

# Vejledning om inddragelse af **ligestillingsaspektet** i de lokale lønforhandlinger

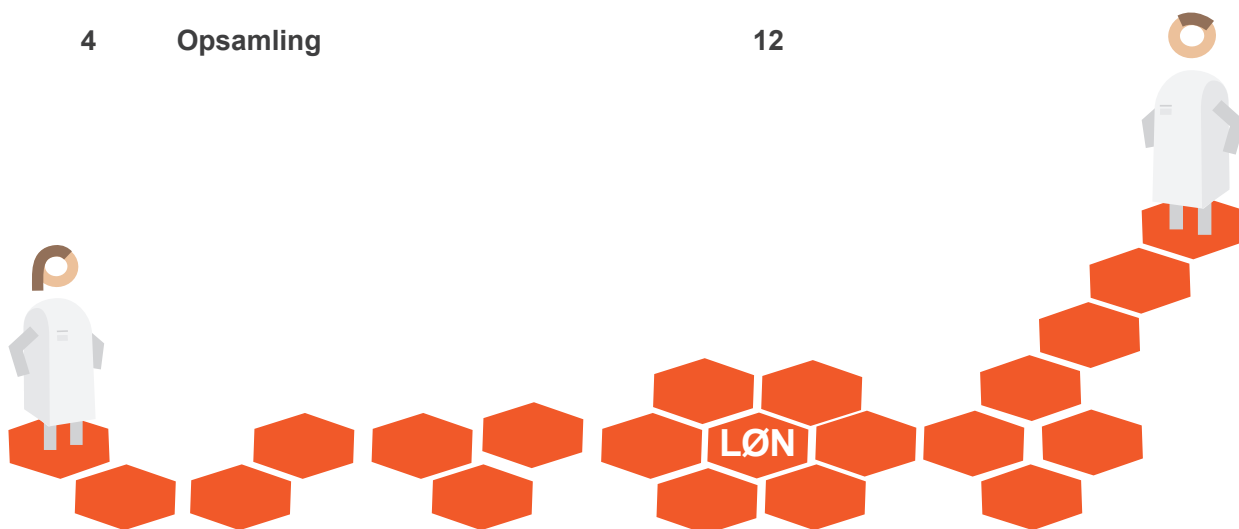
DANSKE  
REGIONER



Organisationerne i  
Forhandlings  
fællesskabet

# Indhold

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Fokus på køn i de lokale lønforhandlinger</b>	<b>4</b>
2.1	Tilrettelæggelse af forhandlingsprocessen	4
2.1.1	Formelle krav	4
2.1.2	Øvrige lokale initiativer	4
2.2	Tildelingskriterier	5
2.3	Tillæg	5
2.4	Forhandling for medarbejdere på barsel	6
<b>3</b>	<b>Anvendelse af kønsopdelt lønstatistik</b>	<b>7</b>
3.1	Forhandlerstatistikens indhold	7
3.1.1	Oversigt over den enkeltes lønsammensætning - bagsideoplysninger	7
3.2	Eksempel på forhandlerstatistik	8
3.3	Eksempel på bagsideoplysninger	9
3.4	Opmærksomhedspunkter ved anvendelse af forhandlerstatistikken og bagsideoplysningerne	9
3.4.1	Løndelen lokale tillæg	10
3.4.2	Statistikken tager ikke højde for anciennitet	10
3.4.3	Antal ansatte i personalegruppen kan påvirke statistikken	10
3.5	Case eksempel	10
<b>4</b>	<b>Opsamling</b>	<b>12</b>



# 1. Indledning

På det regionale arbejdsmarked har lokal løndannelse været en integreret del af løndannelsen siden 1998, og der er gennem årene indgået mange individuelle aftaler såvel som forhåndsftaler om lokal løndannelse. Aftalerne er indgået efter forudgående lokal drøftelse og forhandling mellem den forhandlingsberettigede organisation/tillidsrepræsentant og den lokale ledelse med afsæt i parternes respektive interesser og målsætninger.

I udgangspunktet er centrale og lokale aftaler om løn kønsneutrale, og der skal være adgang for både mænd og kvinder til at udfylde de funktioner og erhverve sig de kvalifikationer, der giver ret til eller mulighed for lokal løn. Men selvom lokale lønpolitikker og aftaler mv. i udgangspunktet er tænkt kønsneutralt, kan de føre til utilsigtede kønsmæssige skævheder, når lokal løn udmøntes i praksis. Vi ønsker med denne vejledning at bidrage til, at der ikke sker lønmæssig forskelsbehandling mellem mænd og kvinder, hverken direkte eller indirekte, som følge af den lokale løndannelse.

Ligestillingsaspektet i lokal løndannelse er allerede i fokus, eksempelvis udarbejdes kønsopdelte lønstatistikker og løn- og ligestillingspolitikker mv. Nærværende vejledning skal ses som et supplement til regionernes og de faglige organisationers arbejde med ligestilling.

Formålet med denne vejledning er derfor:

- At de lokale forhandlingsparter (tillidsrepræsentanter og ledere) får en overskuelig publikation, der kan øge opmærksomhed og fokus på ligestillingsaspektet ved forhandlingerne om den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle kan undgås.

Vejledningen er tænkt som et konkret værktøj, som tillidsrepræsentanter og ledere kan anvende i forbindelse med forberedelsen og gennemførelsen af forhandlingerne om lokal løndannelse.

Vejledningen indeholder konkrete eksempler på, hvordan man under lokale lønforhandlinger kan tage højde for og være mere bevidst om ligestillingsmæssige konsekvenser, samt hvordan man i praksis kan anvende den kønsopdelte lønstatistik.

## 2. Fokus på køn i de lokale lønforhandlinger

Øget opmærksomhed og fokus på ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger er en fælles udfordring for de lokale forhandlingsparter og kan bl.a. understøttes gennem tilrettelæggelsen af forhandlingsprocessen og konkrete drøftelser ved forhandlingsbordet. Det er relevant at have fokus på ligestillingsaspektet i en lang række situationer og ikke kun ved de årlige lokale lønforhandlinger, men også ved nyansættelser og væsentlige stillingsskift samt i forhåndsftaler og resultatlønskontrakter.

### 2.1 Tilrettelæggelse af forhandlingsprocessen

Allerede i tilrettelæggelsen af forhandlingsprocessen kan de lokale parter have fokus på ligestillingsaspekter. Parterne kan overveje at drøfte, hvilke overordnede rammer, der bedst fremmer de enkelte forhandlinger og de gode resultater. Det kan eksempelvis drøftes, på hvilket niveau forhandlingerne mest hensigtsmæssigt kan finde sted.

Under tilrettelæggelsen af forhandlingerne er der desuden en række formelle aftalemæssige krav, som skal overholdes, ligesom de lokale parter kan beslutte at iværksætte øvrige lokalt tilpassede initiativer, som sætter fokus på ligestillingsaspektet i forhandlingerne.

#### 2.1.1 Formelle krav

Der er flere formelle krav til de lokale lønforhandlinger, som kan bidrage til at øge opmærksomheden på ligestillingsaspektet.

For det første skal regionen udarbejde og udveksle forhandlerstatistikken, som er en lønstatistik, der blandt andet indeholder gennemsnitslønninger fordelt på køn og oplysninger om den enkelte ansattes aktuelle lønsammensætning. Oplysningerne i forhandlerstatistikken giver parterne et talmæssigt grundlag for at drøfte mulige køns-mæssige skævheder i udmøntningen af den lokale løndannelse.

For det andet er det i nogle aftaler/overenskomster fastlagt, at der skal indgås en procedureaftale, hvor de lokale parter aftaler tidsfrister, regler for de lokale forhandlinger og forhandlingsprocessen. I de tilfælde bør de lokale parter være opmærksomme på, om aftalen rummer særlige regler vedrørende ligestillingsaspektet.

For det tredje skal tillidsrepræsentanten have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer.

#### 2.1.2 Øvrige lokale initiativer

Ud over de formelle krav er der i tilrettelæggelsen af forhandlingsprocessen adskillige anledninger til i fællesskab at opnå viden om og drøfte ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger. Det kan for eksempel dreje sig om at drøfte tildelingskriterier for tillæg; Hvordan er kønsfordelingen for eksempel blandt de medarbejdere, der har fået lokalt aftalte tillæg? Og hvordan stemmer dette overens med kønsfordelingen i medarbejdergruppen? Kan der være en god forklaring på en ujævn fordeling af tillæg?

Det kan også dreje sig om at sikre viden om og tage initiativ til dialog om lokale og centrale lønpolitikker i forhold til køn. Formålet er – allerede i den indledende proces – at blive opmærksom på eventuelle utilsigtede kønsmæssige skævheder i den lokale løndannelse.

Et årshjul kan tillige være et nyttigt redskab til at skabe gennemsigtighed, fælles forståelse og overblik over den lokale løndannelse, herunder inddragelse af ligestillingsaspektet. I årshjulet kan der indgå elementer som drøftelse af lønpolitik, udarbejdelse og udveksling af lønstatistik, afdækning af økonomiske forhold, udveksling af lønforslag, proces for den konkrete forhandling, information om resultatet mv.

Den viden og dialog, som parterne får i forberedelsesprocessen, kan bæres videre til de konkrete forhandlinger og derigennem sikre et bedre grundlag for at tage højde for og være opmærksom på eventuelle ligestillingsmæssige konsekvenser ved udmøntningen af den lokale løndannelse.

## 2.2 Tildelingskriterier

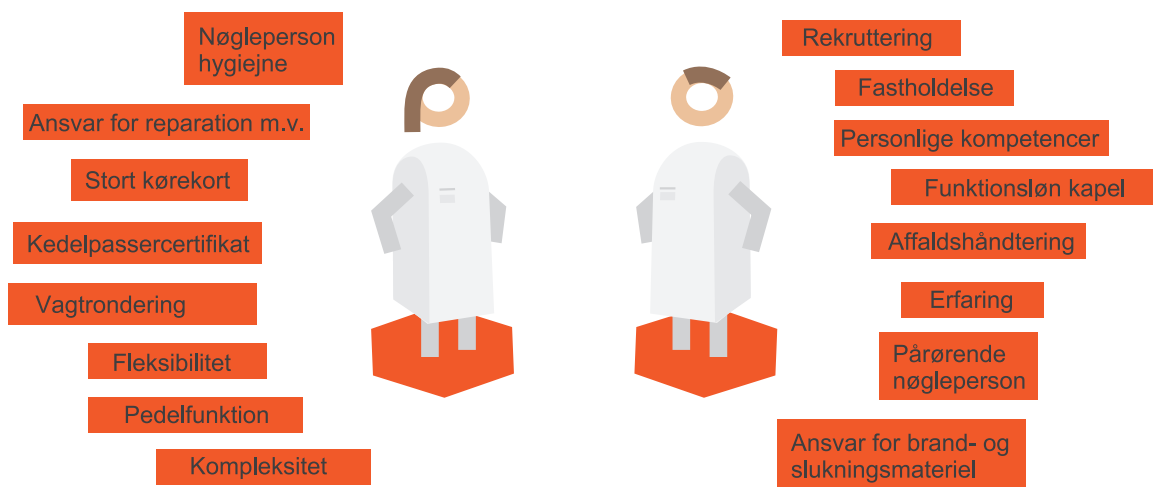
Under de lokale forhandlinger er det vigtigt, at de lokale parter er opmærksomme på, hvilke kriterier for udmøntning af lokal løn, der er aftalt, og om disse kriterier kan resultere i en kønsmæssig skæv udmøntning af lønnen. Ved fastlæggelsen af kriterierne bør det derfor overvejes, om både mænd og kvinder har lige adgang til at opfylde de aftalte kriterier, således at de lokale parter ikke utilsigtet belønner en adfærd, som kun det ene køn udviser. Det er her vigtigt at være opmærksom på, at muligheden er til stede i alle forhandlingssituationer uafhængigt af, om det drejer sig om nyansættelser, væsentlige stillingsændringer, individuelle tillæg eller forhåndsaftaler mv.

Ved eksempelvis nyansættelser og væsentlige stillingsændringer skal de lokale parter være opmærksomme på, at de løntillæg, der gives til den nyansatte, er i overensstemmelse med de kriterier, der er aftalt for at få tillæg på arbejdspladsen og ikke indirekte er begrundet i eksempelvis ansøgerens køn. Når lokal løn udmøntes, skal aftalen angive de kriterier og dermed den begrundelse, der danner grundlag for lønnen. Begrundelsen skal være tydelig, og der skal være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

## 2.3 Tillæg

Ud over opmærksomhed på tildelingskriterierne bør de lokale parter også være opmærksomme på, hvorvidt konkrete aftaler kan føre til utilsigtede kønsmæssige skævheder. Der findes således eksempler på både funktionstillæg, kvalifikationsløn, tillæg for uddannelse mv., som muligvis kan medføre utilsigtede, kønsmæssige skævheder i den lokale løndannelse, uden at det har været de lokale parter hensigt. I forbindelse med tildeling af nye tillæg kan de lokale parter derfor med fordel have en drøftelse af, hvordan det sikres, at tillæggene tilfalder begge køn. Nedenstående konkrete eksempler er indhentet i regionerne og viser aftalte tillæg på forskellige overenskomstområder, hvor det er muligt, at tillægget i overvejende grad ydes til det ene køn.

Eksempler på tillæg, som muligvis ydes overvejende til det ene køn:



De nævnte eksempler er ikke altid forbundet med en kønsmæssig skævdeling, men medtaget til inspiration for parternes lokale drøftelser af tillæg, der eventuelt kan føre til utilsigtede kønsmæssige skævheder.

Samtidig er det vigtigt at understrege, at de lokale parter efter grundig overvejelse kan vælge at tildele tillæg for eksempelvis "stort kørekort". Det er blot vigtigt, at de lokale parter forudgående har overvejet eventuelle initiativer, som understøtter lige adgang for begge køn til at opnå tillægget, og at de lokale parter er opmærksomme på, at køn ikke fremadrettet får betydning for udmøntningen af tillægget.

## 2.4 Forhandling for medarbejdere på barsel

Medarbejdere på barsel skal have samme adgang til lokal løn som medarbejdere, der er til stede på arbejdspladsen, mens forhandlingerne pågår. Derfor kan det være en god idé, at de lokale parter gør status på den samlede medarbejdergruppe forud for forhandlingerne og medtager medarbejdere på barsel på lige vilkår med resten af medarbejdergruppen, når der forhandles om de lokale lønmidler.

## 3. Anvendelse af kønsopdelt lønstatistik

På det regionale arbejdsmarked er der indgået en aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. Aftalen kan bl.a. findes på OK-portalen ([www.okportal.dk](http://www.okportal.dk)). Aftalen betyder, at regionen skal sørge for, at der udarbejdes og udveksles statistik i god tid forud for den årlige lønforhandling på det forhandlingsniveau, hvor forhandlingen gennemføres. Statistikken kaldes forhandlerstatistikken.

Den kønsopdelte lønstatistik lægger op til, at ledere og medarbejderrepræsentanten drøfter lønforholdene mellem kvinder og mænd og kan give et første indblik i eventuelle lønforskelle.

### 3.1 Forhandlerstatistikens indhold

Forhandlerstatistikken indeholder oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på grundløn, tillæg (fordelt på lokalt og centralt aftalte), genetillæg, feriegodtgørelse og pension. Den angiver også lokalt aftalte tillæg i procent af nettolønnen, hvor nettoløn omfatter grundløn og tillæg (centralt og lokalt aftalte).

#### Fakta

Forhandlerstatistikken udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau suppleret med personale- og stillingskategorier på (evt. centerniveau), institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau. Statistikken på afdelingsniveau, (evt. centerniveau), institutionsniveau og regionsniveau udarbejdes af regionen, mens statistikken på landsniveau er tilgængelig på Kommunernes og Regionernes Løndatakontors hjemmeside ([www.krl.dk](http://www.krl.dk)).

Statistikken på institutionsniveau og regionsniveau udarbejdes for alle personale- og stillingskategorier, mens statistikken på (evt. centerniveau) / afdelingsniveau udarbejdes for den enkelte personale-/stillingskategori under forudsætning af den enkelte kategori udgør mindst tre fuldtidsstillinger i hver statistik.

Statistikens angivelse af lokale og centrale tillæg dækker over følgende tillægstyper, som kan være aftalt som enten trin eller kronetillæg:

- Funktionsløn
- Kvalifikationsløn
- Resultatløn
- Udligningstillæg
- Løn ej færdigforhandlet
- Andre tillæg
- Overgangstillæg

For at øge gennemsigtigheden i fordelingen af de lokale lønmidler er forhandlerstatistikken udover at være opdelt på køn opdelt på "alle ansatte", "alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte" og "ansatte begge år i samme stilling". I eksemplerne i afsnit 3.2 indgår "alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte".

### 3.1.1 Oversigt over den enkeltes lønsammensætning - bagsideoplysninger

Supplerende til forhandlerstatistikens oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling skal regionen via lønsystemet tilvejebringe oplysninger om den ansattes aktuelle lønsammensætning – populært kaldet bagsideoplysninger. Det faktiske materiale vil kunne variere fra egentlige bagsideoplysninger (print af den enkeltes lønsammensætning) til en elektronisk oversigt (regneark) mv. Af den enkeltes aktuelle lønsammensætning vil bl.a. fremgå specifikke oplysninger om de lokale tillæg, som den enkelte måtte have, herunder antal tillæg, type af tillæg, navn på tillæg og værdien af tillæg. Disse oplysninger vil også helt naturligt kunne anvendes i konkrete lokale drøftelser af, hvordan det sikres, at tillæggene tilfalder begge køn.

### 3.2 Eksempel på forhandlerstatistik

Nedenfor er der som eksempel medtaget et uddrag af en forhandlerstatistik, hvoraf den kønsopdelte lønstatistik fremgår. Den faktiske statistik, som udveksles mellem de lokale forhandlingsparter vil være væsentlig mere detaljeret i forhold til stillingsgrupper, forhandlingsniveau mv.

**Tabel 1:** Eksempel på sammenligning af mænds og kvinders "lokalløns andel af nettoløn". SOSU-assistenters på FOA's overenskomst

Lønudvikling - Regioner - mar 2014 til mar 2015										
		Fuldtid	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale tillæg	Gene-tillæg	Ferie godtg.	Pensions bidrag	Bruttoløn	Lokalløns andel af nettoløn
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2015	6.908,8	22.456	1.701	1.885	3.775	581	3.582	33.982	6,5%
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2014	7.250,8	22.323	1.654	1.826	3.616	574	3.569	33.563	6,4%
	Udvikling	-4,7%	0,6%	2,8%	3,2%	4,4%	1,4%	0,4%	1,2%	
Lønudvikling - Regioner - Kvinder - mar 2014 til mar 2015										
		Fuldtid	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale tillæg	Gene-tillæg	Ferie godtg.	Pensions bidrag	Bruttoløn	Lokalløns andel af nettoløn
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2015	6.282,5	22.442	1.671	1.912	3.675	579	3.577	33.857	6,4%
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2014	6.613,5	22.307	1.626	1.852	3.521	571	3.563	33.440	6,3%
	Udvikling	-5,0%	0,6%	2,7%	3,3%	4,4%	1,3%	0,4%	1,2%	
Lønudvikling - Regioner - Mænd - mar 2014 til mar 2015										
		Fuldtid	Grundløn	Lokale tillæg	Centrale tillæg	Gene-tillæg	Ferie godtg.	Pensions bidrag	Bruttoløn	Lokalløns andel af nettoløn
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2015	626,3	22.590	2.007	1.614	4.786	604	3.632	35.233	7,7%
Social- og sundhedsassistenter	Marts 2014	637,3	22.490	1.947	1.562	4.611	597	3.634	34.842	7,5%
	Udvikling	-1,7%	0,4%	3,1%	3,3%	3,8%	1,3%	-0,1%	1,1%	

Kilde: KRL/Sirka. Alle ansatte ex. ekstraordinært ansatte.



Af tabel 1 fremgår det, at mænd har 336 kr. (= 2.007 – 1.671 kr.) mere i lokale tillæg om måneden end kvinder. Lokal løndannelse udgør også en større andel af nettolønnen for mænd end for kvinder. Tabel 1 viser også, at forskellen er blevet lidt større fra 2014 til 2015 målt på lokale tillæg. Dermed får mænd større andel i lokal løndannelse end kvinder - både udtrykt i faktiske kroner og som den forholdsmæssige andel af nettolønnen.

I statistikken kan løndelen "lokale tillæg" være et mindsteniveau for eksempelvis personale-/overenskomstgrupper, hvor grundlønssindplaceringen aftales lokalt eller hvor der er centralt aftalt garantiløn. For disse grupper kan det være relevant, at de lokale parter også ser på summen af løndelene "grundløn", "centrale tillæg" og "lokale tillæg" (nettoløn), som vil kunne give et indtryk af forskellen i lokalt aftalt grundlønssindplacering eller en forskel i garantiløn. Tabel 1 viser eksempelvis, at mænd har 186 kr. (= (22.590 + 2.007 + 1.614) – (22.442 + 1.671 + 1.912)) mere i nettoløn end kvinder. Det kan tilsvarende beregnes, at forskellen i nettolønnen er blevet mindre fra 2014 til 2015.

### 3.3 Eksempel på bagsideoplysninger

Tabel 2 viser et eksempel på de oversigter over de ansattes lønsammensætning (bagsideoplysningerne), som regionen udarbejder.

**Tabel 2:** Eksempel på bagsideoplysninger

Inst. Navn	Navn	Køn	Anciennitets dato	Stam lønklasse	Tæller	Aftaleform	Lønelement type	Lønart	Hoved/Lønelem. tekst	Løntrin	Beregnet trin	Grundbeløb	Aktuel løn
X	A	Mand	xx.yy.zzzz	Resultat								100,00	128,00
X	A	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	37,000	Central aftale	Funktionsløn	FUNKTIONSLØN	Ulempetillæg	1	1	90,00	xx
X	A	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	37,000	Central aftale	Grundløn	FAST LØN, PENS.GIV.	Fast løn, pens.giv.	2	1	5,00	xx
X	A	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	37,000	Individuel aftale	Kvalifikations løn	KVALIFIKATIONSLØN	Fleksibilitet	3	1	5,00	xx
X	B	Mand	xx.yy.zzzz	Resultat								110,00	140,00
X	B	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	10,000	Central aftale	Funktionsløn	FUNKTIONSLØN	Ulempetillæg	1	1	90,00	xx
X	B	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	10,000	Central aftale	Grundløn	FAST LØN, PENS.GIV.	Fast løn, pens.giv.	1	2	5,00	xx
X	B	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	10,000	Individuel aftale	Funktionsløn	FUNKTIONSLØN	IT	1	3	5,00	xx
X	B	Mand	xx.yy.zzzz	xxx	10,000	Individuel aftale	Kvalifikations løn	KVALIFIKATIONSLØN	personlige kompetencer	2	4	10,00	xx
X	C	Kvinde	15.02.2011	Resultat								115,00	146,00
X	C	Kvinde	15.02.2011	xxx	20,000	Central aftale	Grundløn	FAST LØN, PENS.GIV.	Fast løn, pens.giv.	1	1	90,00	xx
X	C	Kvinde	15.02.2011	xxx	20,000	Individuel aftale	Funktionsløn	FUNKTIONSLØN	Supervision	2	2	5,00	xx
X	C	Kvinde	15.02.2011	xxx	20,000	Individuel aftale	Kvalifikations løn	KVALIFIKATIONSLØN	Fleksibilitet	3	3	10,00	xx
X	C	Kvinde	15.02.2011	xxx	20,000	Individuel aftale	Kvalifikations løn	KVALIFIKATIONSLØN	Autorisation	4	4	5,00	xx
X	C	Kvinde	15.02.2011	xxx	20,000	Individuel aftale	Kvalifikations løn	KVALIFIKATIONSLØN	Faglig viden	5	5	5,00	xx

Oversigterne over bagsideoplysningerne kan se forskellige ud, og de vil typisk indeholde flere oplysninger end i eksemplet ovenfor.

Oversigterne indeholder alle de oplysninger om den enkeltes lønsammensætning, som er relevante for de lokale parter. I ovenstående eksempel oplyses for hver ansat

for eksempel ansættelsessted, køn, lønanciennitet<sup>1</sup>, overenskomst/stilling, beskæftigelsesbrøk samt de enkelte løndele. For hver løndel er det specificeret, om det er en centralt eller lokalt aftalt løndel, om det er funktions- eller kvalifikationsløn, hvilken betegnelse tillægget har (navn på tillæg) og hvad tillægget udgør i kroner og ører i grundbeløb og i aktuel løn pr. måned.

### 3.4 Opmærksomhedspunkter ved anvendelse af forhandlerstatistikken og bagsideoplysningerne

I forbindelse med den konkrete anvendelse af den kønsopdelte lønstatistik og oplysninger om den enkeltes aktuelle lønsammensætning er der en række punkter, som de lokale forhandlere skal være opmærksomme på.

#### 3.4.1 Løndelen lokale tillæg

Løndelen lokale tillæg er som udgangspunkt et udmærket udtryk for lokal løn. Statistikken opgørelse af lokal løndannelse kan dog være udtryk for et mindsteniveau for lokal løn, idet konkrete lokale aftaler om udmøntning af lokal løn både kan ske som egentlige lokale tillæg (indgår i kolonnen "lokale tillæg" i tabel 1 i afsnit 3.2), men også i form af trintillæg eller for nogle grupper oprykning til højere grundlønstrin<sup>2</sup> (indgår i kolonnen "grundløn" i tabel 1 i afsnit 3.2). Fordelingen af lokal løndannelse mellem mænd og kvinder kan være påvirket heraf i begge retninger, og tallene kan derfor ikke sammenlignes "råt".

#### 3.4.2 Statistikken tager ikke højde for anciennitet

Anciennitetsoplysninger indgår ikke i forhandlerstatistikken og kan være den bagvedliggende årsag til eventuelle forskelle i lokal løn mellem kvinder og mænd. For eksempel kan arbejdspladser, der har været domineret af det ene køn, i en omstillingsperiode til flere medarbejdere af modsat køn, opleve at have en højere andel af medarbejdere med lav anciennitet i den "nye" gruppe. Det er derfor ikke sikkert, at en forskel mellem mænd og kvinder i lokalløn eller nettoløn er udtryk for, at der er kønsmæssige lønforskelle. Og modsat kan det heller ikke tages for givet, at der ikke er kønsmæssige lønforskelle, hvis gennemsnitslønnen for kvinder og mænd er den samme. De lokale parter kan undersøge dette nærmere ved hjælp af bagsideoplysningerne (eksempel på dette findes i afsnit 3.5).

#### 3.4.3 Antal ansatte i personalegruppen kan påvirke statistikken

Antallet af ansatte i personalegruppen fremgår af forhandlerstatistikken og skal tages i betragtning, når eksempelvis lokalt aftalte tillæg i procent af nettolønnen anvendes. Hvis der kun er få mænd eller kvinder i personalegruppen, dvs. at der kun er få fuldtidsbeskæftigede i populationen i statistikken, vil en enkelt persons løn kunne have væsentlig betydning for statistikken opgørelse af både niveauet og udviklingen i løndelen "lokale tillæg" henholdsvis "lokalløns andel af nettoløn". På en arbejdsplads med få ansatte af det ene eller begge køn, er det derfor en god ide at se nærmere på bagsideoplysningerne og undersøge, om der er enkelte ansatte, der har en særlig høj eller lav løn, og som dermed kan få stor betydning for gruppens gennemsnitsløn.

1 For de fleste personalegrupper er der oplysninger om lønanciennitet, men for et mindre antal personalegrupper mangler oplysningerne for en del af de ansatte. Det drejer sig eksempelvis om håndværkere, kontorpersonale, socialrådgivere og specialarbejdere.  
2 For disse grupper kan man også se på statistikken for den enkelte grundlønsgruppe.

Tilsvarende kan ændringer i den enkelte ansattes løn, eksempelvis ved tildeling af tillæg eller personaleomsætning, få stor betydning for gruppens lønudvikling.

### 3.5. Case eksempel

I det følgende beskrives et tænkt eksempel på, hvordan parterne kan tage højde for ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger. Eksemplet viser kun én af mange måder at gøre det på og er derfor blot til inspiration.

På en arbejdsplads med 49 ansatte skal den lokale leder og tillidsrepræsentanten snart forhandle løn. Der er 22 kvinder og 27 mænd i personalegruppen, og de er alle ansat i basisstillinger.

Under tilrettelæggelsen af forhandlingerne ser de lokale parter på forhandlingsstatistikken, som viser, at kvinderne på arbejdspladsen har en lokalløn pr. måned, der er højere end mændenes.

Der kan være mange årsager til lønforskellen. Én kan være anciennitet. Derfor undersøger de lokale parter ved hjælp af bagsideoplysningerne, om forskellen skyldes, at de kvindelige ansatte har højere anciennitet. Dette kan eksempelvis undersøges ved at beregne den gennemsnitlige lokale løn for henholdsvis mænd og kvinder fordelt på anciennitetsår.

Undersøgelsen viser en tendens til, at kvinderne får lidt højere løn end mændene med samme anciennitet. Dermed kan anciennitet ikke helt forklare de i lønstatistikken observerede lønforskelle mellem mændene og kvinderne på arbejdspladsen.

For at undersøge, om lønforskellene i stedet skyldes, at nogen af de aftalte tillæg rammer kønsskævt, udarbejder parterne en tabel, som viser, hvordan de oftest aftalte tillæg fordeler sig på kvinder og mænd. Det beregnes, hvor stor en andel af kvinderne og hvor stor en andel af mændene, der får tillægget.

**Tabel 3:** Udvalgte tillæg fordelt på mænd og kvinder

Kriterier for tillæg	Mænd			Kvinder		
	Antal	Andel af mændene der får tillæg	Kr. gns.	Antal	Andel af kvinderne der får tillæg	Kr. gns.
Fleksibilitet	4	18 %	946,9	5	19 %	946,9
Fastholdelsestillæg	4	18 %	1042,1	11	41 %	1080,5
Ressourceperson	15	68 %	522,8	12	44 %	522,8
Lukkede/sikrede afdel.	13	59 %	946,9	17	63 %	946,9

Tabel 3 viser, at der er en lidt større andel mænd end kvinder, der får tillæg for 'Resourceperson', mens det modsatte er tilfældet for 'Fastholdelsestillægget'. De øvrige ofte forekommende tillæg fordeler sig nogenlunde jævnt på kvinder og mænd, og der ser ikke ud til at være forskel på et tillægs størrelse afhængig af, om det gives til en kvinde eller en mand.

På den baggrund vurderer de lokale parter i fællesskab, om der er kønsbetingede lønforskelle, som de bør tage højde for i de kommende lønforhandlinger.

## 4. Opsamling

I det følgende opsummeres en række konkrete områder, som de lokale parter kan have opmærksomhed på op til og under de lokale lønforhandlinger. Der er ikke tale om en facitliste og iværksættelse af eventuelle initiativer bør afspejle lokale rammer og behov.

Undersøg om arbejdspladsen har politikker og lokale procedureaftaler mv., som adresserer ligestillingsaspektet og derfor bør inddrages i tilrettelæggelsen af de lokale lønforhandlinger.

Anvend forhandlerstatistikken og bagsideoplysningerne til at få overblik over lønfordelingen på køn og rekvirér eventuelt yderligere data, hvis lønstatistikken giver anledning hertil.

Tag en dialog om kriterierne for lokal løn, og hvorvidt disse kriterier kan resultere i en utilsigtet skæv udmøntning af lønnen.

Overvej ved etableringen af nye tillæg, om der er tale om tillæg, som primært vil tilfalde det ene køn.

Vær opmærksom på, at alle medarbejdere, også dem på barsel, indgår i forhandlingerne om lokal løn.

Brug inspiration fra andre regioner eller enheder, som har sat aktivt fokus på ligestillingsaspektet i deres lokale lønforhandlinger.