



Til beskæftigelsesministeriet

KL's bidrag til beskæftigelsesministeriets ligelønsredegørelse 2023

Beskæftigelsesministeriet har anmodet KL om bidrag angående arbejdsmarkedets parterers initiativer inden for ligelønsområdet og administrationen af ligelønslovens regler inden for de sidste 3 år.

KL kan oplyse følgende:

Fokus på Fuldtid

KL og Forhandlingsfællesskabet aftalte ved OK21 at fortsætte den ambitiøse indsats "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, har vi med indsatsen her også ydet et væsentligt 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.

Lønstrukturkomiteen

KL har bidraget til arbejdet i Lønstrukturkomiteen, som blev nedsat af regeringen i efteråret 2021 i forlængelse af en debat om lønforhold og lønrelationer mellem personalegrupperne i den offentlige sektor. I juni 2023 udkom komiteens rapport, som viste, at lønstrukturene er resultatet af overenskomstforhandlingerne igennem årene. Lønstrukturene afspejler derfor de valg, prioriteringer og kompromisser, som parterne har kunnet opnå enighed om gennem mange års forhandlinger. Derudover viste rapporten, at lønudviklingen for offentlige ansatte er fulgt med de privatansattes lønninger.

Rapporten slog fast, at de overordnede lønforskelle mellem kønnene ikke er udtryk for løndiskrimination baseret på det enkelte individs køn, men en konsekvens af lønforskelle mellem 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.

Dato: 2. november 2023

Sags ID: SAG-2023-04810
Dok. ID: 3385850

E-mail: LIFO@kl.dk
Direkte: 3370 3472

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2



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.

Der tages derfor forbehold for politisk behandling og endelig politisk stillingtagen i KL til høringsvaret

Med venlig hilsen

Louise Koldby Dalager
Arbejdsgiverpolitisk chef

Line Folke
Specialkonsulent

Dato: 2. november 2023

Sags ID: SAG-2023-04810
Dok. ID: 3385850

E-mail: LIFO@kl.dk
Direkte: 3370 3472

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
Att. Alexander Budek Rosenberg

Bidrag til ligelønsredegørelse 2023

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) har den 16. december modtaget høring af organisationerne vedr. bidrag til ligelønsredegørelse 2023.

11. januar 2023

DLP

FA har følgende bidrag til ligelønsområdet og administration af ligelønslovens regler inden for de seneste tre år:

Data og analyser omkring ligestilling

FA har stort fokus på, at data og analyser er centrale værktøjer, der kan bidrage til, at vi bliver klogere på, hvordan ligestillingen er i finanssektoren. Fx kan data og analyser bidrage til, at der fra centralt hold eller virksomhedsspecifik identificeres fokusområder, der kan understøtte ligestillingen. Derfor udarbejder FA løbende statistikker og analyser, som sætter fokus på ligestillingen. Det sker blandt andet ved:

- **Kønsopdelte lønstatistikker:** FA udarbejder hvert år virksomhedsspecifikke kønsopdelte lønstatistikker for sine medlemsvirksomheder. Herudover er FA jævnligt i dialog med medlemsvirksomhederne om brugen og fortolkningen af den kønsopdelte lønstatistik. Derudover bidrager FA til Danmarks Statistiks arbejde på området.
- **Ligestillingsstatistik:** Alle FA's medlemmer har adgang til vores benchmarkværktøj, som blandt andet leverer en lang række nøgletal på ligestillingsområdet. Fx er der mulighed for at lave kønsopdeling af ledere, nyansatte ledere og jobfunktioner og se, hvordan virksomheden ligger i forhold til det øvrige finansielle arbejdsmarked.
- **Ad hoc analyser:** FA foretager løbende analyser, der belyser ligestillingen på arbejdsmarkedet. Blandt andet har vi udgivet analyser omkring fædres barsel og kvinder i ledelse.

Overenskomstens regler om orlov

I FA's overenskomsterne stilles både kvindelige og mandlige medarbejdere bedre end barsel -og orlovsreglerne i forhold til at, virksomhederne blandt andet yder fuld løn i en længere periode og pensionsbidrag i den ulønnet del af orloven. FA har i forbindelse med de nye barselsregler, der trådte i kraft 2. august, tilpasset FA's overenskomsters barselsregler i samarbejde med fagforbundene således, at medarbejdernes orlovs -og lønrettigheder ikke forringes som følge af lovændringerne af barseldagpengeregningen.

Kurser og juridisk rådgivning

FA yder juridisk rådgivning om virksomhedernes forpligtelser i forbindelse med ligelønsloven og udarbejder løbende materiale om, hvordan virksomhederne arbejder med reglerne om blandt andet måltal og inspiration til at arbejde med politik for flere kvinder i ledelse.

Med venlig hilsen

David Luxhøj-Pedersen
David Luxhøj-Pedersen

Advokatfuldmægtig



NOTAT

02-01-2023

Danske Regioners bidrag til Beskæftigelsesministeriets ligelønsredegørelse 2023

Beskæftigelsesministeriet har den 16. december 2022 anmodet om bidrag angående arbejdsmarkedets parter's initiativer inden for ligelønsområdet og administrationen af ligelønslovens regler inden for de sidste tre år. Beskæftigelsesministeriet har den 15. august 2023 anmodet om eventuelle tilføjelser eller justeringer til det oprindelige høringssvar.

Danske Regioner kan oplyse om følgende tiltag:

Fuldtid

RLTN og Forhandlingsfællesskabet aftalte ved OK-21, at fortsætte projektet "Bedre mulighed for fuldtid", som har fokus på, at få flere medarbejdere til at arbejde fuld tid. Da det regionale arbejdsmarked er kvidedomineret, og mange arbejder på deltid, ønsker Danske Regioner at fastholde det ligestillingspolitiske fokus på fuldtidspolitikken, da det påvirker kvindernes løn – og pensionsvilkår både nu og på sigt.

I forlængelse af ovenstående besluttede Danske Regioners bestyrelse i november 2022, at udvide retten til fuldtid, som tidligere kun var gældende for plejepersonale, til at omfatte alle ansatte på det regionale arbejdsmarked. Jf. ovenstående understøtter udvidelsen af retten til fuldtid løn – og pensionsvilkår for deltidsansatte.

Kønssammensætning i ledelserne i regionerne og på sygehusene

Det regionale arbejdsmarked skal være inkluderende, og det er centralt, at alle – uanset køn – kan udnytte deres kompetencer i så høj grad som muligt. Danske Regioner har derfor arbejdet aktivt med større kønsmæssig lighed i kønssammensætningen i den øverste ledelse i regionerne og på sygehusene.

Derfor opfordrede Danske Regioner, ved sidste ændring af ligestillingsloven, også regionerne til, at opstilling af måltal og handleplaner for det underrepræsenterede køn blev udvidet til ikke kun at opfatte den øverste ledelse, men også det øverste ledelsesniveau på de regionale sygehuse.

Partnerskab om en bedre kønsbalance gennem kulturforandringer

Der er, trods fremskridt, stadig en stor kønsopdeling på en række uddannelser, hvilket betyder, at der er nogle meget kønsopdelte brancher og fag på store dele af det danske arbejdsmarked.

Danske Regioner indgår i et partnerskab med Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Fagbevægelses Hovedorganisation (FH), Kommunernes Landsforening (KL), og Medarbejder - og Kompetencestyrelsen (MEDST) hvis formål er at finde løsninger, der kan være med til at opbryde det kønsopdelte arbejdsmarked.

Partnerskaber sætter fokus på udfordringer ved det kønsopdelte arbejdsmarked og forsøger, gennem en vidensbaseret samtale, at skabe de nødvendige kulturforandringer. I den forbindelse har partnerskabet udarbejdet en række anbefalinger, som offentliggøres den 19. september 2023.

Med venlig hilsen



Ole Lund Jensen

Notat

9. januar 2023
J.nr. 2022 - 2644

Kontor:
ANA - Kontoret for Analyse

Initialer:
KRHPE

Hørings svar vedr. bidrag til ligelønsredegørelsen for 2023

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen samarbejder med Økonomistyrelsen om at sikre statistikker af høj kvalitet. Det er muligt at trække kønsopdelte løn-, personaleomsætnings- og fraværsstatistikker i Staten BI – løn- og personalestatistik (ISOLA). ”Lønoverblik – til lokale lønforhandlinger i staten” kan også kønsopdeles. Derudover understøtter Medarbejder- og Kompetencestyrelsen løbende de statslige arbejdsgivere og bidrager i fora på tværs af det danske arbejdsmarked ift. ligestillingsrelaterede problemstillinger.

Kønsopdelte statistikker

I ISOLA er det muligt at trække kønsopdelte lønstatistikker. Statistikkerne kan opdeles på fx arbejdsgiver, lederansvar, alder, personalekategori og overenskomstområde. Det er også muligt at trække kønsopdelte personaleomsætnings- og sygefraværsstatistikker. ISOLA muliggør derfor, at statslige institutioner kan følge med i 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 i efteråret 2022 udkom i en mere brugervenlig udgave. Lønoverblikket muliggør kønsopdelte lønstatistikker og anvendes som et værktøj til lokale lønforhandlinger.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Økonomistyrelsen arbejder løbende på udvidelse og validering af ISOLA og ”Lønoverblik – til lokale lønforhandlinger i staten”.

Understøttelse af de statslige arbejdsgivere

Arbejdet med at sikre en ligelig kønssammensætning på de statslige arbejdspladser er primært forankret lokalt. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen understøtter løbende de statslige arbejdsgivere med ligestillingsrelaterede dagsordener fx i arbejdet med at forebygge, kortlægge og håndtere seksuel chikane eller gennem overenskomstmæssige tiltag som udvidet betalt sorgorlov til forældre, hvor begge forældre nu har lige lønret i orlovsperioden.

Deltagelse i samarbejde på tværs af det danske arbejdsmarked

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen bidrager aktivt til Lønstrukturkomiteens arbejde. Lønstrukturkomiteen gennemfører analyser af lønstrukturerne og lønudviklingen blandt de offentlige personalegrupper bl.a. med afsæt i kønssammensætningen.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen deltager sammen med Kommunernes Landsforening og Danske Regioner i Partnerskabet om det kønsopdelte arbejdsmarked, som Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation indledte i november 2021. Partnerskabet afdækker årsager til det kønsopdelte arbejdsmarked, herunder uddannelsesvalg, med henblik på at skabe løbende debat og udvikle anbefalinger.

Til Beskæftigelsesministeriet

ams@bm.dk

J.nr. 2022 - 8725

København

den 17. august 2023

Ledernes høringssvar vedr. bidrag til ligelønsredegørelse 2023

Sendt første gang 11.

januar 2023

Beskæftigelsesministeriet har den 16. december 2022 anmodet om bidrag angående arbejdsmarkedets parters initiativer inden for ligelønsområdet og administrationen af ligelønslovens regler inden for de sidste tre år til brug for ligelønsredegørelsen 2023.

Lederne har arbejdet med at fremme kvinders løn- og karriereudvikling med en lang række initiativer i forlængelse af seneste ligelønsredegørelse i 2019. Derudover har Lederne ved alle relevante lejligheder sat fokus på lønforskelle mellem køn, og hvordan vi kan rette op på dem.

Nedenfor er en række af Ledernes initiativer de sidste tre år beskrevet:

Analyse af lønforskel blandt ledere

Lederne udarbejder hvert år en lønstatistik blandt medlemmerne. Lønstatistikken bliver tilsendt de medlemmer der har svaret på den og benyttes ligeledes til Ledernes lønberegner, som er det mest benyttede værktøj på Ledernes hjemmeside.

Hvert år har lønstatistikken haft et særskilt afsnit vedrørende lønforskellen på mandlige og kvindelige medlemmer, der belyser både den faktiske og den korrigerede lønforskel.

I 2022 indledte Lederne en ny proces, hvor lønforskellen mellem mandlige og kvindelige ledere i den private sektor får sin egen selvstændige analyse. I 2022 udarbejdede HBS Economics den første af slagsen. Udover at undersøge lønforskellen mellem de mandlige og kvindelige ledere sammenlignes den med lønforskellen på hele det private arbejdsmarked.

I 2022 var lønforskellen mellem Ledernes kvindelige og mandlige medlemmer på 12 pct. svarende til 7.500 kr. om måneden. 4,3 pct. af forskellen kan forklares med faktorer som erhvervs erfaring, uddannelse, arbejdstid og branche, hvorimod 7,7 pct. ikke kan forklares. Denne forskel og behovet for at komme lønforskelle mellem kønnene til livs har Lederne gjort opmærksom på i pressen og gennem debatindlæg. Lederne gør en dyd ud af at klæde medlemmerne på til lønforhandling på arbejdspladsen. Derfor tilbyder Lederne bl.a. den omtalte lønberegner, guides til lønforhandling og juridisk- og ledelsesmæssig rådgivning til medlemmerne.

Lederne som arbejdsplads

Som arbejdsplads rapporterer Lederne på ESG-nøgletal i forbindelse med den årlige beretning. Lederne måler og rapporterer herunder årligt specifikt på lønforskellen blandt kvindelige og mandlige ansatte. Nøgletallene og den årlige beretning er

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283

www.lederne.dk

offentlig tilgængelig for alle. Beretningen for 2022 kan findes her: <https://www.lederne.dk/om-lederne/fakta-om-lederne/beretning-2022>

ESG Profilen

Lederne har sammen med Danske Bank og Deloitte udviklet værktøjet ESG Profilen. Værktøjet 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. Det er en nem og tilgængelig måde at holde øje med eventuelle lønforskelle i organisationen, for så at kunne handle på dem. Værktøjet findes her:

<https://esgprofilen.lederne.dk/esg-profilen/>

Undersøgelser om ligestilling, karriere og familieliv

Lederne laver løbende medlems-surveys, befolknings-surveys og analyser om ligestillingsrelaterede emner. Her er et mindre udvalg af nogle dem der er lavet i perioden fra 2019-2022:

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

Læs mere og find yderligere her: <https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/analyser-og-undersogelser/kvinder-i-ledelse>

Lederne og Dansk Industris læringsunivers om kønsdiversitet

I 2022 gik Lederne og Dansk Industri (DI) sammen om at sætte fokus på at styrke kønsdiversiteten i danske virksomheders ledelser. Helt konkret lancerede Lederne og DI et lærings-site med fokus på kønsdiversitet med viden og værktøjer til at få flere kvinder i ledelse, med små og mellemstore virksomheder som primær målgruppe. Sitet indeholder bl.a. viden om, hvad unconscious bias er, og man kan fx teste hvor biased man selv er. Der er også en udførlig guide til rekruttering, herunder hvordan man kan arbejde med at nedbringe sine bias i forbindelse med rekruttering og opnå mere kønsdiversitet blandt medarbejdere og ledere. Lederne og DI lancerede sitet 8. marts 2022 med en større kampagne som satte fokus på, hvor mange år der vil gå, før vi har ligestilling i topledelserne i Danmark, hvis udviklingen fortsætter i samme tempo som hidtil – helt præcist skal vi vente til 2061.

Læs mere her: <https://www.lederne.dk/baeredygtig-ledelse/koensdiversitet>

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. I de sidste par år har temaerne bl.a. været på øremærket orlov til fædre og kønsdiversitet i ledelser. Mærkedagen er en god anledning til at udarbejde nye analyser, surveys, forslag, initiativer mm.

Konferencer

Lederne deltager løbende med repræsentanter fra Lederne i konferencer med oplæg og i paneldebatter. Indenfor ligelønsområdet er det værd at fremhæve Kvindeøkonomiens Årskonference 2022 med titlen "Hvem og hvordan sikrer vi ligeløn?", hvor Lederne deltog i paneldebatten.

Interviews og rollemodeller

Ledernes medie Lederstof skriver løbende artikler om ligestilling, kvinder i ledelse og lederportrætter med en særlig vinkel ind i ligestilling. Her er det værd at fremhæve ledelsesportrættet af svenske Caroline Farberger, som har prøvet at være leder først som mand og siden som kvinde. Caroline Farberger "troede hun som mand havde forstået lighed, men som kvinde lærte, at hun intet havde fattet". Det blev den mest læste artikel på Lederstof i 2021. Læs portrættet her: <https://www.lederstof.dk/caroline-farberger-troede-hun-som-mand-havde-forstaaet-lighed>

Karrierekvinder podcast

Lederne medvirkede i 2020 som gennemgående ekspert i podcastserien Karrierekvinders sæson 2. Her bidrog Lederne med viden, tal, analyser og gode råd til flere kvinder i ledelse. Læs mere om Karrierekvinder og hør podcastserien her: <https://karrierekvinder.nu/>

Ligestilling i ledelse som mærkesag

Hos Lederne er ligestilling i ledelse en ud af fem udvalgte politiske mærkesager, som Lederne sætter særligt fokus på nu og i årene frem. Lederne laver analyser, medlems-surveys, medlemsinitiativer- og tiltag, politikudvikling, politiske udspil, partnerskaber med andre aktører, kommunikationskampagner mm. på mærkesagerne og ikke mindst på ligestilling i ledelse. Læs mere om mærkesagen her: [Mærkesag: Vi arbejder for ligestilling - det betaler sig \(lederne.dk\)](#)

Politiske udspil

I marts 2019 i forbindelse med Kvindernes internationale kampdag præsenterede Lederne det politiske udspil "Sådan fremmer vi kvinders løn- og karriereudvikling". Læs udspillet her: <https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/politiske-udspil/kvinder-i-ledelse/saadan-fremmer-vi-kvindens-loen--og-karriereudvikling>. Det var i den forbindelse, at Lederne som en af de første store organisationer foreslog øremærket barselsorlov til mænd i et væsentligt antal uger. Helt præcist lød forslaget på at dele de dengang 32 ugers forældreorlov med ret til barselsdagpenge lige over og øremærke 16 uger til hvor forældre.

Følgegrupper

Lederne bidrager til forskningsprojekter og rapporter på ligestillings- og ligelønsområdet, fx via følgegrupper. Lederne deltog i følgegruppen til Vives rapport "Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn" i 2020, som var bestilt af Beskæftigelsesministeriet. Formålet med undersøgelsen var at samle viden om den del af lønforskellen, der hidtil har været 'uforklaret'.

Presse

Lederne bidrager løbende til den offentlige debat om lønforskellen mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked med udgangspunkt i egne undersøgelser,

aktuelle tal og forslag. På den måde er Lederne med til at fastholde fokus på manglende ligestilling både indenfor repræsentation i ledelse, løn, uddannelse mm.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nanna Simone Jensen', followed by a long horizontal line extending to the right.

Nanna Simone Jensen
Ligestillingspolitisk chefkonsulent, Lederne