

Resumé af materiale vedlagt svensk bidrag

Målsætning

Den svenske regerings politik i forhold til at øge den økonomiske lighed mellem mænd og kvinder handler først og fremmest om at mindske antallet af kvinder, der står uden for arbejdsmarkedet, samt at øge deres beskæftigelse.

Lønforskelle

De centrale udfordringer på det svenske arbejdsmarked ligger i de lønforskelle, der er mellem mænd og kvinder. Hvis alle lønindkomster omregnes til fuldtid udgjorde kvindernes gennemsnitlige månedsløn 85,2 procent af mændenes i 2009. Korrigeres der for faktorer der påvirker lønnen som profession, uddannelse og alder stiger kvindernes månedsløn til 94 procent af mændenes i 2009.

Generelt er middellønningerne højere i de mandsdominerede fag, men selvom kønsfordelingen udjævnes giver det ingen garanti for at også lønningerne udjævnes, idet kvinder generelt har lavere lønninger end mænd – også inden for samme profession. Til dette skal tilføjes, at mænd generelt også arbejder flere timer end kvinder og generelt er mere tilstede på arbejdsmarkedet. Disse faktorer taget i betragtning, bliver fordelingen af de faktiske indkomster fra arbejde betydeligt mere ujævnt fordelt end månedslønningerne. 40 procent blev udbetalt til kvinderne og 60 procent til mændene

Det kønsopdelte arbejdsmarked

Skelnes der mellem den offentlige og private sektor er der stor forskel på fordelingen af kvinder og mænd. I 2009 var 51 procent af kvinderne beskæftiget i den offentlige sektor og 49 i den private, imens kun 19 procent af mændene var beskæftiget i den offentlige sektor og hele 81 procent i den private.

Udover denne ulige sektorfordeling findes der også en hierarkisk fordeling, hvor mænd i højere grad end kvinder sidder på de høje stillinger og chefterne. Blandt kvinder ses flest økonomi- og administrationschefer, imens mænd i højere grad ses som salgs- og marketingschefer. Kvindelige chefer ses oftest i den offentlige sektor. Totalt udgjorde mænd i 2008 67 procent af alle chefer, imens kvinder udgjorde de resterende 33 procent. Størst er uligheden blandt de allerhøjeste chefter. Blandt børsregistrerede virksomheders 269 administrerende direktører, var kun 8 af dem kvinder i 2009-2010.

Rapporten peger også på, at der blandt iværksættere er flere mænd end kvinder.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet forstærkes af, at kvinder i højere grad end mænd står udenfor arbejdsmarkedet og generelt modtager flere sociale ydelser. Rapporten peger på den øgede risiko for sygdom, der er tilstede i de kvindedominerede erhverv som en mulig årsagsforklaring.

Uddannelse

Kvinder har højere uddannelse end mænd, og af dem, der i 2008/09 tog eksamen i högskolan, udgjorde kvinder 65 procent – en stigning på 5 procent på 10 år. Man forventer, at trenden fortsætter, og at 51 procent af alle kvinder i 2030 har en videregående uddannelse. Disse tal lå i 1990 og 2007 på hhv. 22 og 39 procent. Til sammenligning forventes tallet for mænd at ligge på 36 i 2030, imens det i 1990 og 2007 lå på 20 og 31 procent.

Tallene ovenfor viser altså en generel tendens til, at kvinder er bedre uddannede end mænd i Sverige. Flere kvinder end mænd går videre til högskolan efter gymnasiet, hvilket skal forklares med deres gennemsnitlig højere karakterer, men også med, at de fleste mandsdominerede erhverv ikke kræver en videregående uddannelse. For at imødekomme denne ulighed inden for uddannelserne nedsatte regeringen en delegation (dir 2008:75), der skulle undersøge tendenserne. Delegationen konkluderede i juli 2009, at piger i en længere periode har haft 10 procent bedre karakterer end drengene. Denne kønsforskel vurderes at være tilnærmelsesvis konstant og uafhængig af elevernes socioøkonomiske baggrund.

Regeringens strategi

Regeringens mål omkring øget lighed går hånd i hånd med høj vækst. Lighed bidrager til økonomisk vækst igennem øgede kompetencer og kreativitet. Hvis kvinder arbejdede lige så meget som mænd og til den samme løn, ville det føre til en betydelig vækst i BNP. Som eksempel kan det påpeges, at væksten indenfor OECD-landene de seneste årtier menes at være en effekt af øget kvindelig beskæftigelse. Generelt kan man sige, at der ligger en uudnyttet ressource, så længe kvinder og mænd ikke arbejder i samme grad.

Opsummerende om regeringens strategi kan det siges, at man lægger vægt på, at løngabet mellem kvinder og mænd skal mindskes, idet det vil føre til en mere effektiv udnyttelse af samfundets ressourcer og øget vækst. Derudover forventer man også, at det vil medføre en mere ligelig fordeling af det ulønnede arbejde (primært i hjemmet) mellem kvinder og mænd, hvilket igen vil bidrage til at mindske kønsforskellene på arbejdsmarkedet.

Diskriminationsloven

1. januar 2009 trådte diskriminationsloven og diskriminationsombudsmandsinstitutionen i kraft, hvormed syv love bliver til én. Loven fokuserer på diskriminering på baggrund af:

- køn
- transseksuel identitet eller udtryk
- etnisk tilhørsforhold
- religion eller anden trosopfattelse
- handicap
- seksuel orientering
- alder

I forhold til tidligere lovgivning har man tilføjet alder og transseksuel identitet eller udtryk.

Generelt har man udvidet beskyttelsen mod diskriminering til flere områder i samfundet som f.eks. møder og offentlige events, værnepligt og offentlig beskæftigelse. Diskriminering på grund af alder er dog undtaget fra nogle af udvidelserne. Forbud mod diskriminering på grund af køn og handicap er blevet udvidet til også at omfatte sundhedsområdet og sociale services. Social forsikring og dertil relaterede ydelsessystemer og arbejdsløshedsforsikring er også nye områder, hvor diskriminering på grund af handicap forbydes.

Virksomhederne pålægges med den nye lov at fremlægge planer for lige kønsfordeling og lønudbetalingsoversigter hvert tredje år. Tidligere skulle der rapporteres hvert år, og kun virksomheder med færre end ti ansatte var undtaget. Nu gælder kravet kun for virksomheder med mere end 25 ansatte.

Et af målene med loven er at sikre højere kompensationer til ofre for diskrimination. Dette skal sikres igennem øget indflydelse fra specielle non-profit interesseorganisationer, der med loven gives ret til at ... *the right to bring an action*.

I et forsøg på at skabe bedre sanktionsmuligheder, har man forsimplet ombudsmandsinstitutionen ved at lægge de fire eksisterende sammen til én. Derudover har man indført et Nævn imod Diskriminering, der får til opgave at prøve sager samt at tage stilling til klager over økonomiske sanktioner. Sanktionsmulighederne omfatter både arbejdsgivere, uddannelsesudbydere og virksomheder.

Det fremtidige arbejde skal fokuseres på at undersøge effekterne af de tiltag, der er blevet indført inden for anti-diskrimination. Herunder skal det blandt andet undersøges, hvorvidt forbud mod diskrimination skal udvides til andre områder og omfatte andre dele af samfundet.