30 faglige organisationer under FH og AC, og arrangerede en række debatarrangementer i hele landet. Arrangementerne satte fokus på kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og i uddannelsesvalget.
- En del af FH's medlemsorganisationer, og i 2022 også FH, står bag den årlige kampagne "Kvindernes Sidste arbejdsdag", som hvert år gennemføres sammen med medlemsorganisationer fra AC og Kvinderådet. I 2022 lå kvindernes sidste arbejdsdag den 17. november, og kampagnens budskab var således, at kvinderne herefter "frivilligt" gik på arbejde resten af året, grundet lønforskellen på 13,5% mellem kvinder og mænd.
- I starten af 2021 indgik FH et samarbejde med arbejdsgiverorganisationerne Dansk Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Formålet med samarbejdet er at gøre en fælles indsats for at få 'åbnet' det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg. Partnerskabet har udarbejdet en række fælles anbefalinger, som skal bidrage til at mindske det kønsopdelte uddannelsesvalg og arbejdsmarked. Anbefalingerne blev offentliggjort på en fælles konference den 19. september 2023, hvor anbefalingerne blev sendt til Digitaliserings- og Ligestillingsministeren.
- FHs bidrag til rådgivning i forbindelse med forhandlingerne af et nyt EU-direktiv, der skal fremme løngennemsigtighed. FH har løbende været i dialog med relevante embedsfolk og ordførere i Europa-Parlamentet og medlemmer af folketingets Europaudvalg med henblik på at få et direktiv, der respekterer den danske model og skaber større klarhed om begrebet 'arbejde af samme værdi' og reelt fremmer lønåbenhed og ligeløn.
- FH og FHs medlemsorganisationer bidrager til at håndhæve ligelønslovens regler ved sagsførelse. FH fører bl.a. retssager og behandler sager i det fagretlige system, hvor FHs medlemsorganisationers medlemmer har været udsat for diskrimination i strid med ligelønsloven og/eller ligebehandlingsloven.

### **5.2 FHs medlemsorganisationers arbejde på ligelønsområdet**

FH's medlemsorganisationer har desuden fremhævet følgende initiativer inden for ligelønsområdet og administrationen af ligelønslovens regler indenfor de seneste tre år:

### 3F

- 3F udarbejder en årlig statistik over løngabene indenfor de fag, organisationen dækker. Handlingsmuligheder drøftes i grupperne og Ligestillingspolitisk udvalg. I 3F motiveres de ligestillingsansvarlige i de lokale afdelinger samt deres tillidsrepræsentanter til at deltage i FIU-ligestillings online møder om ligeløn, der blev gennemført under Corona-pandemien. I regi af FIU-ligestilling har 3f deltaget i udarbejdelsen af spil og pjecer om ligeløn.

### CO-Industri

- CO-industri har bidraget til ligelønsområdet ved medvirken i hovedparten af de initiativer, FH beskriver. Desuden bidrager CO-industri til administrationen af ligelønslovens regler ved at føre sager i ligelønsnævnet på vegne af medlemmer og forbund. Derudover monitorerer CO-industri ligestillingsudvalg brug af fædres barsel vha. indsigt i Industriens Barselsfond.

### Danmarks Lærerforening

- Danmarks Lærerforening udarbejder årligt en lønstatistik som blandt andet indeholder lønstatistik fordelt på mænd og kvinder. Målt på gennemsnitsløn var lønforskellen for de fleste og største af foreningens stillingsgrupper under 1 % (i begge køns favør afhængigt af gruppe). I alle stillingsgrupper er der en overvægt af kvinder. Lønstatistikken viser også, at højeste gennemsnitlige anciennitet samvarierer med højeste gennemsnitlige løn (børnehaveklasselederne undtaget). Den årlige lønstatistik udsendes til foreningens kredse, som lokalt forhandler for medlemmerne, og indgår således i grundlaget for lønfastsættelsen og arbejdet med ligeløn.

### Dansk Metal

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

### Dansk Sygeplejeråd

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

- I 2020 blev historiker Astrid Elkjær Sørensen og Institut for Menneskerettigheders forskningsprojektet: "Kvindefag i en historisk skruetvinge", der omhandler 1969- Tjenestemandreformens betydning for lønefterslæbet for de kvindedominerede faggrupper i den offentlige sektor, publiceret. Forskningsprojektet blev finansieret af Ligelønsalliancen, som DSR, via sit medlemskab af Sundhedskartellet, er en del af.
- I 2021 lavede DSR kampagnen "Lønløftet". Lønløftet var en underskriftsindsamling, der handlede om at forpligte Folketingets politikere til at rette op på sygeplejerskernes historiske lønefterslæb. Et lønefterslæb, der er på 15-20 procent i forhold til traditionelt mandsdominerede fag med samme uddannelsesniveau. Kampagnen indsamlede ca. 60.000 underskrifter.
- I løbet af 2022 har DSR arrangeret flere LigelønsTALKS for sine medlemmer. LigelønsTALKS er digitale debatter, der handler om kampen for ligeløn og opgøret med sygeplejerskernes historiske lønefterslæb. Emnerne på LigelønsTALKs har bl.a. været regionernes arbejde for at fastholde sygeplejersker, debat med den tidligere ligestillingsminister Trine Bramsen og omsorgsværdiens betydning i sundhedsvæsenet.

### Finansforbundet

- I 2021 fik Finansforbundet analyseret de kønsmæssige lønforhold i den finansielle sektor. Analysen finder en samlet lønforskel mellem mænd og kvinder på 18,2 pct. blandt Finansforbundets medlemmer.

Altså tjener mænd gennemsnitligt 18,2 pct. mere end kvinderne. Analysen viser, at 10,5 pct. af lønforskellen kan forklares med forskel i uddannelse, erfaring, personaleansvar, arbejdsfunktioner o.a. Tilbage står at 7,7 pct. af lønforskellen ikke kan forklares af de udvalgte kontrolvariable. Dette er den såkaldte 'uforklarede' lønforskel. Analysen viser, at når man sammenligner mænd og kvinder i samme arbejdsfunktion, med samme uddannelse, erhvervs erfaring, arbejdssted m.m., så tjener mændene gennemsnitligt 7,7 pct. mere end kvinderne.

- Finansforbundet har i samarbejde med Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Forsikringsforbundet udviklet en ligelønsguide med anbefalinger og værktøjer til, hvordan man i finanssektoren kan arbejde konkret med at sætte lys på og reducere lønforskelle. Et helt væsentligt grundlag er, at de regelsæt og den statistik, der findes om løn og køn, rent faktisk bliver drøftet og brugt. Det er ligelønsguiden et konkret redskab til.
- Finansforbundet udarbejder en årlig kønsopdelt lønstatistik, som er tilgængelig på Finansforbundet hjemmeside og viser både lønniveauer for mænd og kvinder i sektoren, samt lønforskellen på relevante diskokoder.
- På overenskomstområdet er Finansforbundet nået i mål med at ligestille mødre/fædre/medmødre mht. barsel og forældreorlov med fuld løn. Således er der opnået enighed med Finanssektorens arbejdsgiverorganisation om at ligestille alle forældre således, at fædre/medmødre (ikke-fødende) har ret til orlov med fuld løn og pension i op til 26 uger.
- Hvad angår administrationen af ligelønslovens regler har Finansforbundet generelt ikke mange henvendelser og sager vedr. ligeløn. Og ofte er de få sager Finansforbundet modtager svære at løfte juridisk pga. den kompleksitet der er vedr. arbejde af samme værdi og sammenlignelighed.

### FIU Ligestilling

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

- Fyraftensmøder og heldagskurser for TR/AMR: I både 2020, 2021 og 2022 har FIU-ligestilling udbudt kurser til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i ligeløn. Kurserne har haft til formål at gøre TR og MR nysgerrige på at undersøge ligeløn hos dem selv, og at motivere dem til at starte en dialog om løn med kollegaerne. Kurserne har både informeret om ligelønsstatistikker, lovgivning og hvordan man som TR/AMR kan undersøge og håndtere løngab på egen arbejdsplads.
- Onlinekursus: På baggrund af corona har FIU-ligestilling udviklet et onlinekursus, som har været udbudt til TR og AMR. Kurset har på samme måde som deres fysiske kurser bestræbt sig på at klæde tillidsvalgte på til at arbejde med ligeløn på egen arbejdsplads. Det har været et tilbud til de, der ikke har mulighed for at rejse langt for at deltage i kurser.
- Konferencer: På konferencerne for 8. marts 2022, Pride 2022 og Åbning af det kønsopdelte arbejdsmarked har ligeløn og løngab været et tema. FIU-ligestilling har både haft indlæg om de økonomiske konsekvenser af skævhed i barsel, løngabet mellem homo- og heteroseksuelle og løngab i pensionsalderen. Formålet har været at sprede ny viden om udvikling i løngabet samt at have et intersektionelt perspektiv på ligeløn.
- Ligelønsguide: På baggrund af de seneste års erfaringer fra arbejdet med ligeløn, har FIU-Ligestilling en ny guide til TR/AMR på trapperne. Guiden har til formål at skabe dialog om de forskellige ligestillingstemaer på arbejdspladsen, som alle indvirker på, at der ikke er ligeløn (løn/karriere, struktur, seksual chikane, barsel, karrieremuligheder, balance mellem privat- og arbejdsliv osv.) og gøre opmærksom på arbejdspladsens eventuelle usynlige udfordringer. Udover at skabe dialog skal guiden informere og tilbyde konkrete handlemuligheder, som arbejdspladsen skal kunne tage i brug i hverdagen.

## FOA

Det er et højt prioriteret indsatsområde for FOA at få gjort op med den strukturelle uligeløn, hvor forskelligt arbejde af samme værdi aflønnes ulige. Af konkrete initiativer skal der her kun nævnes de to nedenstående indsatser mod strukturel uligeløn:

- FOA har taget initiativ til at undersøge, hvordan der – så vidt muligt – på grundlag af allerede eksisterende statistiske data og kønsneutrale lønbegreber vil kunne udarbejdes dansk statistik over omfanget og udbredelsen af uligeløn, hvor forskelligt arbejde af samme værdi aflønnes ulige. Indtil videre omfatter initiativet en nærmere undersøgelse af, hvordan der kan laves et forslag til indikator, der beskriver lønforskellen mellem kvindedominerede og ikke-kvindedominerede erhverv, hvor kravene til arbejdet anses for at være lige, og hvordan der via inddragelse af arbejdsmarkedets parter heri kan opnås et godt redskab til ligelønsdiskussionerne ved overenskomstforhandlinger, lokale lønforhandlinger, mv.
- FOA har et ønske om, at løngennemsigthedsdirektivet i så vid udstrækning som muligt implementeres af arbejdsmarkedets parter, hvorfor de, for så vidt angår egne overenskomstområder, har iværksat en nærmere historisk funderet undersøgelse af eventuelle sammenhænge mellem den historiske udvikling af lønstrukturer og lønfastsættelsesmekanismer. Formålet hermed er at afdække, hvorvidt denne udvikling har været medvirkende årsag til eventuel ulige løn for arbejde af samme værdi inden for bl.a. FOAs fagområder. Herigennem ønsker FOA at bidrage til at kvalificere den danske implementering af løngennemsigthedsdirektivet.

### Frie Skolers Lærerforening

Frie Skolers Lærerforening anser det for et politisk vigtigt fokuspunkt. På deres område, lærere på de frie skoler, er der som udgangspunkt ikke problemer med ligeløn, da medlemmerne er ansat på en anciennitetsbaseret overenskomst med faste løntrin. Der kan således alene tales om strukturelle lønforskelle mellem kønnene. Frie Skolers Lærerforening nævner lokalløn, barsel, deltidsansættelser samt overrepræsentation af mandlige ledere som mulige forklaringer på den strukturelle lønforskel.

### Forsikringsforbundet

- Forbedring af barselsorlov: Ved overenskomstforhandlingerne i 2020 blev medforældres barsel udvidet med en uges betalt orlov, således at medforældre nu har 5 ugers orlov og 11 ugers forældreorlov med løn.
- Ligelønsguide 2022: Forsikringsforbundet udgav i 2022 i samarbejde Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet en ligelønsguide med anbefalinger og værktøjer til, hvordan man i finanssektoren kan arbejde med at sætte lys på og reducere lønforskelle. Guiden er primært rettet mod tillidsrepræsentanter og ansatte i virksomhedernes HR-funktioner.
- Kampagner 2020-22: Forsikringsforbundet har primært bidraget økonomisk til kampagnen Kvindernes internationale Kampdag 2020-2022 og Kvindernes Sidste arbejdsdag 2022.
- Forsikringsforbundet udarbejder årligt en kønsopdelt lønstatistik baseret på Finanssektorens Arbejdsgiverforenings strukturstatistik. Statistikken har blandt andet til formål at undersøge løngabet – både generelt inden for forsikring og pension og specifikt inden for jobkategorier (DISCO-koder). Statistikken er baseret på data fra august det foregående år. Således omhandler den seneste kønsopdelte lønstatistik (udarbejdet i efteråret 2022) året 2021.

### 5.3 Akademikernes Centralorganisation (AC)

Akademikerne har fremhævet følgende initiativer:

- Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 blev det aftalt, at der betales løn under 26 ugers sorgorlov for forældre, hvis barn dør inden det fyldte 18. år. Det betyder, at begge forældre vil kunne holde orloven uden økonomisk tab.

- Barselsvilkår for forskere m.v. forbedret.
- Endelig blev der ved overenskomstforhandlingerne aftalt et større partsprojekt i staten, der skal undersøge tilfredsheden med de lokale lønforhandlinger i praksis. Her er særligt fokus på at undersøge, om de ansatte, der selv forhandler deres løn, har tilstrækkelig viden om lønforholdene på arbejdspladsen. Dette fokus skal ses i sammenhæng med, at netop oplysninger om arbejdspladsens lønforhold er helt afgørende for, at kvinder – også i topstillinger – ikke oplever en lønmæssig forskelsbehandling.
- Akademikerne har også været involveret i arbejdet med implementeringen af orlovsdirektivet, som øremærker orlov til begge forældre og gør det mere fordelagtigt at holde orlov for mænd, som i dag ikke holder orlov i samme omfang som kvinder. Akademikerne har argumenteret for, at den nye lov, som giver dagpengeret i noget af orlovsperioden, skal følges op af en ændring af funktionærloven, så der også betales løn.
- Ligeledes arbejder Akademikerne for, at der i de kollektive overenskomster på både det private og det offentlige område indføres lønret svarende til den dagpengeret, der øremærkes med EU-direktivet.
- Akademikerne har også fulgt udarbejdelsen af EU-direktivet om løngennemsigtighed, som for nylig er stemt igennem i EU-systemet og skal implementeres i dansk lov. Direktivet vil give lønmodtagerne større indblik i lønforhold på arbejdspladsen, og Akademikerne mener, at større gennemsigtighed vil give et godt udgangspunkt for at diskutere kvinder og mænds løn.
- Endelig har Akademikerne sat fokus på ligeløn i forbindelse med kvindernes internationale kampdag 8. marts og ved andre lejligheder.

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

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

#### **DM**

- DM udarbejder årlige lønstatistikker for at dokumentere udfordringerne med ligeløn. Samtidig udarbejder DM jævnligt analyser, der behandler lønulighed. DM's seneste analyser viser, at én ud af fem har en åben samtale om løn på arbejdspladsen og, at uligelønnen allerede gør sig gældende i mænd og kvinders studiejobs.
- DM ser desuden på ligeløn blandt seksuelle minoriteter, hvor DM's analyser viser, at homoseksuelle kvinder tjener mere end heteroseksuelle kvinder samt, at homoseksuelle mænd tjener mindre end heteroseksuelle mænd.
- DM sætter løbende fokus på manglende ligeløn i diverse medier, fagblade og på sociale medier ved at offentliggøre deres analyser, indlæg og kampagner.
- DM rådgiver løbende deres medlemmer med lønforhandlingerne.

#### **Djøf**

- Djøf udarbejder ligelønsanalyser årligt, og udkom med en ny i marts 2023. På linje med tidligere ligelønsanalyser viser Djøfs seneste lønanalyse også denne gang, at lønforskellen mellem mænd og kvinder ansat i den private sektor vokser, jo længere man kommer op ad karrierestigen. Uligelønnen starter allerede blandt de studerende, hvor den kvindelige studentermedarbejder har et løngab i deres timeløn på 2,9 procent i forhold til mandlige studentermedhjælpere. Det beløber sig til omkring 4.200 kr. på årsbasis.

- Djøfs ligelønsanalyser viser en uforklaret lønforskel på kvinder og mænds løn både i chefjobs og ikke-chefjobs.
- Djøf har desuden lavet analyser om kvinder og mænds forskellige opfattelser af deres arbejdsliv.
- Djøf tager også del i debat om EU-direktivet om lønåbenhed som vejen til ligeløn. Både via høringer samt i diverse medier.
- Djøf har desuden sat fokus på vigtigheden af åbenhed om løn sammen med en række andre fagforeninger, både i skriftlige indlæg i medierne samt i kampagnen Kvindernes Sidste Arbejdsdag, som Djøf har deltaget i de sidste tre år.
- Djøfs Ligestillingskomité har i sine anbefalingskataloger også fokus på vigtigheden af mere transparens om lønforhold.
- Djøf har etableret et netværk med Djøf-kvinder faciliteret af Emma Holten med henblik på at drøfte erfaringer på arbejdspladsen. Emma Holten har endvidere været oplægsholder på en række webinarer om køn på arbejdspladsen
- Ligeløn fylder i Djøfs rådgivningsindsats til medlemmerne, både i individuel sparring, på TR-kurser og på klubmøder mv. Djøf har fået en række henvendelser fra medlemmer om uligeløn, hvor de bistår dem. Mange sager bliver lukket og forligt som lønsager frem for diskriminationssager. Djøf har pt. ikke et samlet overblik over antallet af sager.

### **Ingeniørforeningen (IDA)**

- IDA har etableret en temaside om ligestilling. På sitet har IDA samlet viden, fakta, arrangementer og indsatser om ligestilling, herunder lønåbenhed og fremme af ligeløn.
- IDA har ændret sin lønberegner, og har fjernet køn som parameter. Da der ikke bør være forskel på mænd og kvinders løn i samme job, har IDA ikke længere en opdeling i mænd og kvinder. Det er dog stadig muligt at se lønforskellen mellem kvinder og mænd.
- IDA har etableret en tværgående Diversity HUB om DE&I, hvor et af hovedtemaerne er lønåbenhed og ligeløn.
- IDA har afholdt en intern læringsdag med fokus på rådgivning om løn og ligeløn for at sikre, at IDA rådgiver mænd og kvinder ens hvad angår løn.
- IDA er medlem af Kvinderådet, hvor IDA løfter ligelønsdagsordenen.
- I talentprogrammet "Future STEM Leaders," som er målrettet unge, der gerne vil gå ledervejen, er der indarbejdet moduler med fokus på biastræning og DE&I-bevidsthed, herunder ift. løn. IDA har desuden afholdt en workshop om bedre kønsbalance i STEM. Ud fra workshoppen har IDA nedsat en arbejdsgruppe, der skal se på de forskellige forslag og ideer fra workshoppen.
- IDA har deltaget i kampagnen Kvindernes Sidste Arbejdsdag/Frivillig Kvinde i arbejde, som har til formål er at gøre opmærksom på lønforskellen mellem kvinder og mænd.
- IDA har i maj 2020 deltaget i en større høring om lønåbenhed og ligeløn, som EU Kommissionen har lanceret for at få input til arbejdet med løngennemsigtighed og ligeløn. EU har baggrund af bl.a. denne høring netop vedtaget det nye direktiv om lønåbenhed.
- IDA har desuden afholdt en række webinarer med fokus på ligeløn.



- IDA har udarbejdet en række analyser om løn blandt foreningens medlemsgrupper.
- Endelig har IDA indgivet et debatindlæg: ”Barsel straffes ved Lønforhandlingen” i Jyllands Posten med Morten Thiesen (Tidligere Formand for de Ansattes Råd i IDA), maj 2021.

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

Ud over at fortsætte de aktiviteter, som fremgår af de tidligere redegørelser, har DA-fællesskabet siden 2019 lavet en række tiltag for at belyse og sikre ligeløn.

DA's tidligere analyser af ligeløn på det danske arbejdsmarked viser, at der ikke er tegn på uligeløn i ligestillingslovens forstand, dvs. der er ikke tegn på forskelsbehandling. Til gengæld har det kønsopdelte arbejdsmarked væsentlig betydning. Konklusionerne flugter med de analyser, der i øvrigt er lavet på området, herunder Lønkommissionen og VIVE's analyser af mænd og kvinders løn. Derfor har DA etableret et langsigtet samarbejde med FH og de offentlige arbejdsgivere med henblik på at skabe øget viden om det kønsopdelte arbejdsmarked.

- DA's projekt om det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg sammen med de offentlige arbejdsgivere og FH. Formålet med at gøre en fælles indsats for at gøre op med det kønsopdelte arbejdsmarked og uddannelsesvalg.
- Loven om kønsopdelt lønstatistik pålægger virksomheder af en vis størrelse at udarbejde kønsopdelt lønstatistik en gang årligt. Omkring den årlige frist laver DA's medlemskreds et aktivt arbejde med at informere og kontakte de virksomheder, der er omfattet af loven, så det sikres, at de er opmærksomme på deres forpligtelser og har fokus på emnet.
- DA har gjort en aktiv indsats for at mindske lønforskellen mellem kvinder og mænd gennem overenskomstforhandlingerne. Her har DA bl.a. udvidet perioden med løn under barsel, sikret kvinder pensionsindbetalinger under dagpenge og skubbet på for en mere ligestillet forældreorlov.
- DA og FH blev i september 2021 enige om en model for implementering af orlovsdirektivet og var enige om at implementeringen skulle understøtte en mere lige fordeling af orlov imellem forældrene. Denne tilgang følger i sporet af de seneste overenskomstforhandlinger, hvor parterne øgede øremærkningen af lønrettigheder til fædre under forældreorlov.

#### **5.5 Kommunernes Landsforening (KL)**

##### *Fokus på Fuldtid*

- KL og Forhandlingsfællesskabet aftalte ved OK21 at fortsætte indsatsen ”En fremtid med Fuldtid”, som har til formål at få flere kommunalt ansatte op i tid og på fuldtid. Indsatsen samarbejder med 43 kommuner og har allerede nu opnået flotte resultater.
- Da det kommunale arbejdsmarked er kvindedomineret, og der historisk set har været en overvægt af kvinder på deltid, yder indsatsen også et bidrag til øget ligestilling. I indsatsen er der bl.a. udarbejdet livsindkomst- og pensionsudregninger, der bruges til at synliggøre de økonomiske gevinster ved at arbejde fuldtid.

##### *Lønstrukturkomitéen*

- KL har bidraget til arbejdet i Lønstrukturkomiteen, som blev nedsat af regeringen i efteråret 2021. I juni 2023 udkom komiteens rapport, som ifølge KL viser, at lønstrukturerne er et resultatet af overenskomstforhandlingerne igennem årene. Derudover viste rapporten, at lønudviklingen for offentlige ansatte er fulgt med de privatansattes lønninger.
- Rapporten slog ifølge KL fast, at de overordnede lønforskellemellem kønnene ikke er udtryk for løndiskrimination baseret på det enkelte individs køn, men en konsekvens af lønforskellemellem fag og brancher i kombination med et kønsopdelt arbejdsmarked. Tendensen til et kønsopdelt arbejdsmarked

genfindes i de øvrige OECD- og EU-lande. Der er små tegn på, at der er flere mænd på vej ind i nogle af de klassisk kvindedominerede grupper, herunder bl.a. pædagog- og SOSU-grupperne.

#### *Partnerskab om en bedre kønsbalance gennem kulturforandringer*

- KL har i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen indgået et partnerskab, som har til formål at finde løsninger, som kan gøre op med det kønsopdelte uddannelsesvalg og arbejdsmarked.
- Den 19. september 2023 lancerede partnerskabet en række anbefalinger, som har til formål at skabe kulturforandringer på bl.a. uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser og derigennem opnå en bedre kønsbalance på både uddannelsesområdet og på arbejdsmarkedet.

### **5.6 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)**

#### *Kønsopdelt lønstatistik*

- FA udarbejder fortsat hvert år virksomhedsspecifikke kønsopdelte lønstatistikker for sine medlemsvirksomheder. Derudover er FA jævnligt i dialog med virksomhederne om brugen af den kønsopdelte lønstatistik. FA bidrager også til Danmarks Statistiks arbejde på området.

#### *Generel opdeling af nøgletal på køn*

- FA leverer en lang række nøgletal på ligestillingsområdet til deres medlemmer.

#### *Analyser og notater*

- FA foretager løbende analyser, der belyser ligestillingen på arbejdsmarkedet – herunder fædres barsel og kvinder i ledelse.

#### *Overenskomsternes regler om orlov*

- I FA's overenskomster yder virksomhederne fuld løn til både kvindelig og mandlige medarbejdere i en længere periode end barsel- og orlovsreglerne kræver. Derudover yder virksomhederne fuldt pensionsbidrag til medarbejderen i den ulønnet del af orloven.
- FA har desuden tilpasset deres overenskomster således, at medarbejdernes orlovs- og lønrettigheder ikke forringes som følge af de nye barselsregler, der trådte i kraft 2. august.

#### *Kurser og juridisk rådgivning*

- FA udøver juridisk rådgivning om virksomhedernes forpligtelser i forbindelse med ligelønsloven og har udarbejdet materiale om, hvordan virksomhederne arbejder med reglerne om måltal og givet inspiration til arbejdet med politik for flere kvinder i ledelse.

### **5.7 Danske Regioner**

#### *Bedre mulighed for fuldtid*

- Da det regionale arbejdsmarked er kvindedomineret, aftalte Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) sammen med Forhandlingsfællesskabet ved OK-21 at fortsætte projektet "Bedre mulighed for fuldtid", der har fokus på at få flere medarbejdere til at arbejde fuld tid, idet deltid påvirker kvindernes løn- og pensionsvilkår på både kort og lang sigt.
- Derudover besluttede Danske Regioners bestyrelse i november 2022 at udvide retten til fuldtid, så det fremover omfatter alle ansatte på det regionale arbejdsmarked, og derigennem understøtte retten til fuldtidsløn og udvidet pensionsvilkår.

#### *Kønssammensætning i ledelserne i regionerne og på sygehusene*

- Danske Regioner har arbejdet aktivt med at få en større kønsmæssig lighed i kønssammensætningen i den øverste ledelse i regionerne og på sygehusene. Danske Regioner opfordrede ved sidste ændring af ligestillingsloven til, at opstilling af måltal og handleplaner for det underrepræsenterede køn blev udvidet til også at opfatte det øverste ledelsesniveau på de regionale sygehuse.

### *Partnerskab om en bedre kønsbalance gennem kulturforandringer*

- Danske Regioner har indgået et partnerskab med Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen med det formål at finde løsninger, der kan være med til at opbyrde det kønsopdelte arbejdsmarked. Partnerskabet sætter fokus på udfordringerne ved det kønsopdelte arbejdsmarked og forsøger at skabe de nødvendige kulturforandringer. I den forbindelse udgav partnerskabet i september 2023 en række anbefalinger.

## **5.8 Medarbejder- og Kompetencestyrelsen**

### *Kønsopdelte statistikker*

- Det er muligt at trække kønsopdelte løn-, personaleomsætnings- og fraværstatistikker i Staten BI – løn- og personalestatistik (ISOLA), så statslige institutioner kan følge udviklingen på køn inden for egen institution.
- Sammen med Økonomistyrelsen og de faglige organisationer har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen opretholdt og videreudviklet værktøjet ”Lønoverblik – til lokale lønforhandlinger i staten”, der muliggør kønsopdelte lønstatistikker og anvendes til lokale lønforhandlinger.

### *Understøttelse af de statslige arbejdsgivere*

- Medarbejder- og Kompetencestyrelsen understøtter løbende de statslige arbejdsgivere ift. ligestillingsrelaterede problemstillinger og dagsordener fx i arbejdet med at forebygge, kortlægge og håndtere seksuel chikane.

### *Deltagelse i samarbejde på tværs af det danske arbejdsmarked*

- Medarbejder- og Kompetencestyrelsen bidrager aktivt til Lønstrukturkomiteens arbejde.
- Medarbejder- og Kompetencestyrelsen afdækker årsager til det kønsopdelte arbejdsmarked sammen med KL og Danske Regioner, i Partnerskabet om det kønsopdelte arbejdsmarked, med henblik på at skabe løbende debat og udvikle anbefalinger.

## **5.9 Lederne**

Hos Lederne er ligestilling i ledelse en af deres politiske mærkesager, hvilket de sætter et særligt fokus på bl.a. gennem analyser, undersøgelser og forskellige andre initiativer og tiltag.

### *Analyse af lønforskel blandt ledere*

- Lederne udarbejder hvert år en lønstatistik blandt sine medlemmer. Hvert år har lønstatistikken haft et særskilt afsnit vedrørende lønforskellen på mandlige og kvindelige medlemmer. I 2022 begyndte Lederne en ny proces, hvor lønforskellen mellem mandlige og kvindelige ledere i den private sektor får sin egen selvstændige analyse. Lønforskellen bliver i den nye proces sammenlignet med lønforskellen på hele det private arbejdsmarked.
- Viden om lønforskellene deler Lederne gennem pressen og debatindlæg. Derudover tilbyder Lederne deres lønberegner, guides til lønforhandling og juridisk- og ledelsesmæssig rådgivning til medlemmerne for at komme lønforskellene til livs.
- Som arbejdsplads rapporterer Lederne årligt specifikt på lønforskellen blandt deres kvindelige og mandlige ansatte i en beretning, der bliver offentlig tilgængelig for alle.

### *ESG Profilen*

- Lederne har sammen med Danske Bank og Deloitte udviklet værktøjet ESG Profilen, der gør det muligt for Ledernes medlemmer og alle andre virksomheder og organisationer selv at rapportere på ESG nøgletal, herunder lønforskelle på tværs af køn og jobprofiler.

### *Undersøgelser om ligestilling, karriere og familieliv*

Lederne har gennem flere analyser og undersøgelser blandt medlemmerne belyst ligestillingsrelaterede emner. I perioden 2019 til 2022 har de blandt andet lavet følgende:

- Flertal af ledere: Vi får ikke ligestilling i ledelse uden politisk indblanding fra februar 2022.
- Kvinder tager stadig den største tørn i hjemmet: Det spænder ben for kvindernes karriereudvikling fra april 2021. Det er mindre socialt acceptabelt at far tager barsel end mor fra november 2020.
- Hver tredje far tager ikke den barsel han har lyst til fra maj 2020.
- Skæv arbejdsfordeling: Mor tager stadig oftest barnets sygedag fra december 2019.

#### *Lederne og Dansk Industris læringsunivers om kønsdiversitet*

- I 2022 gik Lederne og Dansk Industri sammen om at sætte fokus på at styrke kønsdiversiteten i danske virksomheders ledelser. Tilsammen lancerede de et læringsnet med viden og værktøjer til at få flere kvinder i ledelse i små og mellemstore virksomheder. Det sker blandt andet gennem guides til rekruttering og, hvordan man kan nedbringe sine bias i forbindelse hermed.

#### *8. marts kampagner*

- Lederne benytter hvert år Kvindernes internationale kampdag 8. marts til at gå ud med en større kampagne med fokus på et bestemt emne indenfor ligestilling, ledelse, køn mm.

#### *Konferencer*

- Lederne deltager løbende med repræsentanter fra Lederne i konferencer med oplæg og i paneldebatter. Lederne deltog blandt andet i paneldebatten ”Hvem og hvordan sikrer vi ligeløn?” ved Kvindeøkonomiens Årskonference 2022.

#### *Interviews og rollemodeller*

- Ledernes medie Lederstof skriver løbende artikler om ligestilling, kvinder i ledelse og lederportrætter med en særlig vinkel ind i ligestilling. Herunder kan det fremhæves ledelsesportrættet af svenske Caroline Farberger, der har prøvet at være leder først som mand og siden som kvinde.

#### *Karrierekvinder podcast*

- Lederne medvirkede i 2020 som gennemgående ekspert i podcastserien Karierkvinders sæson 2 med viden, tal og gode råd til flere kvinder i ledelse.

#### *Politiske udspil*

- I marts 2019 i forbindelse med Kvindernes internationale kampdag præsenterede Lederne det politiske udspil ”Sådan fremmer vi kvinders løn- og karriereudvikling”, hvor Lederne blandt andet foreslog øremærket barselsorlov til mænd.

#### *Følgegrupper*

- Lederne bidrager til forskningsprojekter og rapporter på ligestillings- og ligelønsområdet via følgegrupper. Lederne har blandt andet deltaget i VIVE’s rapport ”Den ’uforklarede’ del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn” i 2020.

#### *Presse*

- Lederne bidrager løbende til den offentlige debat om lønforskellen mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked for at fastholde fokus på manglende ligestilling.

## **6. Bilag 1-3**

### ***Bilag 1 – Høringsvar fra FH og AC***

***Bilag 2 – Høringsvar fra DA***

***Bilag 3 – Høringsvar fra KL, FA, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lederne***