

repræsentation i udvalg og andre relevante organer,

- En kortlægning af lønforhold og eventuelle lønforskelle mellem mænd og kvinder i virksomheden, og/eller
- Andre forhold af væsentlig betydning for lige løn og lige muligheder i ansættelsen for mænd og kvinder.

Redegørelsens handlingsplan kan indeholde en række fokusområder fx:

- Fokus på at sikre medarbejdere uanset køn samme muligheder for videreuddannelse, forfremmelse og løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt (fx ved at udvikle redskaber og procedurer og/eller at fastlægge kriterier og indtænke ligestilling i personalepolitik),
- Fokus på virksomhedens procedurer ved ansættelser og forfremmelser, stillingsopslag mv., at virksomheden fremmer en ligelig kønsfordeling, og at alle uanset køn opfordres til at søge ledige stillinger,
- Fokus på om andre forhold, fx fysiske rammer, arbejdstid mv., indirekte kan favorisere det ene køn og være til hinder for en kønsmæssig ligestilling og lige lønudvikling, herunder forslag til at fjerne sådanne barrierer,
- Fokus på den kønsmæssige repræsentation i udvalg og andre relevante organer, herunder tiltag der kan understøtte en ligelig kønsrepræsentation,
- Fokus på lønsystemer, kriterier for løn og løngoder, lønsamtaler mv. til at sikre åbenhed, og at disse forhold opleves kønsneutrale,
- Fokus på lokale lønforhandlinger med henblik på at følge lønstigninger mellem mænd og kvinder (fx ved at en opgørelse herover forelægges til drøftelse i SU efter endt lønforhandling),
- Fokus på lige muligheder for videreuddannelse, kurser og omskoling (fx ved at en opgørelse over den kønsmæssige fordeling af uddannelsesmidler forelægges til drøftelse i SU) eller

- Fokus på at fremme en ligelig kønsrepræsentation og lønudviling inden for visse medarbejdergrupper, herunder forsøg med jobrotationsordninger.

Til nr. 3

§ 6 b

Det foreslås i § 6 b, at overtrædelse af pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik (§ 5 a, stk. 1, 1. pkt.), og brud på pligten til fortrolighed (§ 5 a, stk. 1, 3. pkt.) kan straffes med bøde.

Bestemmelsen erstatter den endnu ikke ikrafttrådte § 6 b, jf. lov nr. 445 af 7. juni 2001, med udskudt ikrafttræden efter lov nr. 358 af 6. juni 2002.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft 1. januar 2007, således at første virksomhedsredegørelse efter § 5 a, stk. 4, kan udarbejdes senest ultimo 2007.

Til § 3

Det foreslås, at lovens § 6 a samtidig træder i kraft. Bestemmelsen, som blev indsat ved lov nr. 445 af 7. juni 2001, har følgende ordlyd:

»§ 6 a. Beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren udarbejder hvert tredje år en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder.«

Ved lov nr. 358 af 6. juni 2002 blev tidspunktet for bestemmelsens ikrafttræden udskudt, således at beskæftigelsesministeren ville fastsætte det nærmere tidspunkt for, hvornår redegørelsen efter § 6 a skulle udarbejdes første gang. Forslaget indebærer, at beskæftigelsesministerens og ligestillingsministerens redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem kvinder og mænd skal udarbejdes første gang i 2009. Redegørelsen vil dels indeholde statistisk materiale, der synliggør omfanget af uligeløn, dels nærmere redegøre for allerede tagne initiativer på området og eventuelle forslag til nye initiativer.