

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 17 af
28. februar 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
(L99).**

Spørgsmål nr. 17:

Hvad er fordele og ulemper ved at lade aftaler om ligestillingsredegørelser på virksomhederne erstatte kønsopdelte lønstatistikker.

Marts 2006

Vores sag

6620-0004

Svar:

Efter lovforslaget kan virksomhedernes forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelte lønstatistik 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.

Når aftalen er indgået, foregår samarbejdet om redegørelsen inden for rammerne af de eksisterende samarbejdsregler og dermed med de lønmodtagerrepræsentanter, som virksomhederne har pligt til at informere og høre.

Det er de ansatte på virksomheden, der har muligheden for at vurdere, om en redegørelse om vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder, har flere fordele end ulemper på deres virksomhed.

Lovforslaget indeholder en mulighed for at udarbejde en redegørelse, som dels skal 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 højst 3 år og den nærmere opfølgning herpå i perioden.

Kun hvis de ansatte på virksomheden og virksomheden skønner, at det er en fordel at udarbejde en redegørelse på deres virksomhed, bliver redegørelsen udarbejdet. Ellers skal der udarbejdes en kønsopdelte lønstatistik.