

Beskæftigelsesministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i forhold til lønforskelle, ligesom beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert 3. år skal udgive en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem kvinder og mænd. Velfærdsministeriet er ansvarlig for at måle udviklingen i kvinder og mænds pensionsopsparing. Finansministeriet leverer de relevante tal på udviklingen i kvinder og mænds livsindkomst på forespørgsel.

#### Eksempler på initiativer

- Regeringen analyserer hvert 3.- 4. år lønforskelle mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet for at have et præcist overblik over lønforskellenes udvikling, seneste analyse er offentliggjort i november 2008, hvor lønforskel for 10-året 1996-2006 er analyseret.
- Regeringen opfordrer med forskellige initiativer virksomhederne til at arbejde med ligeløn på deres virksomhed. Regeringen sætter initiativer i gang, der skal give ny viden om mekanismerne bag lønforskel mellem kvinder og mænd. Initiativerne drøftes med ligestillingseksperterne på seminarer. Initiativerne offentliggøres på Beskæftigelsesministeriets ligelønssite.
- Klager over overtrædelser af ligelønsloven kan bl.a. behandles i det nyoprettede Ligebehandlingsnævn, der blandt andet kan træffe afgørelse i sager omfattet af lov om ligeløn til mænd og kvinder. Ligebehandlingsnævnet afløser det tidligere Ligestillingsnævn.
- Beskæftigelsesministeren, ligestillingsministeren, DA og LO udgav i 2007 i fællesskab en guide til virksomheder om, hvordan de kan fremme arbejdet med ligeløn på arbejdspladsen.
- Fra 1. januar 2007 har alle arbejdsgivere med mindst 35 ansatte pligt til at udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik, når der på virksomheden er grupper af medarbejdere med mindst 10 personer af hvert køn med samme jobfunktion. Alle virksomheder med mere end 10 ansatte skal årligt indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik. På grundlag af disse oplysninger kan den enkelte virksomhed indhente en gratis kønsopdelt lønstatistik fra Danmarks Statistik. Virksomheden kan også selv vælge at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik. Et andet alternativ er, at den enkelte virksomhed kan vælge i stedet at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har be-

tydning for aflønning af kvinder og mænd på virksomheden og en handlingsplan for de initiativer, som virksomheden vil iværksætte i den forbindelse. Det vil dog efter ligelønsloven kræve, at virksomheden forinden har indgået aftale herom i samarbejdsudvalget.

- Skatteministeriet vil i forbindelse med den forestående skattereform knytte betragtninger om eventuelle ligestillingsmæssige konsekvenser til reformen.
- Velfærdsministeriet har i 2008 i forbindelse med Pensionstemaet på borger.dk («Pensionsportalen») løbende inddraget kønsperspektivet. Den igangværende og kommende indsats for at udbrede viden om portalen er blandt andet særligt rettet mod kvinder, ligesom den fremadrettede videreudvikling af pensionstemaet vil blive kønsmainstreamet.

#### MÅL 2: FLERE FÆDRE TAGER BARSOLORLOV

Regeringen ønsker, at flere fædre vælger at tage barsel sammen med deres børn og dermed i højere grad end i dag deler barslen med mødre. Reglerne for barselsorlov er meget fleksible, og det giver mødre og fædre mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdspladsen under barselsorlov. I Danmark kender vi kun i begrænset omfang til vanskeligheder for kvinder med at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter barselsorlov, således som det er tilfældet i andre europæiske lande.

#### Hvilken forandring ønsker vi at skabe?

Adskillige undersøgelser viser, at fædres lave andel af barselsorloven medvirker til at fastholde et kønsopdelt arbejdsmarked, som igen er med til at fastholde lønforskellene mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Kvinders store andel af barselsorloven kan have en negativ effekt for kvinders muligheder for at gøre karriere. Det fører til færre kvinder i ledelse og medvirker oven i købet til, at der er flere skilsmisser i familier, hvor faderen tager en kort, eller ingen, orlov.

En dansk undersøgelse har vist, at kulturen på arbejdspladsen er afgørende for, om mænd holder orlov<sup>8)</sup>. For nogle mænd kan det blive nødvendigt at være pionerer og tage det første

<sup>8)</sup> Socialforskningsinstituttet: »Mænd, orlov og arbejdspladskultur – Fire danske virksomheder« 2006.