

# Kønsopdelt lønstatistik – hvordan?



# Indhold

<b>Baggrund</b> .....	<b>3</b>
<b>Hvem er omfattet?</b> .....	<b>3</b>
<b>Hvad skal virksomheden gøre?</b> .....	<b>4</b>
<b>Hvornår skal det gøres?</b> .....	<b>4</b>
<b>Model 1: Kønsopdelt lønstatistik fra Dansk Arbejdsgiverforening</b> .....	<b>4</b>
<b>Model 2: Kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik</b> .....	<b>7</b>
<b>Model 3: I udarbejder selv en kønsopdelt lønstatistik</b> .....	<b>8</b>
<b>Model 4: I udarbejder en ligelønsredegørelse</b> .....	<b>8</b>
<b>Hvordan skal den kønsopdelte lønstatistik eller ligelønsredegørelse præsenteres for medarbejderne?</b> .....	<b>9</b>
<b>Hvad sker der, hvis I ikke præsenterer kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse?</b> .....	<b>9</b>
<b>Mere information</b> .....	<b>9</b>

# Kønsopdelt lønstatistik

**Siden 2007 har udvalgte virksomheder haft pligt til at udarbejde og præsentere kønsopdelt lønstatistik for medarbejderne.**

## Baggrund

Pligten til at præsentere kønsopdelt lønstatistik for medarbejderne blev introduceret i Lov om lige løn til mænd og kvinder i 2006 og trådte i kraft året efter. Siden da er bestemmelsen blevet justeret af flere omgange, men essensen er den samme.

Den seneste version er lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2019.

Bestemmelsen om kønsopdelt lønstatistik beskrives i lovens § 5a.

## Hvem er omfattet?

Virksomheder med mindst 35 ansatte, som har mindst 10 mænd og 10 kvinder med samme arbejdsfunktion, er omfattet.

### *Uddybning:*

De **35 ansatte** opgøres for det foregående kalenderår. Selvom virksomheden ikke aktuelt har 35 ansatte, og ikke har haft det i en eneste måned i det foregående kalenderår, så kan virksomheden godt være omfattet alligevel, hvis virksomheden har haft 35 forskellige lønmodtagere ansat i løbet af året.

Antallet af **mænd og kvinder** opgøres på samme måde som antallet af ansatte.

**Arbejdsfunktionen** fungerer som en slags stillingskategori og skal sikre, at kun mænd og kvinder med samme arbejdsområde sammenlignes. Enten skal arbejdsfunktionerne fra Danmarks Statistiks DISCO-klassifikation anvendes, ellers kan en selvvalgt men tilsvarende klassifikation benyttes i stedet.

## Hvad skal virksomheden gøre?

Omfattede virksomheder har pligt til at præsentere medarbejderne for en oversigt over forskelle i aflønning mellem mænd og kvinder på én af følgende måder:

**Model 1:** Ved at præsentere kønsopdelt lønstatistik udarbejdet af Dansk Arbejdsgiverforening på baggrund af virksomhedernes årlige indberetning til lønstatistikken.

**Model 2:** Ved at præsentere kønsopdelt lønstatistik udarbejdet af Danmarks Statistik på baggrund af virksomhedernes årlige indberetning til lønstatistikken.

**Model 3:** Ved at udarbejde virksomhedens egen kønsopdelte lønstatistik i overensstemmelse med lovens principper.

**Model 4:** Ved at udarbejde en ligelønsredegørelse.

## Hvornår skal det gøres?

Den kønsopdelte lønstatistik skal præsenteres for medarbejderne hvert år **inden den 31. december** og være udarbejdet på baggrund af data fra det foregående år.

Ligelønsredegørelsen skal ligeledes præsenteres for medarbejderne hvert år **inden den 31. december** og omfatte en periode på 1-3 år.

## Model 1: Kønsopdelt lønstatistik fra Dansk Arbejdsgiverforening

Er din virksomhed **Arbejdsgivermedlem** hos Dansk Erhverv, indberetter I hvert år til Dansk Arbejdsgiverforenings (DA) lønstatistik.

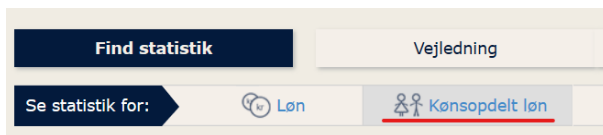
Ud fra disse indberetninger identificerer DA hvilke virksomheder, der er omfattet af lovkra-  
vet, og udarbejder en kønsopdelt lønstatistik, som opfylder lovens principper.

### Statistikken vil være tilgængelig fra juli.

Dansk Erhverv sender hvert år en mail ud til de omfattede virksomheder i juli-august for at gøre opmærksom på forpligtigelsen.

I kan hente jeres færdige kønsopdelte lønstatistik i NetStat via [www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk) > Råd-  
givning > Statistik om løn og personale > NetStat

Når du er kommet til forsiden af NetStat, vælger du Find statistik > Se statistik for: Kønsopdelt løn



Får du ikke adgang til at se den kønsopdelte lønstatistik, skal du først udfylde og indsende en blanket om adgang til fortrolige virksomhedsoplysninger. Blanketten finder du på [www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk) > Rådgivning > Statistik om løn og personale > NetStat

Har du adgang til at se den kønsopdelte lønstatistik, så vil siden indeholde en tabel efter følgende skabelon:

	Mænd	Kvinder	Lønforskel (M-K)/M
	----- Antal personer -----		----- Pct. -----
142010 Ledelse hovedakt. detailhdl.			
Ledere	17	27	9,4
522300 Salgsarb. i butik			
Alm. lønmodtagere	72	312	-2,8
Ledere	9	16	-
Elever og lærlinge	0	4	-
Unge under 18 år	22	21	-0,5

Tabellen viser den information, virksomheden har pligt til at præsentere medarbejderne for ifølge loven.

Den viser de arbejdsfunktioner, hvor der er mindst 10 mænd og 10 kvinder, underopdelt på almindelige lønmodtagere, ledere, elever og lærlinge samt unge under 18 år. For hver gruppe vises antal mænd og kvinder. Hvis der er mindst 10 mænd og 10 kvinder i gruppen, så vises den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder.

Den gennemsnitlige lønforskel er beregnet som (mænds løn – kvinders løn) / mænds løn.

- **Er lønforskellen positiv** har mænd en højere løn end kvinder. Jo højere et tal, jo større er forskellen.
- **Er lønforskellen negativ** har kvinder en højere løn end mænd. Jo højere et tal, jo større er forskellen.

**Det er forventeligt, at der er en lønforskel** og formålet med loven er ikke at tilskynde mindre lønsprædning på arbejdsmarkedet.

Formålet med den kønsopdelte lønstatistik er at give medarbejderne mulighed for at spørge ind til lønforskelle på virksomheden og derigennem sikre sig, at der ikke foretages lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Når statistikken præsenteres for medarbejderne, kan det derfor være en god idé at have forberedt nogle begrundelser for, hvorfor der er de lønforskelle, der er.

Nogle begrundelser vil muligvis kunne aflæses i den kønsopdelte lønstatistik i NetStat, som også indeholder en **række supplerende tabeller**.

I det blå bånd i siden om Kønsopdelt løn er der en knap med navnet "Tabel". Ved at klikke på denne har du mulighed for at vælge mellem følgende tabeltyper:

- Kønsopdelt lønstatistik, pct. (*default*)
- Kønsopdelt lønstatistik, indeks
- Kønsopdelt lønstatistik, niveau (*viser de gennemsnitlige lønniveauer*)
- Personer opdelt på arbejdsfunktioner (*viser alle indberettede arbejdsfunktioner og ikke kun dem med mindst 10 mænd og 10 kvinder*)
- Personer opdelt på lønmodtagergrupper
- Personer opdelt på virksomhedserfaring
- Personer opdelt på geografi

#### Typiske årsager til lønforskelle kan være:

- Medarbejdere i samme arbejdsfunktion laver reelt noget forskelligt. Samme arbejdsfunktion kan omfatte flere forskellige stillingstyper.
- Medarbejderne har forskellige kompetencer. Medarbejdere i samme arbejdsfunktion kan have vidt forskellig uddannelsesbaggrund og erfaring, herunder erhvervs-erfaring i det hele taget.
- Medarbejderne har forskellig produktivitet.

Det er afgørende, at lønforskelle kan begrundes med saglige og objektive forhold, som f.eks. den enkeltes kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, præstation og fleksibilitet.

**Husk at tjekke statistikens kvalitet.** I højre side af den kønsopdelte lønstatistik finder du en knap som denne:

Se kvalitet for Mine tal  
88 Pct. OK

Tallet 88 pct. angiver, at 88 pct. af de indberettede lønoplysninger bliver anvendt i statistikken, mens resten er slettet. Dette tal skal være højere end 75 pct. for at kunne retfærdiggøre, at den kønsopdelte lønstatistik giver et retvisende billede af lønforholdene på virksomheden. Jo tættere på 100 pct. jo bedre.

Hvis du trykker på knappen, kan du se mere information om de slettede lønoplysninger, og hvad du kan gøre for at hæve kvaliteten.

Bemærk, at en evt. **lav kvalitet i statistikindberetningen ikke fritager din virksomhed for at udarbejde kønsopdelt lønstatistik**. Opfylder I de generelle betingelser om 35 ansatte og mindst 10 mænd og 10 kvinder med samme arbejdsfunktion, og den kønsopdelte lønstatistik i NetStat ikke er retvisende, skal I opfylde forpligtelsen via model 3 eller 4.

## Model 2: Kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik

Er din virksomhed **Full-Service** eller **Basisedlem** hos Dansk Erhverv, indberetter I hvert år til Danmarks Statistiks lønstatistik.

Ud fra disse indberetninger identificerer Danmarks Statistik hvilke virksomheder, der er omfattet af lovkravet, og udarbejder en kønsopdelt lønstatistik, som opfylder lovens principper.

**Statistikken vil være tilgængelig fra senest 1. september og sendes til jeres digitale postkasse.**

Den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik følger samme struktur som den fra DA og ser således ud:

Arbejdsfunktion (DISCO-o8) [A]	Jobstatus [B]	Lønforskel [C]	Antal mænd [D]	Antal kvinder [E]
911210 Rengøring af kontorer og beboelsesområde	Alm. lønmodtagere	16 %	16	13
911210 Rengøring af kontorer og beboelsesområde	Unge	0 %	10	25

De øvrige forhold omkring forståelse af og begrundelser for lønforskelle er de samme, som beskrevet under model 1.

Bemærk, at en evt. **lav kvalitet i statistikindberetningen ikke fritager din virksomhed for at udarbejde kønsopdelt lønstatistik**. Opfylder I de generelle betingelser om 35 ansatte og mindst 10 mænd og 10 kvinder med samme arbejdsfunktion, og den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik ikke er retvisende, så skal I opfylde forpligtelsen via model 3 eller 4.

### Model 3: I udarbejder selv en kønsopdelt lønstatistik

I stedet for at anvende de færdige kønsopdelte lønstatistikker fra DA eller Danmarks Statistik, kan I vælge at udarbejde jeres egen.

Kravene til jeres egen statistik er den samme, som er beskrevet under model 1 og 2.

I lovens § 5 a, stk. 3 beskrives kravene således:

*”Kønsopdelt lønstatistik ... skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.”*

Desuden står der i stk. 4:

*”Udarbejder virksomheden selv kønsopdelt lønstatistik, ... har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikkenes udformning og for det anvendte lønbegreb.”*

### Model 4: I udarbejder en ligelønsredegørelse

I stedet for at præsentere kønsopdelte lønstatistikker kan I vælge – efter aftale med lønmodtagerne i virksomheden – at udarbejde en ligelønsredegørelse.

Redegørelsen skal indeholde:

1. Beskrivelse af de vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden. Dvs. de saglige og objektive kriterier, I anvender til at fastsætte lønniveauer og regulere løn efter.
2. En handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskel mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå.

Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens lønmodtagere og udarbejdes i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller i en kollektiv overenskomst.

Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik er gældende.



## Hvordan skal den kønsopdelte lønstatistik eller ligelønsredegørelse præsenteres for medarbejderne?

Den kønsopdelte lønstatistik eller ligelønsredegørelsen skal præsenteres for medarbejderne **eller** deres repræsentanter, som f.eks. et samarbejdsudvalg eller arbejdsmiljøudvalg.

Præsentationen skal foregå på en sådan måde, at medarbejderne eller deres repræsentanter både **informerer og høres**. Det vil sige, at medarbejderne eller deres repræsentanter skal have mulighed for at stille spørgsmål til materialet og få svar fra virksomheden.

Derudover er der metodefrihed for, hvordan I griber det an.

Er der ikke et samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøudvalg eller lignende på virksomheden, så er den generelle anbefaling at bruge samme kanal, som I anvender til at kommunikere med medarbejderne på i andre sammenhænge.

Det kan f.eks. være:

- På intranettet
- I en nyhedsmail
- På en opslagstavle
- På et medarbejdermøde

## Hvad sker der, hvis I ikke præsenterer kønsopdelt lønstatistik eller ligelønsredegørelse?

Hvis ikke virksomheden overholder lovens forpligtigelser om at præsentere kønsopdelt lønstatistik eller en ligelønsredegørelse, så kan virksomheden straffes med bøde.

I mange overenskomster er der skrevet ind, at de omfattede virksomheder skal opfylde lovens bestemmelser, så manglende efterlevelse vil være overenskomstbrud, som kan føre til en fagretslig sag.

## Mere information

Du kan finde mere information på [www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk) > Rådgivning > Løn > Ligelønsloven.

Kontakt fagchef for lønstatistik og lønsystemer Martin Jeppesen, tlf. 3374 6161, [mjn@danskerhverv.dk](mailto:mjn@danskerhverv.dk) for øvrige spørgsmål.

T.

Dansk Erhverv er erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening for fremtidens erhvervsliv.

Vi repræsenterer et bredt udsnit af virksomheder og brancheforeninger. Vores mission er at fremme konkurrencekraft hos vores medlemmer i en globaliseret økonomi.