

Løndatakontors hjemmeside opdelt på enkeltkommuner er kønsspecifik med en nedre grænse på mindst 5 fuldtidsstillinger i hver gruppe opdelt på enkeltkommuner. Den indeholder fordelinger på køn og lønde (grundløn, tillæg, genetillæg og pension) inden for hovedstillingsgrupper. Eksempler herpå er akademikere, dagplejere, ergo- og fysioterapeuter, husassistenter og kontorphersonale. Denne statistik udkommer en gang om året. Herudover er den månedlige løn- og personalestatistik kønsspecifik. Opdelingen på stillingsgrupper er her mere detaljeret end den årlige, idet hovedgrupperne er yderligere opdelt på undergrupper. Eksempler herpå er akademikere delt på jurister og økonomer. Der offentliggøres ikke tal for grupper, som udgør mindre end 5 fuldtidsbeskæftigede.

En virksomhed, der vælger selv at udarbejde sin kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1, har pligt til at redegøre for, hvorledes lønstatistikken er udformet. Derved sikres det, at detaljeringsgraden er tilstrækkelig til, at lønforskelle mellem mænd og kvinder er beskrevet.

Metodefriheden medfører fx, at statistikken kan udformes med absolutte tal, i procent eller indekseret. Virksomheden må dog ved udarbejdelsen redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb. Det er vigtigt, at statistikken opbygges efter ensartede principper på virksomheden for at sikre sammenlignelighed. Derfor kan der kun anvendes et lønbegreb på den enkelte virksomhed, når der skal udarbejdes kønsopdelte lønstatistik.

Virksomhederne kan anvende samme lønbegreb til kønsopdelte lønstatistik, som anvendes ved Danmarks Statistiks årlige lønstatistik. I det omfang Danmarks Statistik udarbejder kønsopdelte lønstatistik, vil lønbegrebet smalfortjenesten blive anvendt. Danmarks Statistik opererer i øvrigt med to lønbegreber. »Smalfortjenesten« er et begreb, der kommer tæt på det, der forstås ved en normaltimesteløn. Smalfortjenesten er uafhængig af antallet af præsterede timer og er derfor upåvirket af ferie- og sygefravær. Det andet lønbegreb er »timefortjenesten pr. præsteret time«. Med præsteret arbejdstid menes den tid, den ansatte faktisk har været på arbejde, dvs. præsteret arbejdstid indeholder overtid. Fraværstimer i forbindelse med sygdom, ferie, helligdage eller andet er dermed trukket fra. Hvis en virksomhed vælger selv at udarbejde den kønsopdelte lønstatistik, må der redegøres for det anvendte lønbegreb.

§ 5 a, stk. 3

Samtlige virksomheder, som bliver omfattet af bestemmelsen, indberetter også lønoplysninger til brug

for Danmarks Statistiks årlige lønstatistik. Forslaget gør det derfor muligt, at disse virksomheder kan indhente den kønsopdelte lønstatistik fra Danmarks Statistik på baggrund af de oplysninger, virksomheden i forvejen har pligt til at indberette. For virksomheder, der vælger selv at udarbejde den kønsopdelte lønstatistik, kan principperne for Danmarks Statistiks årlige lønstatistik tilsvarende anvendes ved den kønsopdelte lønstatistik.

§ 5 a, stk. 4

Det foreslås, at virksomhedernes forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelte lønstatistik skal bortfalde, når virksomheden indgår aftale med de ansatte på virksomheden om i stedet at udarbejde en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden. Aftalen indgås inden for rammerne af de eksisterende samarbejdsregler og dermed med de lønmodtagerrepræsentanter, som virksomhederne har pligt til at informere og høre, se ovenfor til § 5 a, stk. 1. Redegørelserne kan udarbejdes med bredere initiativer for øje, som ikke kun vedrører løn, men andre ansættelsesvilkår, der har betydning for lønforskelle mellem mænd og kvinder. Forslaget skal sikre en mulighed for mere langsigtede initiativer, hvor en virksomhed over en periode kan rette fokus på udvalgte områder.

Når virksomheden har udarbejdet redegørelsen, skal den dernæst behandles efter de procedurer, der i forvejen gælder for information og høring af lønmodtagere, jf. de gældende samarbejdsaftaler for virksomheden eller lov om information og høring af lønmodtagere. Der henvises til bemærkningerne ovenfor til § 5 a, stk. 1.

Redegørelsen skal dels indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for mænd og kvinders aflønning på virksomheden, dels en handlingsplan over initiativer, som virksomheden vil sætte fokus på i en periode på højest 3 år og den nærmere opfølgning herpå i perioden. Når handlingsplanen udløber, skal der enten udarbejdes en ny redegørelse, eller virksomheden skal for fremtiden udarbejde en kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1-3.

Den beskrivende del af redegørelsen kan indeholde:

- En generel beskrivelse af virksomhedens lønsystem og af medarbejdernes lønforhold, herunder af principper og kriterier ved den lønmæssige indplacering, rekruttering, tildeling af tillæg og personalegoder samt ved lønreguleringer,
- En kortlægning af den kønsmæssige fordeling inden for medarbejdergrupper og den kønsmæssige