

Diskrimineringsgrunder, diskrimineringsförbud och diskrimineringsersättning

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ska motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

Enligt 2 kap 1 § diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera en arbetstagare t.ex. i fråga om löne- och anställningsvillkor. Den som bryter mot förbudet mot diskriminering ska enligt 5 kap 1 § betala *diskrimineringsersättning* för den kränkning som överträdelsen innebär. En arbetsgivare som bryter mot förbudet om lönediskriminering ska också betala ersättning för den förlust som uppkommer.

Aktiva åtgärder

Enligt 3 kap diskrimineringslagen ska arbetsgivare i samverkan med arbetstagare vidta aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. De ska särskilt samverka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt samt främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män (3 kap 2 §).

Alla arbetsgivare måste vart tredje år göra en *lönekartläggning* i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbetsgivare med minst 25 anställda måste dessutom vart tredje år upprätta både en *handlingsplan för jämställda löner* och en *jämställdhetsplan* (10-11 och 13 §§).

Den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder kan vid vite föreläggas att fullgöra dem (4 kap 5 §).

Tillsyn

Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över diskrimineringslagen (4 kap 1 §).

Christina Hammarstedt
Enheten för Diskrimineringsfrågor / Division for Discrimination Issues
Integrations- och jämställdhetsdepartementet / Ministry of Integration and Gender Equality
103 33 Stockholm
+46 (8) 405 1431, +46 (8) 405 1000 (vx), +46 (0)702-979026

Ny diskrimineringslag och ny myndighet,

Diskrimineringsombudsmannen



FAKTABLAD

Integrations- och jämställdhets-
departementet

Januari 2009

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter är prioriterat av regeringen. En effektiv och heltäckande diskrimineringslagstiftning är nödvändig för att vi i Sverige ska kunna bekämpa handlingar som direkt eller indirekt kränker principen om alla människors lika värde.

Den 1 januari 2009 träder en ny lag, diskrimineringslagen, i kraft (SFS 2008:567). Samtidigt inrättas en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, som ska utöva tillsyn över att lagen följs.

Sju lagar blir en

Den nya lagen ersätter följande lagar:

- jämställdhetslagen (SFS 1991:433)
- lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS 1999:130)
- lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (SFS 1999:132)
- lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SFS 1999:133)
- lagen om likabehandling av studenter i högskolan (SFS 2001:1286),
- lagen om förbud mot diskriminering (SFS 2003:307)
- lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (SFS 2006:67)

Den del av lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever som gäller annan kränkande behandling än diskriminering (till exempel mobbning som inte har koppling till någon diskrimineringsgrund) förs över till skollagen, där reglerna samlas i ett särskilt kapitel.

Diskrimineringsgrunder

Den nya lagen ska motverka diskriminering på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

Förutom nuvarande diskrimineringsgrunder införs två nya diskrimineringsgrunder; ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Med ålder avses uppnådd levnadslängd. Alla omfattas av diskrimineringsgrunden ålder. Den gäller t.ex. barn, ungdomar och äldre.

Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas en person som inte identifierar sig som kvinna eller man eller som genom sin klädsel eller på annat sätt uttrycker tillhörighet till ett annat kön. En person som identifierar eller uttrycker sig som exempelvis transvestit ska kunna åberopa diskrimineringsförbudet.

Begreppet ras som hittills ingått i definitionen av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet tas bort. Förändringen innebär inte att skyddet mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet försämras.

Samhällsområden som omfattas

Den nya lagen innehåller förbud mot diskriminering som gäller för:

- arbetslivet
- utbildningsverksamhet
- arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag
- start eller bedrivande av näringsverksamhet
- yrkesbehörighet
- medlemskap i vissa organisationer
- varor, tjänster och bostäder
- allmän sammankomst och offentlig tillställning
- hälso- och sjukvården
- socialtjänsten
- socialförsäkringen
- arbetslöshetsförsäkringen
- studiestöd
- värnplikt och civilplikt
- offentlig anställning

Förbudet mot diskriminering inom ovan uppräknade samhällsområden gäller för samtliga diskrimineringsgrunder utom ålder. Förbudet mot åldersdiskriminering omfattar arbetslivet, utbildningsverksamhet, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesbehörighet och medlemskap i vissa organisationer.

Den nya lagen innebär att skyddet mot diskriminering för samtliga diskrimineringsgrunder, förutom ålder, utökas till nya samhällsområden som allmän sammankomst och offentlig tillställning, värnplikt och civilplikt och offentlig anställning. Dessutom utökas förbudet mot diskriminering på grund av kön respektive funktionshinder till att fullt ut gälla inom hälso- och sjukvården och inom socialtjänsten. Socialförsäkringen med anslutande bidragssystem och arbetslöshetsförsäkringen är också nya områden för diskrimineringsgrunden funktionshinder.

På arbetslivsområdet utvidgas skyddet mot diskriminering. Diskriminering är förbjudet även när en person gör en förfrågan om arbete och förbudet ska också kunna åberopas av en person som söker eller fullgör praktik hos en arbetsgivare och när arbete utförs som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Skyddet mot diskriminering utökas till att omfatta all utbildningsverksamhet.

Ersättning vid diskriminering

En ny påföljd, diskrimineringsersättning, införs vid överträdelse av diskrimineringslagen. Syftet är att undvika koppling till skadeståndslagen och därmed ge bättre förutsättningar för högre ersättningsnivåer till dem som diskrimineras.

Diskrimineringsersättningen ska både vara en ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och verka avskräckande mot diskriminering.

Rätt för intresseorganisationer att föra talan

I den nya lagen införs en rätt för ideella föreningar som enligt sina stadgar ska ta till vara sina medlemmars intressen att föra talan för den enskilde. Denna rätt att som part föra talan ska finnas på motsvarande sätt som i dag gäller för en arbetstagarorganisation. För att få föra talan ska den ideella föreningen ha intresse i saken och ha ekonomiska förutsättningar att föra talan och även i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde.

Krav på aktiva åtgärder

Den nya diskrimineringslagen innebär att tidigare bestämmelser om aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet i princip fortsätter att gälla.

Det sker dock förändringar inom arbetslivet när det gäller dels att upprätta handlingsplaner för jämställda löner och jämställdhetsplaner, dels kravet på lönekartläggning. Kravet på årliga planer och årliga lönekartläggningar ändras till vart tredje år. Undantaget från skyldigheten att upprätta sådana planer ändras, från arbetsgivare med färre än tio arbetstagare, till att gälla arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Inom utbildningsområdet finns numera en sanktionsmöjlighet mot utbildningsanordnare som inte lever upp till sina skyldigheter när det gäller aktiva åtgärder. Utbildningsanordnare kan vid vite föreläggas att fullgöra dessa skyldigheter, dvs. de riskerar att få betala ett penningbelopp.

En ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen

En ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, ska ha tillsyn över att lagen följs. I samband med att den nya ombudsmannen inrättas avvecklas de tidigare fyra ombudsmännen mot diskriminering; Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

En ny myndighet, Nämnden mot diskriminering, får i uppgift att pröva framställningar om vitesförelägganden och överklaganden av beslut om vitesförelägganden. De tidigare två nämnderna, Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering, avvecklas.

Diskrimineringsombudsmannen får bättre verktyg än de tidigare ombudsmännen mot diskriminering för att hantera aktörer som inte fullgör sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen.

Diskrimineringsombudsmannen kan hos den nya Nämnden mot diskriminering göra en framställan

om vitesföreläggande mot arbetsgivare och utbildningsanordnare som inte fullgör sina skyldigheter när det gäller aktiva åtgärder.

Diskrimineringsombudsmannen kan även själv vitesförelägga arbetsgivare, utbildningsanordnare, näringsidkare m.m. som vägrar:

- lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för ombudsmannens tillsyn
- lämna uppgifter till ombudsmannen om vilka meriter den eller de har som t.ex. togs ut till anställningsintervjun, fick anställningen eller antogs till utbildningen
- ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatsen eller andra lokaler där verksamheten bedrivs
- komma till överläggningar med ombudsmannen.

Det fortsatta arbetet

Aktiva åtgärder

En särskild utredare har i uppdrag att undersöka effekterna av de bestämmelser om aktiva åtgärder som tas upp i lagarna mot diskriminering. I uppdraget ingår också att överväga hur krav på aktiva åtgärder kan göras tydliga, skarpa och kopplas till en verkningfull sanktion, och om krav på aktiva åtgärder bör utvidgas till fler diskrimineringsgrunder och fler samhällsområden. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2009.

Bristande tillgänglighet för personer med funktionshinder

Inom Regeringskansliet pågår ett arbete om "underlåtenhet att vidta åtgärder mot bristande tillgänglighet för personer med funktionshinder" skulle kunna regleras som en form av diskriminering.



REGERINGSKANSLIET

**Integrations- och jämställdhets-
departementet**

10333 Stockholm • tfn växel 08-405 10 00

Frågor om sakinnehållet besvaras av Integrations- och jämställdhets-
departementet, tfn 08-405 10 00.

Fler exemplar av faktabladet kan skrivas ut från regeringens webbplats:
www.regeringen.se

Tryckt av Grafisk Service, januari 2009.

Faktabladet är producerat av Integrations- och jämställdhetsdepartementet. Artikelnr. 2009.01

New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman



FACT SHEET

Ministry of Integration and Gender Equality

January 2009

Work to promote equal rights and opportunities is a priority area for the Government. Effective, comprehensive anti-discrimination legislation is necessary to enable us in Sweden to combat actions that directly or indirectly violate the principle of the equal worth of all people.

On 1 January 2009 the new Discrimination Act (Swedish Code of Statutes 2008:567) enters into force. At the same time a new agency, the Equality Ombudsman, will be established to supervise compliance with the Act.

Seven Acts become one

The new Act replaces the following legislation:

- the Equal Opportunities Act (Swedish Code of Statutes 1991:433),
- the Act on Measures against Discrimination in Working Life on Grounds of Ethnic Origin, Religion or Other Religious Faith (Swedish Code of Statutes 1999:130),
- the Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Disability Act (Swedish Code of Statutes 1999:132),
- the Prohibition of Discrimination in Working Life on Grounds of Sexual Orientation Act (Swedish Code of Statutes 1999:133),
- the Equal Treatment of Students at Universities Act (Swedish Code of Statutes 2001:1286),
- the Prohibition of Discrimination Act (Swedish Code of Statutes 2003:307),
- the Act Prohibiting Discriminatory and Other Degrading Treatment of Children and School Students (Swedish Code of Statutes 2006:67).

The part of the Act Prohibiting Discriminatory and Other Degrading Treatment of Children and School Students concerning degrading treatment other than discrimination (e.g. bullying that is not related to a particular grounds of discrimination) is to be transferred to the Education Act, where the regulations will be brought together in a special chapter.

Grounds of discrimination

The new Act is to combat discrimination on grounds of:

- sex
- transgender identity or expression
- ethnic origin
- religion or other belief
- disability
- sexual orientation
- age

Alongside the current grounds of discrimination, two new grounds are to be added: age and transgender identity or expression.

'Age' means length of life to date. Everyone is included in this grounds of discrimination. It applies to children, young people and older people, for example.

'Transgender identity or expression' refers to a person who does not identify herself/himself as a woman or a man, or who expresses belonging to another sex through his or her clothing or in some other way. People who identify or express themselves as transvestites will, for example, be able to invoke the prohibition of discrimination.

The concept of 'race' that was previously part of the definition of the 'ethnic origin' grounds of discrimination is to be removed. This change does not mean that protection against discrimination on grounds of ethnic origin is weakened.

Areas of society covered

The new Act contains prohibitions of discrimination that apply to:

- working life
- educational activities
- labour market policy activities and employment services not under public contract
- starting or running a business
- professional recognition
- membership of certain organisations
- goods, services and housing
- meetings and public events
- health and medical care
- social services
- social insurance
- unemployment insurance
- financial support for studies
- national military service and civilian service
- public employment

The prohibition of discrimination in the above-mentioned areas of society applies to all grounds of discrimination except age. The prohibition of discrimination on grounds of age applies to working life, educational activities, labour market policy activities and employment services not under public contract, starting or running a business, professional recognition and membership of certain organisations.

The new Act means that, for all grounds of discrimination except age, protection against discrimination is extended to new areas of society such as meetings and public events, national military service and civilian service and public employment. The prohibition of discrimination on grounds of gender and of disability are also extended to apply fully within the areas of health and medical care and social services. Social insurance and related benefit systems and unemployment insurance are also new areas in which discrimination on grounds of disability is prohibited.

Protection against discrimination in working life is to be extended. Discrimination is to be prohibited when a person enquires about work and the prohibition can also be invoked by a person applying for or carrying out a traineeship with an employer or performing work as a temporary or borrowed worker.

Protection against discrimination is to be extended to cover all educational activities.

Compensation for discrimination

A new penalty, compensation for discrimination, is to be introduced for infringements of the Discrimination Act. The aim is to avoid a link to the Tort Liability Act and thereby create better conditions for higher levels of compensation for victims of discrimination.

Compensation for discrimination is designed to both compensate for the violation represented by an infringement and act as a deterrent against discrimination.

Right for special interest organisations to bring an action

The new Act introduces a right for non-profit organisations whose statutes state that they are to look after the interests of their members to bring an action on behalf of an individual. This right to bring an action as a party is to be equivalent to the right currently enjoyed by employees' organisations. In order to bring an action, the non-profit organisation must have an interest in the matter and the financial ability to bring the action and be a suitable representative in all other respects.

Requirement for active measures

Under the new Discrimination Act, the previous provisions on active measures in working life and educational activities will, in principle, continue to apply.

However, there will be changes in the area of working life when it comes to drawing up action plans for equal pay and gender equality plans, and requirements for pay reviews. Plans and pay reviews will be required every three years instead of every year. The exception to the obligation to draw up such plans is to change, and will now apply to employers who had fewer than 25 employees at the end of the last calendar year, rather than employers with fewer than ten employees as previously.

In the area of education, there is now an option to impose sanctions against education providers that do not fulfil their obligation to take active measures. Education providers can be ordered to fulfil these obligations or risk having to pay a fine.

A new agency, the Equality Ombudsman

A new agency, the Equality Ombudsman, is to monitor compliance with the Act. In conjunction with the establishment of the new Ombudsman, the four previous offices of the anti-discrimination ombudsmen will be phased out; these are the Equal Opportunities Ombudsman, the Ombudsman against Ethnic Discrimination, the Disability Ombudsman and the Ombudsman against Discrimination because of Sexual Orientation..

A new agency, the Board against Discrimination, will be tasked with examining applications for financial penalties and appeals against decisions on financial penalty orders. The two previous agencies, the Equal Opportunities Commission and the former Board against Discrimination, are to be phased out.

The Equality Ombudsman will have access to better tools than the previous anti-discrimination ombudsmen to deal with actors that do not fulfil their obligations under the Discrimination Act.

The Equality Ombudsman can apply to the new Board against Discrimination for a financial penalty to be ordered against employers and education providers that do not fulfil their obligation to take active measures.

The Equality Ombudsman can also order financial penalties against employers, education providers, business operators, etc. who refuse to:

- provide information about circumstances in their activities that are of importance for the supervision exercised by the Ombudsman
- provide information about the qualifications of the person or persons who were, for example, selected for a job interview, appointed to a post or admitted to an educational programme
- give the Ombudsman access to workplaces or other premises where activities are conducted
- attend discussions with the Ombudsman.

Future activities

Active measures

An inquiry chair has been tasked with investigating the effects of the provisions on active measures in anti-discrimination legislation. The remit also includes considering how requirements for active measures can be made clear and linked to effective sanctions, and whether the requirements for active measures should be extended to other grounds of discrimination and areas of society. The inquiry is to deliver its report no later than 31 December 2009.

Reasonable accommodation for people with disabilities
Work is ongoing in the Government Offices to determine whether "denial of reasonable accommodation as regards people with disabilities" could be regulated as a form of discrimination.



REGERINGSKANSLIET

**Ministry of Integration and
Gender Equality**

SE-10333 Stockholm, Sweden
Phone switchboard +46 8 405 10 00

All inquiries about content should be directed to the Ministry of Integration and Gender Equality, tel +46 8 405 10 00.

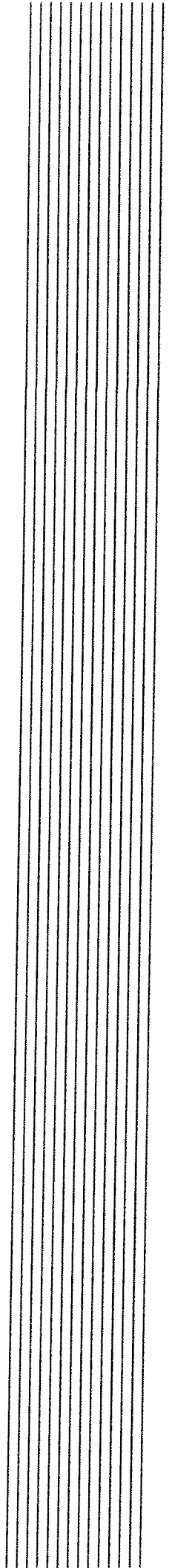
Additional copies of the fact sheet can be ordered from the Ministry of Integration and Gender Equality, tel +46 8 405 10 00. The Government's website: <http://www.sweden.gov.se>

Printed by Grafisk Service, Stockholm, Sweden, January 2009.

Fact sheet produced by the Ministry of Integration and Gender Equality. Article no. 2009.02

Bilaga 3

Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män



Bilaga 3

Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	7
1 Jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden.....	7
1.1 Arbetslösheten minskar snabbare för män.....	7
1.2 Grunden till ett jämställt arbetsliv läggs i skolan.....	8
1.3 En könsuppdelad arbetsmarknad.....	9
1.4 Kvinnor förvärvsarbetar mindre än män.....	11
1.5 Utanförskapet större för kvinnor.....	13
1.6 Män har högre lön än kvinnor.....	13
1.7 Sverige jämställt i ett internationellt perspektiv.....	17
2 Disponibel inkomst för kvinnor och män.....	19
2.1 Individuell disponibel inkomst jämnare fördelad än arbetsinkomsten.....	19
2.2 Justerad disponibel inkomst högre för sammanboende.....	20
2.3 Brist på jämställdhet även för äldre kvinnor och män.....	21
2.4 Socialförsäkringarna jämnar ut inkomstskillnaderna mellan könen.....	22
2.5 Mäns uttag av föräldrapenning fortsätter att öka.....	22
2.6 Män betalar mer skatt än kvinnor.....	23
3 Den ekonomiska jämställdhetspolitikens inriktning och effekter.....	23
3.1 En strategi för jämställdhet inom arbetsmarknad och näringsliv.....	23
3.2 Jämställdhet bra för tillväxten.....	24
3.3 Drivkrafterna till arbete har förbättrats mest för kvinnor.....	24
3.4 Arbetsutbudseffekterna är större för kvinnor än för män.....	25
3.5 På sikt ger reformerna samma inkomstökning för kvinnor och män.....	26
3.6 Om lönegapet minskade skulle arbetsutbudet öka.....	26
Underbilaga: Begrepp och data.....	28
Ordförklaringar.....	28
Data.....	29

Tabellförteckning

1.1 Befolkningen fördelad efter utbildningsinriktning och kön 2009	8
1.2 Chefer efter sektor och kön 2008	10
1.3 Anställda och företagare 2009	11
1.4 Antal helårsekvivalenter i åldrarna 20–64 år som försörjs med sociala ersättningar och bidrag 2009	13
1.5 Genomsnittlig arbetsinkomst och lön för kvinnor och män 2009.....	14
1.6 Lönegap per sektor 2005–2009.....	15
1.7 Sysselsättningsgrad och löneskillnader i EU 2008	18
2.1 Sammansättning av individuell disponibel inkomst 2008	19
2.2 Individuell disponibel inkomst i olika hushållstyper 2008	20
2.3 Disponibel inkomst för pensionärer efter civilstånd och åldersgrupp 2008.....	21
2.4 Skattepliktiga transfereringar 2008	22
2.5 Föräldrapenning 1997 och 2008	23
3.1 Marginaleffekt för olika hushållstyper 2010.....	25
3.2 Utbyte av ökat arbetsutbud för olika hushållstyper 2010	25
3.3 Arbetsutbudseffekter av regeringens politik 2006–2010	26
U.1 Disponibel inkomst för berörda personer med olika inkomstslag 2008	29
U.2 Regeländringar som beaktats vid beräkning av politikens effekter 2006– 2011	30

Diagramförteckning

1.1 Andel av befolkningen med eftergymnasial utbildning 1985–2009.....	8
1.2 Könsfördelning inom de 10 största yrkesgrupperna 2008	9
1.3 Arbetskraftsdeltagande 1970–2009.....	11
1.4 Medelarbetstid 1970–2009	12
1.5 Kvinnors lön i procent av mäns lön 1992–2009.....	14
1.6 Utbildningspremier för kvinnor och män.....	16
1.7 Lönespridning för kvinnor och män 2008.....	16
1.8 Lönespridning 1992–2009	17
2.1 Individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 1991–2010.....	19
2.2 Relativ justerad disponibel inkomst i olika hushållstyper 2008.....	20
2.3 Uttag av föräldrapenningdagar fördelat efter kön 1974–2009.....	22
3.1 Effekter av regeringens politik på individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 2006–2010.....	26

Sammanfattning

I ett internationellt perspektiv är Sverige ett förhållandevis jämställt land. Samtidigt kan det konstateras att sysselsättningsgraden för kvinnor är lägre än för män. Kvinnor har dessutom lägre lön jämfört med män och mindre ekonomiska resurser.

Finanskrisen och den därefter följande lågkonjunkturen har de senaste åren präglat Sverige. Arbetslösheten börjar nu minska, i synnerhet för män. I augusti 2010 var den säsongrensade arbetslösheten för personer 15–74 år 8,3 procent för kvinnor och 8,2 procent för män.

Regeringens politik för ökad ekonomisk jämställdhet handlar framför allt om att minska utanförskapet och öka sysselsättningen vilket gynnar kvinnor mer än män.

Minskade marginaeffekter har förbättrat drivkrafterna till arbete sedan 2006. Genom att minskningen har varit större för kvinnor än för män har drivkrafterna till en mer jämställd arbetsfördelning förbättrats.

För att skapa förutsättningar för samordning, analys och uppföljning av insatser inom jämställdhetsområdet har regeringen beslutat om en strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet (skr. 2008/09:198).

Källan till den ekonomiska ojämställdheten står att finna på arbetsmarknaden men grunden läggs redan i skolan. Från gymnasiet och uppåt är utbildningsvalen starkt könsbundna.

Kvinnor förvärvsarbetar i mindre utsträckning och har lägre lön än män. De arbetar oftare i yrken med låga löner och i den offentliga sektorn där lönerna i genomsnitt är lägre än i den privata. Kvinnor arbetar i högre grad deltid än män, men står för huvuddelen av det obetalda hemarbetet. När man lägger samman obetalt och betalt arbete, arbetar kvinnor och män ungefär lika mycket.

Om man räknar om alla löneinkomster till heltid var den genomsnittliga månadslönen för kvinnor 85,2 procent av männens 2009. Om man även korregerar lönerna för olika lönepåverkande faktorer, t.ex. yrke, utbildning och ålder genom s.k. standardvägning, uppgick kvinnors månadslön till 94,0 procent av männens 2009.

1 Jämställdhet på den svenska arbetsmarknaden

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av en könsmässig segregering. Kvinnor arbetar oftare i yrken med låga löner och i den offentliga sektorn där lönerna i genomsnitt är lägre än i den privata. Kvinnor är underrepresenterade i ledande positioner, i synnerhet inom privat sektor. Kvinnor förvärvsarbetar i mindre utsträckning och har lägre lön än män. Kvinnor arbetar i högre grad deltid än män, men står för huvuddelen av det obetalda hemarbetet.

Lön och företagarinkomst är den största inkomstkällan för både kvinnor och män. Den är också grunden för ersättning från sjuk- och arbetslöshetsförsäkring samt framtida pensioner. Löneskillnader på arbetsmarknaden återspeglas därför även i dessa system. Vid analys av den ekonomiska jämställdheten är därför utvecklingen på arbetsmarknaden central.¹

1.1 Arbetslösheten minskar snabbare för män

Den internationella finanskris som inleddes 2008 och den därefter följande lågkonjunkturen har även drabbat Sverige. Under 2010 har det ekonomiska läget stabiliserats och sysselsättningen ökar och arbetslösheten minskar åter. Effekterna av lågkonjunkturen kommer dock att synas under flera år framöver.

Under 1990-talskrisen drabbades mansdominerade yrken först. I en senare fas kom krisen även att påverka kvinnodominerade yrken och skillnaden i arbetslöshet mellan könen utjämnades efterhand. Den kris som inleddes 2008 följde till en början samma mönster och arbetslöshetsuppgången var betydligt större för män under 2009. Bland annat till följd av att regeringen som en del av krisbekämpningen har tillfört kommunsektorn ytterligare medel har minskningen av sysselsättningen i kommunerna blivit begränsad. Genom att en stor andel av de anställda i kommunerna är kvinnor har detta förhindrat att många kvinnor förlorat sina anställningar.

¹ Redogörelsen fokuserar därför på personer i förvärsaktiv ålder, men uppgifter avseende pensionärer finns bl.a. i avsnitt 2.3 i denna bilaga.

Under första halvåret 2010 var återhämtningen på arbetsmarknaden starkare för män än för kvinnor. Antalet arbetslösa och den relativa arbetslösheten fortsätter att minska, i synnerhet för män. I augusti 2010 var den säsongrensade arbetslösheten för personer 15–74 år 8,3 procent för kvinnor och 8,2 procent för män.²

Många av dem som blir arbetslösa utgörs av visstidsanställda vars kontrakt inte förlängs. De som ännu inte trätt in på arbetsmarknaden drabbas också av en svag arbetsmarknad, t.ex. ungdomar och utrikes födda. Arbetslöshet vid ung ålder ökar kraftigt risken för arbetslöshet senare i livet.³

1.2 Grunden till ett jämställt arbetsliv läggs i skolan

Kvinnor har högre utbildning än män

Kvinnornas utbildningsnivå är i genomsnitt högre än männens. En klart högre andel kvinnor än män har eftergymnasial utbildning. Sedan 1990 har andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning trendmässigt ökat snabbare än andelen för män. Av dem som tog examen i högskolan läsåret 2008/09 var 65 procent kvinnor, att jämföra med 60 procent för tio år sedan.⁴

Trenden mot allt högre utbildning fortsätter. År 2030 förväntas 51 procent av kvinnorna ha en eftergymnasial utbildning jämfört med 39 procent 2007 och 22 procent 1990. Motsvarande siffror för männen är 36, 31 respektive 20 procent. Andelen kvinnor på de traditionellt sett manliga eftergymnasiala utbildningarna beräknas öka. Däremot förväntas inte männens andel inom de traditionellt kvinnliga eftergymnasiala utbildningarna att öka.⁵

² Totalt 8,2 procent. Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

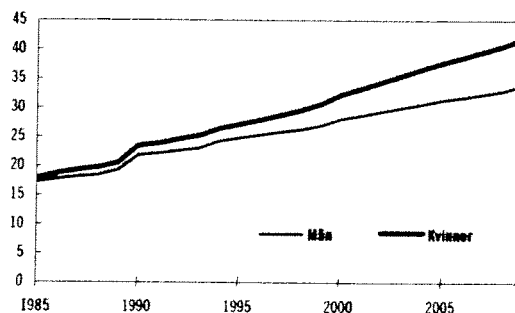
³ IFAU 2004:13, Har ungdomsarbetslöshet långsiktiga effekter?

⁴ Högskoleverkets rapport 2010:10 R Årsrapport 2010.

⁵ Statistiska centralbyrån 2010, Utbildning: Könnsstruktur per utbildning och yrke 1990–2030, Temarapport 2010:1. Uppgifterna avser 20–64 år.

Diagram 1.1 Andel av befolkningen med eftergymnasial utbildning 1985–2009

Personer 25–64 år, procent.



Anm: Nivåklassificeringen är gjord enligt Svensk utbildningsnomenklatur SUN 2000. Källa: Statistiska centralbyrån.

Stora skillnader mellan kvinnors och mäns utbildningsval

Det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns utbildningsval inom gymnasie- och högskolan. Inom gymnasieskolan uppvisar t.ex. endast 3 av 17 nationella program en könsfördelning i intervallet 40–60 procent av respektive kön.

Tabell 1.1 Befolkningen fördelad efter utbildningsinriktning och kön 2009

Personer 25–64 år.

Inriktning	Antal	Andel kvinnor	Andel män
Allmän utbildning	1 134 000	49	51
Pedagogik och lärarutbildning	336 300	76	24
Humaniora och konst	188 500	59	41
Samhällsvetenskap, juridik, handel, administration	822 900	61	39
Naturvetenskap, matematik och data	131 300	40	60
Teknik och tillverkning	1 050 200	12	88
Lant- och skogsbruk samt djursjukvård	81 900	31	69
Hälso- och sjukvård samt social omsorg	629 700	84	16
Tjänster	293 200	53	47
Okänd utbildningsinriktning	188 400	45	55
Totalt	4 858 500	51	49

Anm: Avser alla utbildningsnivåer. Indelningar enligt SUN 2000. Källa: Statistiska centralbyrån.

När det gäller kvinnors och mäns val av utbildningsinriktning har inte mycket förändrats

under det senaste decenniet.⁶ Detta gäller såväl gymnasie- som högskolan. I gymnasieskolan läser kvinnor i högre utsträckning på något av de studieförberedande programmen, men det är särskilt de yrkesförberedande programmen som är kraftigt könsuppdelade efter ett traditionellt mönster.

De traditionella studievalen består även inom högskolan. Kvinnor är överrepresenterade inom pedagogik och lärarutbildning och inom hälso- och sjukvård och social omsorg och män är överrepresenterade inom teknik och tillverkning. Andelen kvinnor bland de examinerade har ökat inom de flesta studieinriktningarna. Förutom inom teknikområdet har detta medfört en snedare könsfördelning än för tio år sedan.

Kvinnor har högre betyg

Fler kvinnor än män går alltså vidare till högskolan från gymnasiet. Detta förklaras delvis av att män i genomsnitt har lägre betyg än kvinnor, men sannolikt också av att flera av de mansdominerade programmen leder till ett yrke som inte kräver någon högskoleutbildning.

För att förbättra jämställdheten i skolan har regeringen tillsatt en delegation för jämställdhet i skolan (dir 2008:75). I juli 2009 presenterades ett delbetänkande som bland annat pekar på skillnaderna i prestationer mellan flickor och pojkar.⁷ Flickor har haft 10 procent bättre betyg än pojkar under lång tid. Beräkningar för ett urval av ämnen visar att skillnaderna var ungefär desamma redan på 1960-talet. Flickor har 10 procent bättre meritvärdespoäng i grundskolan, och skillnaden i kurspoäng från gymnasieskolan är lika stor. Könsskillnaden i betyg är i det närmaste konstant och oberoende av elevernas socioekonomiska bakgrund.

1.3 En könsuppdelad arbetsmarknad

Efter det könssegregerade utbildningssystemet följer en könsuppdelad arbetsmarknad. Fördelningen av kvinnor och män inom olika

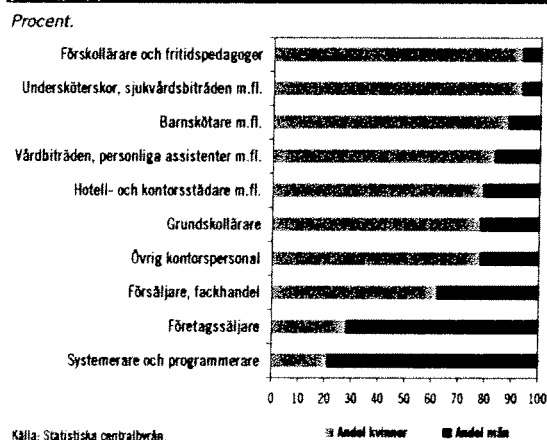
sektorer, näringsgrenar, yrken, chefspositioner och företagsformer är ojämn.

Kvinnor och män har olika yrken

Arbetsmarknaden i Sverige och de övriga nordiska länderna är mer könssegregerade än inom många andra OECD-länder.⁸ De flesta yrken domineras i hög grad av antingen kvinnor eller män. Kvinnor arbetar oftast i några få stora yrkesgrupper medan män jobbar i flera och mindre yrken.⁹ Detta blir tydligt då man ser på de tio största yrkesgrupperna, som tillsammans omfattar 34 procent av alla anställda kvinnor, men endast 11 procent av alla anställda män, se diagram 1.2.

Andelen kvinnor och män som arbetar i kvinno- respektive mansdominerade yrkesgrupper har varit relativt stabil sedan 2002. Även i yrkesgrupper där andelen anställda var jämnt fördelad mellan könen var förändringarna totalt sett små. I den mån förskjutningar skett handlar det om att kvinnor har gått in i mansdominerade yrken, medan män generellt förblivit i de traditionellt manliga yrkena.

Diagram 1.2 Könsfördelning inom de 10 största yrkesgrupperna 2008



En bidragande faktor till den internationellt sett höga förvärvsfrekvensen bland kvinnor kan vara att en betydande del av de tjänster som i Sverige utförs av kvinnor som avlönat marknadsarbete, i högre grad utförs av kvinnor som oavlönat arbete i länder utanför Norden. Detta kan också

⁶ Ändrad klassificering år 2000 försvårar jämförelser över en längre tidsperiod.

⁷ Flickor och pojkar i skolan - hur jämställt är det? (SOU 2009:64). Se även utgiftsområde 16 Utbildning och universitetsforskning i denna proposition.

⁸ Melkas H., Anker R., Occupational segregation by sex: in Nordic countries i Woman, gender and work ed. Loufi F. L. ILO 2010.

⁹ Medlingsinstitutet 2010, Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?

vara en orsak till den internationellt sett starkt könsuppdelade arbetsmarknaden i Sverige, där många kvinnor arbetar med omsorg av barn och äldre inom den offentliga sektorn.¹⁰

Kvinnor fortsätter att öka i manliga yrken

För den som väl skaffat sig en utbildning är det kostsamt och tidskrävande att byta yrkesinriktning. Det tar därför lång tid innan förändringar inom utbildningssystemet får fullt genomslag på arbetsmarknaden. En följd av att kvinnor i allt högre grad utbildar sig till traditionellt manligt dominerade yrken på eftergymnasial nivå är att kvinnornas andel i dessa yrken successivt ökar. Inom många yrkesgrupper kan man se följderna av denna utveckling, där männen är i majoritet i den äldsta åldersgruppen och kvinnorna dominerar i den yngsta. Särskilt tydligt märks detta inom yrken som kräver eftergymnasial kompetens, t.ex. agronomer, arkitekter, ekonomer, jurister, naturvetare och teologer.¹¹ Däremot förväntas inte andelen män öka inom de traditionella kvinnoyrkena i samma utsträckning. Männen behåller eller till och med förstärker sin klara dominans inom de tekniskt industriella utbildningarna på gymnasienivå.

Privat sektor domineras av män – offentlig sektor av kvinnor

År 2009 arbetade 51 procent av kvinnorna i privat och 49 procent i offentlig sektor, medan 81 procent av männen arbetade i privat och 19 procent i offentlig sektor. I kommun- och landstingssektorn utgjorde kvinnor en stor majoritet med 78 procent av de anställda. Den statliga sektorn var könsmässigt neutral, medan den privata sektorn hade en övervikt av män, 61 procent.¹²

Det är vanligare att män har högre befattningar än kvinnor

Förutom att kvinnor och män arbetar i olika sektorer och yrken så finns det en hierarkisk skiktning i respektive sektor, där män i större utsträckning än kvinnor finns på högre

befattningar eller chefsposter. Detta återspeglas även i lönestatistiken.

Kvinnliga och manliga chefer har olika chefsfunktioner och arbetar inom olika slags organisationer. Bland kvinnor är det vanligast att arbeta som ekonomi- eller administrativ chef medan män oftast arbetar som försäljnings- eller marknadschefer. Kvinnor är oftast chefer inom offentlig verksamhet, exempelvis vård och omsorg, utbildning och offentlig förvaltning medan män oftare är chefer inom byggverksamhet eller tillverkning, el-, värme- och vattenförsörjning.¹³

Tabell 1.2 Chefer efter sektor och kön 2008

Procent.

Sektor	Sysseisatta		Chefer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Privat sektor	38	62	25	75
Offentlig sektor	74	26	62	38
Stat	50	50	39	61
Kommuner	79	21	64	36
Landsting	80	20	72	28
Totalt	50	50	33	67

Källa: Statistiska centralbyrån.

Män är överrepresenterade som chefer i alla sektorer, se tabell 1.2. Det kan därför finnas fog för påståendet att det finns en s.k. glashiss som gör det lättare för män att göra karriär i kvinnoyrken.¹⁴ Totalt var 67 procent av alla chefer män och 33 procent kvinnor 2008. Skillnaden var störst i privat sektor, medan könsfördelningen var något jämnare i offentlig sektor. Jämnast var könsfördelningen i staten där 39 procent av cheferna var kvinnor och 61 procent män. I privat sektor var endast var fjärde chef kvinna 2008.

Störst var ojämställdheten på de allra högsta chefsposterna. Bland börsföretagens totalt 269 verkställande direktörer var endast 8 kvinnor 2009–2010. Bland styrelseledamöterna i börsföretagen var 20 procent kvinnor och 80 procent män.¹⁵

¹⁰ Melkas H., Anker R., Occupational segregation by sex: in Nordic countries i Woman, gender and work ed. Loufi F. ILO 2010.

¹¹ Statistiska centralbyrån har skrivit fram könsstrukturen per utbildning och yrke till 2030 i Temarapport 2010:1 Utbildning: Könsstruktur per utbildning och yrke 1990–2030.

¹² Enligt Statistiska centralbyrån, AKU. Avser anställda 16–64 år.

¹³ Enligt Statistiska centralbyrån, *Välfärd*, 2010:2.

¹⁴ SOU 2004:43 Den könsuppdelade arbetsmarknaden.

¹⁵ Enligt Statistiska centralbyrån, På tal om kvinnor och män 2010.

Företagare är oftast män

Av dem som var sysselsatta i Sverige 2009 var 16 procent av männen företagare att jämföra med 6 procent för kvinnorna.¹⁶ Det innebär att cirka en fjärdedel (28 procent) av företagarna var kvinnor och tre fjärdedelar (72 procent) män.

Antalsmässigt domineras näringslivet av småföretag med färre än 50 anställda. Bland småföretagare är 78 procent män och 22 procent kvinnor. Branschmässigt är kvinnors och mäns företagande könsuppdelat på samma sätt som arbetsmarknaden i övrigt. Den största andelen företagande kvinnor och män finns i åldersintervallet 41–50 år, 33 procent respektive 30 procent. Bland dem som startade företag 2009 var en tredjedel kvinnor.¹⁷

Tabell 1.3 Anställda och företagare 2009

16–64 år. Tusental och procent.

Sektor	Antal		Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Anställda	1980	1980	50	50
Företagare	120	310	28	72
Totalt	2100	2290	48	52

Anm: Företagare inklusive medhjälpande hushållsmedlemmar.
Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

Kvinnor och män har olika motiv till varför de vill starta eget. För kvinnor är möjligheten att förverkliga sina idéer det viktigaste. Nästan lika viktigt är möjligheten att få arbeta självständigt. För män är möjligheten att arbeta självständigt det vanligaste motivet och det näst vanligaste är att förverkliga sina idéer. Ungefär lika många män som kvinnor uppger att motivet till att starta eget är arbetslöshet eller risk för arbetslöshet.¹⁸

Arbete inom privat sektor eller på en marknad som domineras av små företag ökar benägenheten att bli egenföretagare.¹⁹ En orsak till att kvinnor inte blir företagare lika ofta som män kan därför vara att kvinnor ofta arbetar inom yrken eller sektorer där det är svårt för företagare eller mindre företag att etablera sig.

Regeringen har genomfört en satsning om 100 miljoner kronor per år under föregående mandatperiod för att främja kvinnors före-

tagande samt för att stärka kunskap och forskning om kvinnors företagande.

1.4 Kvinnor förvärsarbetar mindre än män

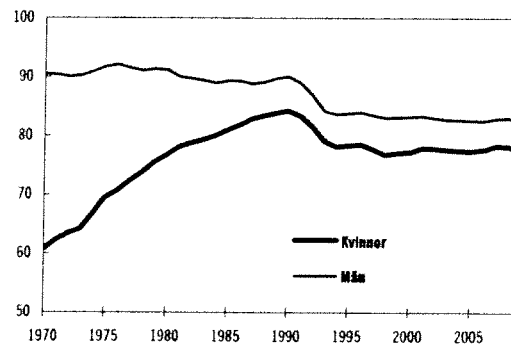
Kvinnor har lägre arbetskräftsdeltagande

Trots att andelen kvinnor i arbetskraften i Sverige är bland de högsta i världen, är andelen lägre än för män.²⁰ År 2009 ingick 2,3 miljoner kvinnor och 2,5 miljoner män i arbetskraften. Det motsvarar 77,7 procent av kvinnorna och 82,7 procent av männen i åldern 16–64 år.²¹

Kvinnornas arbetskraftstal ökade under 1970- och 1980-talen, samtidigt som det i stort sett var oförändrat för män. I början av 1990-talet upphörde ökningen av kvinnornas arbetskraftsdeltagande, och har sedan dess legat runt fem procentenheter lägre än mäns.

Diagram 1.3 Arbetskraftsdeltagande 1970–2009

Andel av befolkningen 16–64 år, procent.



Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

Kvinnor förvärsarbetar färre timmar än män

För män minskade den genomsnittliga arbetstiden från ca 44 timmar till ca 41 timmar per vecka mellan 1970 och 1980 och förblev sedan ungefär oförändrad fram till millennieskiftet. Därefter minskade den till drygt 38,4 timmar 2009. Även för kvinnor minskade medelarbetstiden något under 1970-talet, från ca 32 till 31 timmar. Därefter ökade den till 34 timmar vid

¹⁶ Enligt Statistiska centralbyrån, AKU. Avser 20–64 år.

¹⁷ Enligt Tillväxtverkets hemsida, www.tillvaxtverket.se

¹⁸ Enligt Tillväxtverkets hemsida, www.tillvaxtverket.se

¹⁹ Eklund S., Vejsiu A. Drivkrafter att starta företag: ett genusperspektiv. Ekonomisk debatt 2009:3.

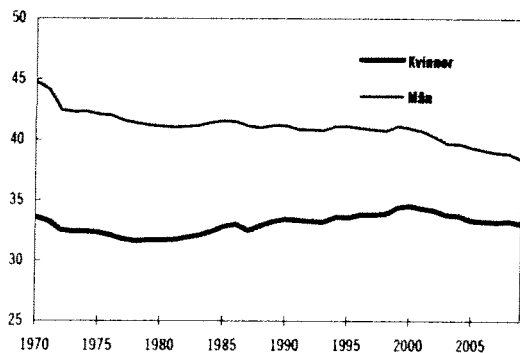
²⁰ Internationella uppgifter publiceras bl.a. i OECD Employment Outlook 2008.

²¹ Om inte annat anges bygger avsnittet på Statistiska centralbyråns Arbetskraftsundersökning (AKU). Samtliga uppgifter avser personer 16–64 år. För att få jämförbarhet över tiden har siffror enligt den äldre definitionen kedjats till den nya ILO-definitionen.

millennieskiftet, men har sedan minskat något och är nu ca 33,1 timmar. Skillnaderna i arbetstid mellan könen har minskat successivt, och kvinnor ökade sin arbetstid i förhållande till män från ca 75 till 86 procent mellan 1970 och 2009.

Diagram 1.4 Medelarbetstid 1970-2009

Genomsnittligt antal timmar per vecka för personer i arbete 16-64 år.



Källa: Statistiska centralbyrån, AKU.

Det är främst kvinnor som arbetar deltid

Den viktigaste orsaken till att män i genomsnitt förvärvsarbetar fler timmar per vecka än kvinnor är att många kvinnor arbetar deltid. Kvinnor arbetar deltid, frivilligt eller ofrivilligt, i betydligt större omfattning än män. Av de sysselsatta arbetade 35 procent av kvinnorna och 12 procent av männen deltid 2009.²²

Motiven till att kvinnor och män arbetar deltid skiljer sig åt. Den vanligaste orsaken för kvinnor att arbeta deltid är att ta hand om barn. För män är den vanligaste orsaken att heltidsjobb saknas. Bland de pappor som jobbar deltid är det en femtedel som gör det för att ta hand om barn.²³

Frivilligt deltidarbete kan bli en inkörsport till ofrivillig deltidarbetslöshet, i synnerhet för kvinnor. Under vissa faser av livet väljer många att arbeta deltid, i synnerhet kvinnor med små barn. Detta medför att kvinnor ofta söker sig till branscher och yrken där det är vanligt och accepterat med deltidsanställningar, t.ex. detaljhandeln eller vård- och omsorgssektorn.

Samtidigt är fler kvinnor än män deltidarbetslösa och vill öka sin arbetstid. En förklaring till detta kan vara att de kvinno-

dominerade branscherna anpassats till deltidarbete och att det därför finns få lediga heltidstjänster att söka. Det finns tecken som tyder på att möjligheten att få arbetslöshetsersättning på deltid gör det svårare för den som arbetar deltid att hitta ett heltidsjobb.²⁴ Begränsningen av rätten till deltidserättning från arbetslöshetsförsäkringen kan därför bidra till att minska det ofrivilliga deltidarbetet.

Kvinnor utför mer av det obetalda arbetet än män

Den ojämställda fördelningen av hushållsarbete är ett av skälen till kvinnors lägre arbetskraftsdeltagande och lägre medelarbetstid. De som arbetar oavlönat räknas inte till arbetskraften och får därför ingen inkomst eller pensionsrätt, men bidrar till såväl hushållens som samhällets välfärd i stort.

De som förvärvsarbetar mycket har mindre tid till arbete i hushållet. Den ojämna fördelningen av det avlönade marknadsarbetet är därför en spegelbild av det oavlönade hushållsarbetet. Enligt den senaste tillgängliga statistiken, som avser 2001, utförde kvinnor 59 procent och män 41 procent av det oavlönade arbetet.

Totalt sett var det oavlönade arbetet av ungefär samma omfattning som det avlönade. Under en vecka utförde kvinnor nära 29 timmar och män cirka 20 timmar oavlönat arbete. Sammantaget innebär detta att kvinnor och män arbetade ungefär lika mycket, 55 respektive 56 timmar per vecka 2001, när avlönat och oavlönat arbete räknas samman.²⁵

Jämfört med tidsanvändningsundersökningen 1990/91 minskade kvinnor sitt obetalda arbete. För män finns ingen motsvarande förändring. Tiden som avsätts varierar kraftigt inte bara mellan kvinnor och män, utan också mellan olika åldersgrupper.

I ett längre perspektiv har kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande gått hand i hand med att hushållsarbetet har effektiviserats. Från mitten av 1940-talet ökade kvinnors löner i jämförelse med männens, vilket skapade incitament att träda ut på arbetsmarknaden. Moderniseringen av de svenska hemmen verkade i samma riktning, eftersom den innebar att en given

²² Enligt Statistiska centralbyrån, AKU. Avser 16-64 år. Med deltid avses en överenskommen arbetstid mindre än 35 timmar per vecka.

²³ Fredriksson K., Pappor jobbar mest av alla, Statistiska centralbyrån Välfärd 2010:2

²⁴ Hartman L. et al, Välfärd på deltid, SNS Förlag, 2008.

²⁵ Tidsanvändningsundersökningar har genomförts vid två tillfällen, senast 2000/01. Nästa undersökning kommer att publiceras under 2011. Uppgifterna avser hela befolkningen 20-64 år. Med obetalt arbete menas t.ex. hushållsarbete, vård av barn, underhåll av trädgård eller bil.

mängd hushållstjänster kunde produceras med en minskad arbetsinsats. Genom den offentliga barnomsorgens utbyggnad och den nya familjepolitiken under 1970-talet blev det möjligt för fler kvinnor att yrkesarbeta.²⁶ Det finns inga skäl att tro att tidsbesparingarna i hushållsarbetet kommer att upphöra i framtiden. Till exempel gör införandet av RUT-avdraget det ekonomiskt rimligt för betydligt fler hushåll att köpa hushållstjänster.

1.5 Utanförskapet större för kvinnor

Trots att Sverige har en arbetsmarknad där förutsättningarna för både kvinnors och mäns deltagande är relativt goda står många utanför arbetsmarknaden. Det gäller t.ex. sjukskrivna, arbetslösa och personer med sjuk- eller aktivitetsersättning. Många arbetar inte heller i den utsträckning de skulle önska.

Tabell 1.4 Antal helårsekvivalenter i aldrarna 20–64 år som försörjs med sociala ersättningar och bidrag 2009

Antal helårsekvivalenter och fördelning, procent.

	Antal helårs- ekvivalenter	Andel kvinnor	Andel män
Sjukpenning	105 400	60	40
Sjuk- och aktivitetsersättning	415 900	59	41
Arbetslöshet	131 300	44	56
Arbetsmarknadsåtgärder	120 800	46	54
Ekonomiskt bistånd	88 800	48	52
Totalt	882 200	54	46

Källa: Statistiska centralbyrån.

Av tabell 1.4 framgår att utanförskapet räknat med s.k. helårsekvivalenter är större bland kvinnor än bland män.²⁷ Kvinnor är överrepresenterade inom sjukpenning och sjuk- och aktivitetsersättning. Räknat i helårsekvivalenter ökade utanförskapet med 4,7 procent för såväl män som kvinnor mellan 2008 och 2009. Ökningen förklaras av den negativa utvecklingen på arbetsmarknaden till följd av finanskrisen. Samtidigt har sjuktalen minskat stadigt under

flera år. Räknat i helårsekvivalenter är nivån 160 000 lägre än då regeringen tillträdde 2006.²⁸

Månadsutfallen för första halvåret 2010 tyder på att antalet helårsekvivalenter fortsätter att falla.²⁹ Den allmänna bilden är att arbetslösheten minskar liksom antalet personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, men även antalet ekvivalenter inom ohälsöförsäkringarna minskar.

Kvinnor på kvinnodominerade arbetsplatser löper störst risk att bli sjukskrivna. Regeringen har tidigare presenterat satsningar på sammanlagt 41 miljoner kronor under 2009 och 2010 för att motverka kvinnors ohälsa på arbetsplatser och för att förstärka forskningen om kvinnors hälsa.

1.6 Män har högre lön än kvinnor

Generellt har de mansdominerade yrkena en högre medellön än de kvinnodominerade.³⁰ Så länge inte lönerelationerna eller andelen kvinnor och män i olika yrken utjämnas kommer därför kvinnors löner i genomsnitt att förbli lägre än mäns. Även om könsfördelningen utjämnas är detta inte någon garanti för att lönerna utjämnas, eftersom kvinnor i allmänhet har lägre lön än män även inom en och samma yrkesgrupp. En undersökning visar t.ex. att kvinnliga ingenjörer får drygt 1 000 kronor mindre i månadslön än män redan på första jobbet efter avslutad utbildning.³¹

Olika arbetad tid mellan könen ökar skillnaderna i arbetsinkomst

Män har högre lön, arbetar fler timmar och är inte frånvarande från arbetet lika mycket som kvinnor. Detta medför att fördelningen av de faktiska inkomsterna från arbete är betydligt mer ojämnt fördelade än månadslönerna, 40 procent betalades ut till kvinnor och 60 procent till män. År 2008 uppgick antalet personer med lön eller företagarinkomst till 4,6 miljoner, varav 48 pro-

²⁶ Svensson L. Hemmens modernisering och svenska hushålls tidsanvändning 1920-90, IFAU 2008:19.

²⁷ Statistiska centralbyråns definitioner avviker något från de som används i kapitel 8, tabell 8.7 i denna proposition. SCB räknar t.ex. inte med sjuklön som en del av sjukpenningen.

²⁸ Med helårsekvivalenter avses det antal individer 20–64 år som skulle kunna försörjas under ett helt år med full ersättning. Exempelvis blir två personer, som varit heltidsarbetslösa ett halvår var, tillsammans en helårsekvivalent.

²⁹ Könsuppdelade uppgifter saknas.

³⁰ Enligt Statistiska centralbyråns lönestrukturstatistik.

³¹ Sveriges ingenjörer 2009 (www.sverigesingenjorerer.se).

cent var kvinnor och 52 procent män. Det är samma andelar som 1997.

Inkomst från arbete är den faktiska ersättningen för utfört arbete. Till skillnad från kontrakterad lön påverkas denna av frånvaro, heltids-/deltidsarbete och eventuell övertidsersättning. Till inkomst från arbete räknas även företagarinkomst. Kvinnors utbetalda arbetsinkomst uppgår till 70,6 procent av männens.

Tabell 1.5 Genomsnittlig arbetsinkomst och lön för kvinnor och män 2009

Kronor, procent.

	Kvinnor	Män	Kvinnors andel
Arbetsinkomst, utbetald	18 600	26 400	70,6
Månadslön	25 700	30 100	85,2
Standardvägd månadslön	28 300	30 100	94,0

Källor: Statistiska centralbyrån, Medlingsinstitutet och egna beräkningar.

Kvinnornas lägre arbetskraftsdeltagande och kortare genomsnittliga arbetstid innebär att män samlar på sig större arbetslivserfarenhet. Detta har i sin tur visat sig vara en faktor som bidrar till en högre lön.³² Kvinnors kortare medelarbets-tid bidrar därför till att befästa löneskillnaderna mellan könen.

Kvinnor har även en högre frånvaro från arbetet än män, t.ex. på grund av egen eller barns sjukdom. Detta är också en av orsakerna till att kvinnor får en större del av sina inkomster från transfereringar än män. Förvärvsavbrott har negativa konsekvenser för löneutvecklingen, och kvinnor har i genomsnitt haft dubbelt så lång tid av förvärvsavbrott som män, t.ex. till följd av barnledighet.³³

Skillnaden i månadslön mellan könen minskar

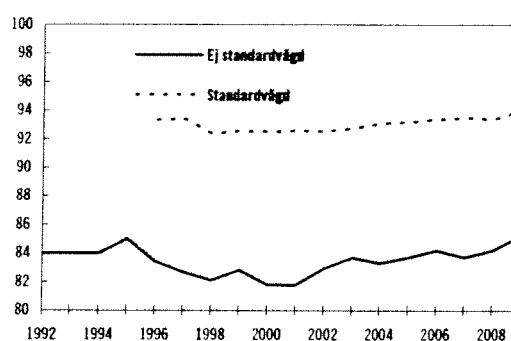
När man räknar om alla löner till månadslön för att justera för skillnader i arbetstid, var kvinnornas månadslön i genomsnitt 85,2 procent av männens 2009. Räknat i kronor var kvinnors månadslön i genomsnitt 25 700 kronor och mäns 30 100 kronor 2009. Jämfört med 2008 är detta en ökning med 700 kronor för män och 1 000 kronor för kvinnor. Mellan 1992 och 2009 ökade kvinnors månadslöner med i genomsnitt

3,9 procent per år, jämfört med 3,8 procent för män.³⁴

Skillnaden i lön mellan män och kvinnor är alltså 14,8 procent. Denna andel, det s.k. lönegapet, är på ungefär samma nivå som 1992. Lönegapet ökade under 1990-talet, men sedan sekelskiftet kan man se en trendmässig minskning. Eftersom väsentligt fler kvinnor än män arbetar deltid blir skillnaden i faktiskt utbetalda löner mellan könen större än vad dessa siffror visar.

Diagram 1.5 Kvinnors lön i procent av mäns lön 1992-2009

Procent.



Anm.: Den standardvägda tidsserien har skarvats 2005 mht. förbättrad yrkesgruppsindelning (SSYK) efter detta år.

Källa: Medlingsinstitutet.

Lönegapet minskar när man tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar med olika saker

För att få en tydligare bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män är det vanligt att korrigera för olika lönepåverkande faktorer som inte beror på kön, t.ex. yrke, utbildning och ålder, genom s.k. standardvägning. På detta sätt kan man beräkna hur stor löneskillnaden mellan kvinnor och män skulle vara om kvinnor och män arbetade i samma yrken, var lika gamla osv.

Efter standardvägning uppgick kvinnors månadslön till 94,0 procent av männens 2009. Den resterande skillnaden, 6,0 procent, kan bero på faktorer som inte ingår i den använda modellen, t.ex. arbetsledaransvar och yrkeserfarenhet. Oförklarade löneskillnader är inte samma sak som osakliga löneskillnader eller

³² Aktuella skattningar och internationella jämförelser finns i t.ex. Boarini R., Strauss H. The private internal rates of return to tertiary education: New estimates for 21 OECD countries, OECD economics department, Working paper 591, 2007.

³³ Björklund A. m.fl., Arbetsmarknaden, SNS förlag. Studien bygger på data från 1992-1993.

³⁴ Enligt Statistiska centralbyråns lönestrukturstatistik. Lön är ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, t.ex. kronor per månad. För att kunna jämföra löner mellan män och kvinnor, olika branscher, åldersgrupper etc. har lönerna räknats om till heltid.

diskriminering, men kan vara ett tecken på att sådan förekommer.³⁵

Även om de löneskillnader som förklaras av att kvinnor och män är verksamma i olika yrken, sektorer osv. och därför inte kan sägas vara diskriminerade i lagens mening, är det ett tecken på att kvinnors och mäns arbete värderas olika. I vissa sammanhang har detta benämnts ”strukturell” diskriminering.

Tabell 1.6 Lönegap per sektor 2005–2009

Kvinnors andel av mäns månadslön, procent och procentenheter.

Sektor	Kvinnors andel 2009		Utveckling 2005–2009	
	Ej standardvägd	Standardvägd	Ej standardvägd	Standardvägd
Offentlig sektor	84,9	97,0	1,5	0,5
Kommun	93,4	99,4	1,8	0,3
Landsting	73,1	95,3	1,7	0,6
Stat	88,7	93,8	3,0	0,9
Privat sektor	86,6	92,7	1,3	1,0
Arbetare	90,0	95,5	1,7	1,1
Tjänstemän	79,2	90,9	1,9	0,7
Alla sektorer	85,2	94,0	1,5	0,8

Anm. Månadslönen är standardvägd för att korrigera för lönepåverkande faktorer som inte beror på kön, t.ex. yrke, utbildning och ålder.

Källa: Medlingsinstitutet.

Drygt hälften av skillnaden i månadslön mellan könen förklaras av att kvinnor i genomsnitt arbetar i yrken, sektorer etc. med lägre lönenivåer än genomsnittet på arbetsmarknaden, men även utbildningsnivå och sektorstillhörighet är betydelsefulla.³⁶ Lönegapet varierar mellan olika sektorer. De största ej standardvägda löneskillnaderna finns i landstingen, 26,9 procent och de minsta i kommunerna, 6,6 procent. Om man istället ser på de standardvägda löneskillnaderna var de störst för tjänstemän i privat sektor, 9,1 procent, och minst i kommunerna, 0,6 procent. Detta hänger delvis samman med att skillnaderna är större inom de sektorer där andelen högutbildade är högre.

Det finns även skillnader i lönegapets utveckling mellan de olika sektorerna. Sedan 2005, men i synnerhet det senaste året, har

löneskillnaderna minskat i alla sektorer. De ojusterade löneskillnaderna har minskat snabbast i staten, med 3,0 procentenheter. De standardvägda lönegapen minskade mindre, med 1,0 procentenhet i den privata sektorn, och med 0,5 procentenheter i den offentliga sektorn mellan 2005 och 2009.

En förklaring till kvinnors lägre lön som förts fram i debatten är att kvinnor ofta arbetar inom den offentliga sektorn där antalet arbetsgivare är begränsat och löntagarnas förhandlingsstyrka därför är svag. Det finns studier som visar att en övergång från offentlig till privat drift bland anställda inom vård, omsorg och skola kan medföra en förbättrad löneutveckling för de anställda.³⁷ Vidare är medellönen bland sjuksköterskor ofta högre i län med en högre andel av de anställda hos privata vårdgivare.³⁸ I andra studier har man inte kunnat finna några skillnader i lönestruktur, lönenivå och förmåner mellan privata och kommunala utförare inom äldreomsorgen.³⁹ En slutsats från litteraturen är därför att det inte finns någon stark evidens för att konkurrensutsättning av offentliga verksamheter har någon större betydelse för lönerna nivå eller för lönerelationerna mellan kvinnor och män.

Kvinnor tjänar mindre på utbildning

Utbildningen påverkar individens lön positivt, dvs. högre utbildning ger normalt högre lön. Detta gäller för både kvinnor och män, även om män generellt sett har en högre lönenivå. Trots kvinnors högre utbildningsnivå har män alltså i genomsnitt högre lön än kvinnor. Jämfört med män tjänar kvinnor således mindre på att utbilda sig. Detta gäller såväl i Sverige som internationellt.⁴⁰ Delvis kan kvinnors lägre avkastning på utbildning förklaras av att de är överutbildade, dvs. att de har en högre utbildning än vad som normalt krävs för deras yrke.⁴¹

³⁷ Orelund C., Övergång till privat drift inom offentlig sektor – Högre lön för den anställda, Ekonomisk debatt 2010:5.

³⁸ Johansson, K., Marknadsmakt och löner inom sjukvården, opublicerad uppsats, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet 2004.

³⁹ Socialstyrelsen (2004) Konkurrensutsättningen inom äldreomsorgen, rapport, Socialstyrelsen, Stockholm.

⁴⁰ Enligt t.ex. Boarini R., Strauss H., The private internal rates of return to tertiary education: New estimates for 21 OECD countries, OECD economics department, Working paper 591, 2007.

⁴¹ Enligt Johansson M., Katz K., Underutnyttjad utbildning och lönegapet mellan kvinnor och män, IFAU rapport 2007:11.

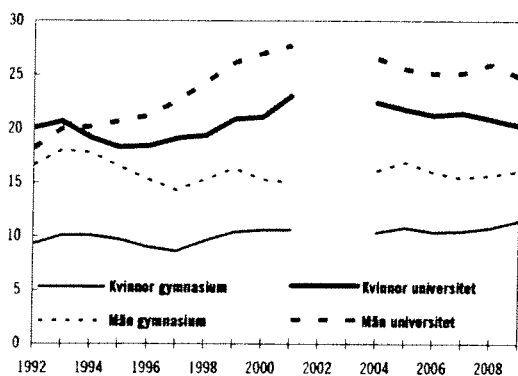
³⁵ Medlingsinstitutets har också använt regressionsanalys för att beräkna det justerade lönegapet. I denna analys tas hänsyn till något fler faktorer än vid standardvägning, se t.ex. Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?. Skillnaden blir då något mindre, 5,4 procent jämfört med 6,0 procent 2009.

³⁶ Se t.ex. Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009? Medlingsinstitutet 2010.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män är större bland högt utbildade än bland lågt utbildade. Skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga månadslön är störst i gruppen med eftergymnasial utbildning, tre år eller längre (exklusive forskarutbildade).⁴²

Diagram 1.6 Utbildningspremier för kvinnor och män

Löneskillnad mellan treårig gymnasial och förgymnasial utbildning samt mellan treårig universitets- och treårig gymnasial utbildning, procent.



Anm: Data saknas för 2002 och 2003.
Källa: Medlingsinstitutet.

Utbildningspremierna visar hur mycket man tjänar på att utbilda sig. Diagram 1.6 visar den genomsnittliga löneskillnaden mellan treårig gymnasial och förgymnasial utbildning samt mellan treårig universitets- och treårig gymnasial utbildning sedan 1992.⁴³ För tidigare år saknas könsuppdelade data, men under 1970-talet sjönk utbildningspremierna totalt sett. Sedan 1980-talets början har gymnasielönespremierna varit i stort sett oförändrade, men sedan 1992 har en viss utjämning mellan könen skett. I början av 1990-talet var universitetslönespremierna ungefär lika höga för båda könen. Under 1990-talet ökade den för såväl kvinnor som män, men mest för männen. Under det senaste decenniet har universitetslönespremierna minskat svagt för båda könen, men något mer för kvinnor.

Lönerörligheten lägre för kvinnor än för män

Kvinnor är kraftigt överrepresenterade bland dem med låga löner, samtidigt som de har

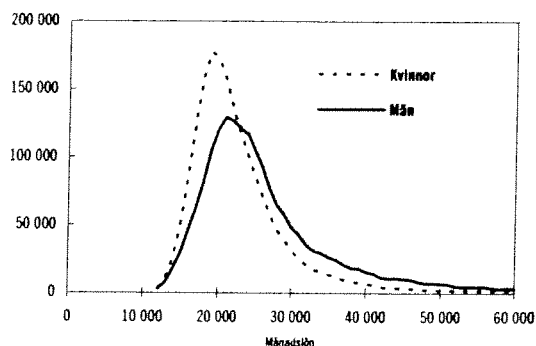
mindre sannolikhet än män att röra sig uppåt i lönefördelningen.⁴⁴ Kvinnor med barn har mindre sannolikhet att öka sin lön, men detta gäller inte för män. Föräldraledighet gör att inkomstutvecklingen blir sämre. För kvinnor där mannen också varit föräldraledig är denna minskning inte lika stor.⁴⁵

Lönespridningen är större för män än för kvinnor

I allmänhet är löneskillnaderna mellan könen mindre ju högre andelen kvinnor är i ett yrke. Jämfört med män har kvinnor i genomsnitt lägre lön och en mer sammanpressad lönestruktur, se diagram 1.7.

Diagram 1.7 Lönespridning för kvinnor och män 2008

Antal personer 20–64 år per 1000-kronorsintervall.



Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Mellan 1992 och 2008 ökade lönespridningen för båda könen och i alla sektorer. Ökningen av lönespridningen var ungefär lika stor för kvinnor och män. Ökningen skedde främst fram till 2001 och det har därefter endast varit mindre förändringar.⁴⁶

Störst är lönespridningen för män som arbetar i landstingen. Orsaken till detta är de stora löneskillnaderna mellan läkare och övrig personal som arbetar i denna sektor.

⁴² Medlingsinstitutet (2009) Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?

⁴³ Data 1992–2001 enligt Gustavsson, M. (2006) The evolution of the Swedish wage structure: new evidence for 1992–2001, Applied Economics Letters. Hänsyn har tagits till förväntad arbetslivserfarenhet beräknad utifrån ålder och utbildningslängd (Gustavsson tar även hänsyn till om individen är invandrare). Information saknas för åren 2002 och 2003.

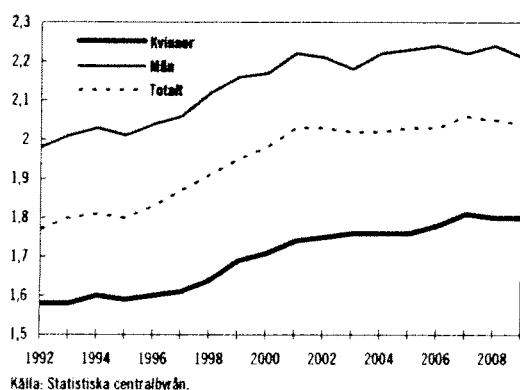
⁴⁴ Finansdepartementets egna bearbetningar av LINDA-registret och strukturlönestatistiken för perioden 2004–2008.

⁴⁵ Johansson E.-A., Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner, IFAU Rapport 2010:5.

⁴⁶ Lönespridningen har här beräknats som kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen, dvs. kvoten mellan den tiondel som tjänar mest och den tiondel som tjänar minst. Om kvoten är 2 har tiondelen med högst lön dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst.

Diagram 1.8 Lönespridning 1992-2009

Kvoten mellan lön i den 90:e percentilen och den 10:e percentilen.



Källa: Statistiska centralbyrån.

Lönförmåner och prestationsbaserade ersättningar
Utöver månadslönen har många löntagare någon form av lönförmån t.ex. tjänstebil, subventionerad lunch eller försäkringsförmåner som avtalspension. Det blir också allt vanligare med olika årsvisa belöningsystem t.ex. bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier. Båda dessa typer av ersättningar påverkar sannolikt löneskillnaderna mellan kvinnor och män, men det saknas statistik för att belysa detta i detalj. Det finns tecken på att det totala lönegapet mellan könen ökar då hänsyn även tas till denna typ av ersättningar.⁴⁷ När det gäller förmåner kan några skillnader mellan kvinnor och män inte identifieras om hänsyn tas till yrke etc. Däremot finns kan det inte uteslutas att kvinnor missgynnas då det gäller bonus.⁴⁸

1.7 Sverige jämställt i ett internationellt perspektiv

Trots de brister som finns framstår Sverige i ett internationellt perspektiv som ett förhållandevis jämställt land. Detta hindrar inte att det finns mycket att lära från andra länder inom jämställdhetsområdet.

Hög sysselsättningsgrad för kvinnor i Sverige

Sysselsättningsgraden inom EU är genomgående högre för män än för kvinnor. Sverige har en

internationellt sett hög sysselsättningsgrad, i synnerhet för kvinnor. I Sverige är sysselsättningsgraden för kvinnor högre än för män i många av EU:s medlemsstater. Under de senaste åren har sysselsättningen inom EU ökat snabbare för kvinnor än för män. Mellan 2002 och 2008 ökade sysselsättningsgraden för kvinnor med 4,7 procentenheter till 59,1 procent. Samtidigt är männens sysselsättningsgrad betydligt högre, 72,8 procent. Det finns stora skillnader mellan olika medlemsstater. Mindre än hälften av kvinnorna i förvärsaktiv ålder i Malta, Grekland och Italien deltar i arbetskraften medan över 70 procent gör det i Danmark och Sverige.

Barnafödande påverkar kvinnors och mäns deltagande i arbetskraften på olika sätt. Generellt för EU gäller att kvinnor med barn under 12 år deltar i arbetskraften i lägre utsträckning än andra kvinnor, medan män med barn under 12 år deltar i högre utsträckning än andra män.

Hög andel deltidsarbetande i Sverige

Det är vanligare att kvinnor arbetar deltid än män i samtliga EU-länder. Kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande består till stor del av deltidsarbete.⁴⁹ År 2008 arbetade 31,1 procent av de yrkesverksamma kvinnorna deltid, att jämföra med 7,9 procent av männen. Det finns en tydlig skillnad mellan länderna i öst och väst. Lägst andel deltidsarbetande kvinnor (och män) finns i Bulgarien och Slovakien. Högst andel deltidsarbetande kvinnor (och män) finns i Nederländerna, där tre fjärdedelar av alla sysselsatta kvinnor är deltidsarbetande. En hög sysselsättningsgrad är ofta sammankopplad med en hög andel deltidsarbetande kvinnor.

Lönegapet större i länder med en hög andel förvärsarbetande kvinnor

Lönegapet mellan könen var 17,8 procent inom EU under 2008. Lönegapet är generellt större i länder med en hög andel förvärsarbetande kvinnor. I dessa länder finns kvinnor på alla lönenivåer och därmed blir deras genomsnittliga lön lägre. I länder med låg sysselsättningsgrad bland kvinnor är det framför allt de relativt högutbildade kvinnorna som förvärsarbetar.

⁴⁷ Medlingsinstitutet 2009, Nio perspektiv på jämställdhet – En antologi om kvinnors och mäns löner.

⁴⁸ Granqvist L., Inte bara lön – En studie av akademiskernas löneförmåner och bonus, SACO 2009.

⁴⁹ Deltid kan betyda olika saker i olika länder eftersom uppgifterna bygger på enkäter där de som svarar själva får definiera sina arbeten som hel- eller deltidsarbeten. I några länder anges dock en tröskel för vad som ska betraktas som deltid.

Den ojusterade löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige hamnar nära EU-snittet.⁵⁰ Det förklaras sannolikt av den höga kvinnliga förvärvsfrekvensen och av att många kvinnor arbetar deltid.

Tabell 1.7 Sysselsättningsgrad och löneskillnader i EU 2008

Personer 15–64 år, procent.

Land	Sysselsättningsgrad, %		Andel deltid-arbetande, %		Löneskillnad mellan könen %
	M	Kv	M	Kv	
Belgien	68,6	56,2	7,9	40,9	9,0
Bulgarien	68,5	59,5	2,0	2,7	13,6
Cypern	79,2	62,9	4,8	11,4	21,6
Danmark	81,9	74,3	14,2	36,5	17,1
Estland	73,6	66,3	4,1	10,4	..
Finland	73,1	69,0	8,9	18,2	20,0
Frankrike	69,6	60,4	5,8	29,4	19,2
Grekland	75,0	48,7	2,8	9,9	22,0
Irland	74,9	60,2	7,8	32,4	..
Italien	70,3	47,2	5,3	27,9	4,9
Lettland	72,1	65,4	4,5	8,1	13,4
Litauen	67,1	68,1	4,9	8,6	21,6
Luxemburg	71,5	55,1	2,7	38,3	12,4
Malta	72,5	37,4	4,5	25,6	9,2
Nederländerna	83,2	71,1	23,9	75,3	19,6
Polen	66,3	52,4	5,9	11,7	9,8
Portugal	74,0	62,5	7,4	17,2	9,2
Rumänien	65,7	52,5	9,1	10,8	9,0
Slovakien	70,0	54,6	1,4	4,2	20,9
Slovenien	72,7	64,2	7,1	11,4	8,5
Spanien	73,5	54,9	4,2	22,7	17,1
Storbritannien	77,3	65,8	11,3	41,8	21,4
Sverige	76,7	71,8	13,3	41,4	17,1
Tjeckien	74,4	57,6	2,2	8,5	26,2
Tyskland	75,9	65,4	9,4	45,4	23,2
Ungern	63,0	50,6	3,3	6,2	17,5
Österrike	78,5	65,8	8,1	41,5	25,5
EU totalt	72,8	59,1	7,9	31,1	17,8

Anm: Resultaten baseras på enkätuppgifter. Uppdelningen i heltids- och deltidarbete bygger inte på någon formell definition utan på respondenternas spontana svar. Löneskillnaden mellan könen är inte standardvägd.
Källa: Eurostat.

Obetalt arbete vanligt för kvinnor inom EU

I alla medlemsstater lägger yrkesverksamma kvinnor ner mer tid på obetalt arbete än yrkesverksamma män.⁵¹ Den ojämna fördelningen av ansvar för hem och familj påverkar kvinnors möjlighet till egen försörjning negativt. EU har därför beslutat om en rad mål inom ramen för den s.k. Lissabonstrategin för att underlätta för kvinnor och män att förena arbete och privatliv, t.ex. genom att erbjuda barnomsorg. Endast fem av 27 medlemsländer har uppnått målet om att 33 procent av alla barn under tre år ska erbjudas barnomsorg. Åtta medlemsstater har uppnått målet om att 90 procent av alla barn mellan tre år och obligatorisk skolålder ska erbjudas barnomsorg. I flera länder är barnomsorgen baserad på deltidarbete och täcker inte in heltidarbete.

Fördelning av ansvar för hem och familj påverkar även hur mycket tid kvinnor och män har över till fritidsaktiviteter. Över hela världen har män mer tid för fritid än kvinnor, men skillnaden mellan olika länder är stor. I Norge rör det sig om fem minuter per dag medan det i Belgien, Spanien och Polen rör sig om ca 50 minuter. Italienska män har nästan 80 minuter mer fritid per dag än italienska kvinnor.⁵²

Ökande utbildning bland kvinnor internationellt

Inom OECD är kvinnors ökade utbildningsnivå den faktor som bidragit mest till att minska gapet mellan könen när det gäller arbetskraftsdeltagande och lönenivå. Samtidigt har kvinnor nu så hög utbildningsnivå i många OECD-länder att utbildningens potential för att ytterligare utjämna könsskillnaderna är begränsad. Trots ökade utbildningsnivåer når inte kvinnor samma karriär- och lönemässiga nivåer som män.⁵³

Enligt OECD bidrar även avregleringar till ökad jämställdhet. De betydande avregleringar som de flesta OECD-länder genomfört under de senaste 30 åren, framför allt i kvinnodominerade branscher, har gynnat kvinnors arbetskraftsdeltagande och minskat lönegapen. OECD bedömer att ett genomsnittligt OECD-land ur

⁵⁰ Jämförbara siffror för standardvägda löneskillnaderna mellan könen saknas.

⁵¹ EU kommissionen 2009, Rapport till parlamentet, Jämställdhet mellan kvinnor och män 2009.

⁵² OECD, Society at a Glance 2009-OECD Social Indicators.

⁵³ OECD, Employment outlook, 2008.

ett jämställdhetsperspektiv fortfarande har mycket att vinna på ytterligare avregleringar.

2 Disponibel inkomst för kvinnor och män

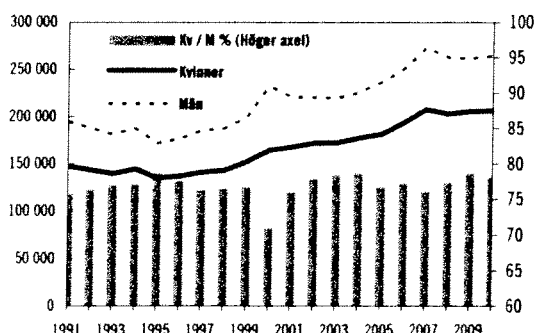
Den ekonomiska standarden för kvinnor och män beror inte enbart på hur stora förvärvsinkomsterna är utan påverkas även av andra typer av inkomster. Trots att skatter och transfereringar verkar utjämnande kvarstår stora inkomstskillnader mellan könen under hela livet. Detta beror bl.a. på att kvinnors lägre marknadsinkomster även medför att inkomstberoende transfereringar och pensioner blir lägre.

2.1 Individuell disponibel inkomst jämnare fördelad än arbetsinkomsten

Den individuella disponibla inkomsten, dvs. summan av marknadsinkomster, transfereringar och skatter, är lägre för kvinnor än för män. År 2008 var den genomsnittliga individuella disponibla inkomsten 196 700 kronor för kvinnor och 252 400 kronor för män.⁵⁴

Diagram 2.1 Individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 1991-2010

Medelinkomst 20–64 år, 2010 års priser, kronor och procent.



Anm: 2010 är en prognos.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Sedan 1991 har den individuella disponibla inkomsten utvecklats i ungefär samma takt för båda könen. Män har en högre individuell disponibel inkomst än kvinnor, och den varierar mer. Detta förklaras bl.a. av att män får en större del av kapitalinkomsterna och dessa varierar mer med konjunkturen. Detta förklarar också att kvinnornas andel av männens disponibla inkomst varierar. Efter 2008 har utvecklingen av inkomsterna varit svag för såväl kvinnor som män, men till skillnad från 1990-talskrisen så har inte inkomsterna fallit.

Kvinnor och män får sina inkomster från olika källor

Lön är tillsammans med företagarinkomst det viktigaste inkomstslaget för personer i förvärvsaktiv ålder. Löner, företagar- och kapitalinkomster samt skatter är väsentligt högre för män än för kvinnor. När hänsyn även tas till skatter och olika ersättningar utjämnas inkomstskillnaderna mellan könen. Kvinnor har i genomsnitt 66 procent av mäns lön, företagar- och kapitalinkomster, men 78 procent av den individuella disponibla inkomsten. Skattepliktiga ersättningar, skattefria individuella bidrag och familjestöd är något högre för kvinnor. En orsak till detta är att fler kvinnor än män är ensamstående med försörjningsansvar för barn.

Tabell 2.1 Sammansättning av individuell disponibel inkomst 2008

Personer 20–64 år. Kronor per år och kvinnors andel, procent.

Inkomstslag	Medelvärde		Kvinnors andel	
	Kvinnor	Män	%	Akkumulerat
+Lön, företagar- och kapitalinkomst	211 800	318 600	66	66
+Skattepliktig ersättning	37 000	27 000	137	72
-Skatt	-66 300	-102 800	65	75
+Studiemedel etc.	4 000	2 400	165	76
+Familjestöd	10 200	7 200	142	78
=Disponibel inkomst	196 700	252 400	78	78

Anm: Den individuella disponibla inkomsten är summan av de redovisade medelvärdena.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Nästan 85 procent av såväl kvinnor som män i åldern 20–64 år hade arbetsinkomst 2008. Andelen med inkomst från företagande var däremot högre för män, 16 procent jämfört med 10 procent för kvinnor. En större andel av kvinnorna hade skattepliktiga ersättningar, 52 procent att jämföra med 41 procent för

⁵⁴ Individuell disponibel inkomst beräknas genom att summera individanknutna inkomstslag och skatter. Hushållsrelaterade transfereringar (barnbidrag, försörjningsstöd och bostadsbidrag) fördelas lika mellan kvinnor och män som är sammanboende.

männen. Skillnaden var liten när det gäller familjestödet.⁵⁵

Kvinnor är oftare ensamstående föräldrar och har därför mer ersättningar som är förknippade med föräldraskap, såsom föräldrapenning, bostadsbidrag, barnbidrag och erhållet underhållsstöd. Till viss del är detta även en orsak till att ensamstående kvinnor är i behov av mer ekonomiskt bistånd.

Fler kvinnor än män studerar. Studiestöd i form av lån och bidrag vid högskolestudier går därför i större utsträckning till kvinnor än till män.

Ensamstående kvinnor har lägst individuell disponibel inkomst

Sammanboende har högre individuell disponibel inkomst än ensamstående. Den individuella disponibla inkomsten för sammanboende män är klart högre än för sammanboende kvinnor. Ensamstående män och kvinnor har ungefär samma individuella disponibla inkomst som sammanboende kvinnor.

Tabell 2.2 Individuell disponibel inkomst i olika hushållstyper 2008

Personer 20–64 år. Medelvärde, kronor per år och kvinnors andel.

	Individuell disponibel inkomst		Kvinnors andel, %
	Kvinnor	Män	
Ensamstående	187 700	203 700	92
m. barn 0–6 år	222 800	307 800	72
m. barn 7–17 år	238 000	290 900	82
20–44 år	149 600	176 600	85
45–64 år	211 600	242 800	87
Sammanboende	202 000	288 200	70
m. barn 0–6 år	193 200	281 900	69
m. barn 7–17 år	219 300	306 100	72
20–44 år	175 300	230 000	76
45–64 år	205 600	300 700	68
Totalt	196 700	252 400	78

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

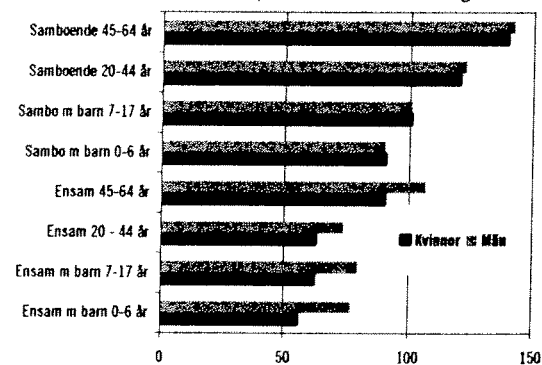
2.2 Justerad disponibel inkomst högre för sammanboende

De inkomster som hittills redovisats är individuella. Men de flesta personer lever i ett hushåll med delad ekonomi och har olika försörjningsbördor beroende på hur många barn som finns i hushållet. För att få jämförbarhet av den ekonomiska standarden mellan olika hushåll kan justerad disponibel inkomst beräknas. I detta begrepp justeras den samlade hushållsinkomsten med hänsyn till hushållets försörjningsbördor.⁵⁶

Den justerade disponibla inkomsten för sammanboende är jämnare fördelad än den individuella disponibla inkomsten för såväl kvinnor som män. Sammanboende i åldern 45–64 år utan hemmavarande barn har en justerad disponibel inkomst som är 40 procent högre än genomsnittet, se diagram 2.2.⁵⁷

Diagram 2.2 Relativ justerad disponibel inkomst i olika hushållstyper 2008

Personer 20–64 år. Justerad disponibel inkomst för samtliga = 100.



Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Ensamstående har i genomsnitt en justerad disponibel inkomst som är mellan 25 och 40 procent lägre än genomsnittet i riket. Ensamstående kvinnor har genomgående en lägre justerad disponibel inkomst än ensamstående män. Ensamstående kvinnor med barn har en lägre justerad disponibel inkomst än ensamstående män med barn.⁵⁸

⁵⁶ Se underbilagan för en beskrivning av hur justeringen görs.

⁵⁷ Orsaken till att sammanboende män och kvinnor inte har alltid identisk justerad disponibel inkomst är att makarna ibland ingår i olika åldersgrupper.

⁵⁸ Det finns brister i statistiken om växelvis boende barn, då de ofta är folkbokförda hos mamman trots att de även bor hos pappan. En följd av detta är att justerad disponibel inkomst för ensamstående kvinnor med barn ibland underskattas, och att justerad disponibel inkomst för män utan hemmavarande barn överskattas.

⁵⁵ För mer detaljerade uppgifter se tabell U1 i Underbilagan. I detta avsnitt fördelas barnbidraget lika mellan sammanboende.

2.3 Brist på jämställdhet även för äldre kvinnor och män

Pensionens nivå beror på arbetsinkomster tidigare i livet. Bristen på ekonomisk jämställdhet för pensionärer är därför en följd av den brist på jämställdhet som rådde under den tid då de var förvärvsaktiva. Ett jämställt arbetsliv leder därför i förlängningen även till jämställdhet för dem som gått i pension.⁵⁹

Inkomstsammansättningen förändras genom livet

Inkomsterna från pensionssystemen ser olika ut för yngre och äldre pensionärer. Det beror delvis på de allmänna pensionssystemens framväxt. ATP-systemet infördes 1960 och det krävdes då 30 år av intjänande för att uppnå full pension. Många äldre ålderspensionärer hann inte tjäna in full ATP innan de gick i pension. Pensionärernas inkomster kommer huvudsakligen från de offentliga systemen men i varierande grad även från tjänstepension eller privata försäkringar.

Vissa grupper av äldre, främst ensamstående kvinnor, har även boendestöd. Avkastning på kapital och kapitalvinster utgör också en inkomst för många pensionärer, i synnerhet för män.

Sammanboende pensionerade män har högst individuell disponibel inkomst

I genomsnitt uppgår den individuella disponibla inkomsten för ensamstående kvinnliga pensionärer till 85 procent av de ensamstående manliga pensionärernas. För sammanboende kvinnliga pensionärer är skillnaden större och deras individuella disponibla inkomst motsvarar 60 procent av de manliga pensionärernas. En orsak till att skillnaderna är mindre mellan ensamstående kvinnor och män än mellan sammanboende är att många ensamstående kvinnor har änkepension.

Högst individuell disponibel inkomst (257 500 kronor) har sammanboende män mellan 65 och 69 år och lägst (100 200 kronor) har sammanboende kvinnor som är 80 år och äldre.

Tabell 2.3 Disponibel inkomst för pensionärer efter civilstånd och åldersgrupp 2008

Medelvärde, kronor per år och kvinnors andel, procent.

	Individuell disponibel inkomst			Justerad disponibel inkomst		
	Kvinnor	Män	K %	Kvinnor	Män	K %
Ensamstående	158 400	191 600	83	156 700	189 400	83
65–69	185 800	229 500	81	182 700	227 200	80
70–79	172 900	180 400	96	171 500	177 900	96
80+	136 700	171 000	80	135 100	169 200	80
Samboende	133 900	211 200	63	224 100	232 400	96
65–69	161 300	257 500	63	262 500	281 400	93
70–79	122 100	195 000	63	206 400	217 900	95
80+	100 200	168 400	59	180 000	180 900	100
Totalt	147 400	205 500	72	187 000	219 900	85

Anm. Att justerad disponibel inkomst inte är 100 procent för alla sammanboende beror på att personer redovisas efter individuell ålder. Vid beräkning av justerad disponibel inkomst ingår även make/maka som inte har fyllt 65 år.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Sammanboende pensionärer har högre justerad disponibel inkomst än ensamstående

För en ensamstående är justerad och individuell disponibel inkomst samma sak. Vid beräkning av justerad disponibel inkomst gör man antagandet att alla inom ett och samma hushåll har samma inkomst. Sammanboende kvinnor har därför trots låg individuell inkomst högre justerad disponibel inkomst än ensamstående män och kvinnor. Orsaken till detta är att sammanboende manliga pensionärer i genomsnitt har högre pension än ensamstående.

Kvinnor som är 80 år och äldre har den lägsta disponibla inkomsten. De har ofta en låg inkomstpension till följd av begränsat förvärvsarbete tidigare i livet. En annan faktor som bidrar till att yngre pensionärer har högre inkomster är att vissa pensionsförmåner utbetalas under en begränsad period efter pensioneringen. Ytterligare en orsak till att äldre pensionärer har lägre disponibel inkomst än yngre är att pensionerna inte räknas upp lika snabbt som lönerna. Detta medför att skillnaden mellan pensionen och en genomsnittlig lön kommer att öka ju längre tid man varit pensionerad.⁶⁰

⁵⁹ Samtliga personer över 65 benämns här pensionärer, även om de inte uppbär ålderspension. Somliga i åldersgruppen förvärvsarbetar fortfarande, medan andra redan lämnat arbetsmarknaden före 65 års ålder. Mer information om pensionärernas ekonomiska situation finns i kapitlet om UO 11 i denna proposition eller i Ds 2006:13 Var det bättre förr? Pensionärernas ekonomiska situation i början av 2000-talet.

⁶⁰ Pensionerna räknas normalt upp med förändringen av inkomstindex minskad med 1,6 procentenheter, den s.k. tillväxtnormen. Denna motsvarar det förskott på pensionen som man får då pensionen beräknas första gången. Om den automatiska balanseringen är aktiverad påverkas utvecklingen även av denna.

2.4 Socialförsäkringarna jämnar ut inkomstskillnaderna mellan könen

Det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns inkomster från socialförsäkringssystemen. Andelen kvinnor som får någon typ av ersättning är högre och kvinnor får i regel ersättning under längre perioder än män. Detta är särskilt tydligt när det gäller föräldraförsäkringen.

Genom att ersättningsnivåerna i socialförsäkringssystemen baseras på löneinkomsten får kvinnor lägre ersättning per dag än män. En faktor som bidrar till att socialförsäkringarna verkar utjämnande på inkomsterna mellan könen är att män oftare än kvinnor har inkomster som överstiger de tak för intjänande av förmåner som finns i försäkringssystemen.

Tabell 2.4 Skattepliktiga transfereringar 2008

Personer 20–64 år. Miljarder kronor, antal (1 000-tal) och procent.

	1997		2008	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Utbetalt, mdkr	76	75	95	71
Könsfördelning, %	50	50	57	43
Antal personer (1000-tal)	1 411	1 193	1 324	1 028
Könsfördelning, %	54	46	56	44
Andel m transferering, %	57	47	51	39

Anm. Antal och andel personer avser dem som erhållit ersättning vid något tillfälle under året.

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Utbetalningarna av skattepliktiga transfereringar har ökat för kvinnor och minskat för män under det senaste decenniet. Detta medför att kvinnornas andel av utbetalningarna har ökat väsentligt. Samtidigt har antalet personer med transfereringar minskat markant, ungefär lika mycket för kvinnor som för män. Detta innebär att kvinnor nu får ersättning med högre belopp eller för längre perioder än tidigare.

2.5 Mäns uttag av föräldrapenning fortsätter att öka

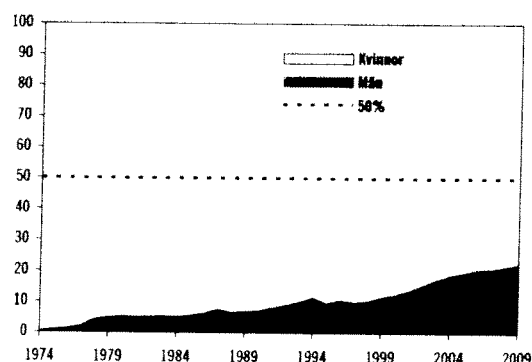
Av särskilt intresse ur jämställdhetssynpunkt är uttaget av föräldrapenning. Föräldrapenningen ger föräldrar rätt till 480 dagars ledighet per barn. Om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet har var och en rätt till hälften av dagarna. En förälder kan överlåta sina dagar till föräldrapenning till den andra föräldern med undantag för 60 dagar som är reserverade för respektive

mamman eller pappan. I de allra flesta familjer väljer mannen att överlåta en del av sin ledighet till kvinnan.

Männens andel av de utbetalda föräldrapenningdagarna har ökat från år till år, i synnerhet mellan 1998 och 2006 då uttaget fördubblades från ca 10,4 procent till 20,6 procent.⁶¹ Ökningen av pappornas uttag av föräldrapenningdagar har fortsatt även efter 2006 men i långsammare takt. Under 2009 svarade män för 22,3 procent av föräldrapenningdagarna och kvinnorna för 77,7 procent.

Diagram 2.3 Uttag av föräldrapenningdagar fördelat efter kön 1974–2009

Procent.



Källa: Försäkringskassan.

Män tar alltså ut något mer än en femtedel av föräldraledigheten, men tre män av fem tar inte ut någon föräldraledighet alls under barnens första år. Kvinnor och män använder också föräldraförsäkringen på olika sätt. Kvinnor sprider i högre grad ut dagarna och förlänger på så sätt tiden hemma med barnet. Kvinnor tar också ut majoriteten, 80 procent, av garanti-dagarna.⁶²

För tillfällig föräldrapenning, i dagligt tal "vård av sjukt barn", är uttaget betydligt jämnare fördelat. Kvinnor tog ut 64,6 procent och män 35,4 procent av dagarna 2009. Å andra sidan har könsfördelningen av de uttagna dagarna i stort sett varit oförändrad under de senaste 20 åren (65,5 respektive 34,5 procent 1989).

Jämfört med 1997 har alltså andelen män som tar ut föräldrapenning ökat kraftigt och såväl andelen manliga mottagare som mäns andel av

⁶¹ Innefattar ej tillfällig föräldrapenning.

⁶² Garantidagarna är dagar med lägstanivåersättning. Nivån höjdes 2006 från 60 till 180 kronor per dag.

det utbetalda beloppet har ökat väsentligt. Som framgår av tabell 2.5 är den utbetalda föräldrapenningen räknat i kronor jämnare fördelad än dagarna, 71 procent till kvinnor och 29 procent till män. Män har i genomsnitt högre lön än kvinnor och får därför högre föräldrapenning per dag. Till följd av fler uttagna ersättningsdagar under året får kvinnorna ändå en högre andel av utbetalningarna. Under 2008 utbetalades i genomsnitt 32 200 kronor per kvinna och 17 400 kronor per man.⁶³

Tabell 2.5 Föräldrapenning 1997 och 2008

Personer 20–64 år. Miljarder kronor, antal (1 000-tal) och procent.

	1997		2008	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Utbetalt, mdkr	10	2	18	8
Könsfördelning, %	80	20	71	29
Antal personer (1000-tal)	554	337	568	432
Könsfördelning, %	62	38	57	43
Andel m föräldrapenning, %	22	13	22	16

Källor: Statistiska centralbyrån, HEK, egna beräkningar.

För varje årskull barn har pappornas uttag av föräldrapenning ökat successivt. Ett nivåskift inträffade för barn födda från 2002, sannolikt till följd av att den så kallade andra pappamånaden infördes. För barn som uppnådde sex års ålder 2008 hade 52 procent av papporna tagit ut mer än två månaders föräldrapenning. För barn som föddes 2001 före den andra pappamånadens införande var det endast 30 procent av papporna som tog ut mer än två månaders föräldrapenning.⁶⁴

För att få till stånd en mer jämställd föräldraförsäkring och för att förbättra förutsättningarna för jämställdhet på arbetsmarknaden har regeringen infört en jämställdhetsbonus. Ju jämnare man delar på föräldrapenningdagarna, desto större blir bonusen. Bonusen gäller för barn födda från och med den 1 juli 2008. Eftersom mammorna ofta är hemma den första tiden är det än så länge svårt att uttala sig om hur uttaget av föräldrapenning har påverkats av reformen. De resultat som hittills publicerats tyder dock på att jämställdhetsbonusen än så

länge inte haft någon effekt på uttaget av föräldrapenning.⁶⁵

Även jobbskatteavdraget gör det mer lönsamt för föräldrarna att fördela föräldraledigheten mellan sig. Genom att jobbskatteavdraget är högst vid låga arbetsinkomster får två makar som arbetar halva året var behålla mer av arbetsinkomsten än om en är helt föräldraledig och en jobbar hela året.

2.6 Män betalar mer skatt än kvinnor

Män har i genomsnitt högre förvävsinkomst och större överskott av kapital än kvinnor och betalar därför mer skatt på inkomst, kapital och andra tillgångar än kvinnor. Mäns högre beskattningsbara inkomst medför också att de betalar såväl mer kommunalskatt som statlig inkomstskatt. Det genomsnittliga beloppet 2008 på slutlig skatt för män var 102 800 kronor och för kvinnor 66 300 kronor. Till följd av bl.a. jobbskatteavdraget var den slutliga skatten lägre än året före. Således bidrar även skattesystemet till en omfördelning av disponibel inkomst från män till kvinnor.⁶⁶

3 Den ekonomiska jämställdhetspolitikens inriktning och effekter

3.1 En strategi för jämställdhet inom arbetsmarknad och näringsliv

Ekonomisk jämställdhet främjas av regeringens insatser som syftar till att minska utanförskapet och öka sysselsättningen.

Det är viktigt att den ekonomiska politiken har ett jämställdhetsperspektiv. Arbete måste löna sig för såväl kvinnor som män. Jobbskatteavdraget gör det mer lönsamt att arbeta för såväl anställda som egenföretagare. Kvinnor har lägre inkomster och arbetar ofta deltid. Jobbskatteavdraget kan därför få större relativ

⁶³ Både föräldrapenning vid barns födelse och tillfällig föräldrapenning ingår.

⁶⁴ Se SOU 2005:73 Reformerad föräldraförsäkring - Kärlek, omvårdnad, trygghet, s. 147–156.

⁶⁵ Johansson, M., Jämställdhetsbonusen – En effektutvärdering, Försäkringskassan 2010.

⁶⁶ Effekter av jobbskatteavdraget på fördelningen mellan kvinnor och män redovisas i avsnitt 3.4 i denna bilaga.

betydelse för kvinnor än för män och bidra till ökade ekonomiska drivkrafter att gå från deltidstills till heltidsarbete. Dessutom bidrar jobbskatteavdraget till att göra det mer lönsamt för föräldrar att fördela föräldraledigheten mer jämställt.

Arbete och ansvar för hem och familj måste gå att förena. Skattereduktion för utgifter för hushållsarbete underlättar för kvinnor och män att förena arbetsliv och familjeliv, vilket gynnar kvinnors arbetskraftsdeltagande. Regeringen har även infört en jämställdhetsbonus för att förbättra förutsättningarna för ett jämställt föräldraskap och jämställt deltagande i arbetslivet.

I juni 2009 lämnade regeringen skrivelsen En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet (skr. 2008/09:198) till riksdagen. I skrivelsen redovisar regeringen sin bedömning av vilka som är de viktigaste utmaningarna för att uppnå jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet samt vilken inriktning politiken bör ha. Vidare redovisas de insatser som regeringen har genomfört och avser att genomföra. Strategin omfattar särskilda åtgärder på 235 miljoner kronor under 2009 och 2010.

Jämställdhetspolitiken har under åren 2007–2010 tillförts 1,6 miljarder kronor, vilket innebär en tiodubbling av resurserna jämfört med tidigare.

3.2 Jämställdhet bra för tillväxten

Regeringens mål om ökad jämställdhet och hög tillväxt går hand i hand. Jämställdhet bidrar till ekonomisk tillväxt genom att människors kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas. Om kvinnor arbetade i lika hög grad som män och till samma lön skulle ökningen av BNP-nivån bli betydande. Under det svenska EU-ordförandeskapet under hösten 2009 arrangerades därför en konferens för att fördjupa kunskapen om sambandet mellan jämställdhet och tillväxt.

En viktig faktor för den långsiktiga tillväxten i mogna ekonomier är hur väl man utnyttjar arbetskraften. Under de senaste decennierna förklaras en stor del av tillväxten inom OECD-området av ökad kvinnlig sysselsättning. OECD har uppskattat att hälften av tillväxten av arbetsutbudet och en fjärdedel av den ekonomiska tillväxten sedan 1995 förklaras av den minskade

skillnaden mellan kvinnors och mäns förvärvsdeltagande.⁶⁷

Så länge kvinnor och män inte arbetar i samma utsträckning finns således en outnyttjad resurs. Under starkt förenklade antaganden har tillväxtpotentialen uppskattats till 21 procent i Sverige och 27 procent inom EU som helhet.⁶⁸ Beräkningen bygger på antagandet att kvinnor och män har samma:

- sysselsättningsgrad och samma genomsnittliga arbetstid.
- yrkesstruktur och samma andel företagare.
- produktivitet.

Även om beräkningen är starkt stiliserad och är att betrakta som ett tak indikerar den att en mer jämställd arbetsmarknad rymmer en betydande tillväxtpotential.

3.3 Drivkrafterna till arbete har förbättrats mest för kvinnor

Regeringens politik är främst inriktad på att stärka arbetslinjen och på att göra det mer lönsamt att arbeta. Om man får behålla mer av en inkomstökning ökar viljan att arbeta. Den s.k. margineffekten visar hur stor andel av en liten bruttolöneökning som faller bort till följd av ökad skatt, ökade avgifter och minskade bidrag. Den genomsnittliga margineffekten har minskat med 5,7 procentenheter sedan alliansregeringen tillträdde.⁶⁹

Margineffekterna är högre för män än för kvinnor, se tabell 3.1. Detta beror på att kvinnor i genomsnitt har lägre inkomster än män och därmed i genomsnitt lägre margineffekter. För dem med allra lägst inkomst är dock margineffekten högre till följd av inkomstprövade bidrag. Margineffekterna har minskat för såväl kvinnor som män. Minskningen har varit något större för kvinnor till följd av deras lägre

⁶⁷ OECD (2008) Gender and sustainable development. Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women.

⁶⁸ Löfström Å. (2009) Gender equality, economic growth and employment.

⁶⁹ Redovisningen avser effekterna av den samlade politiken under perioden 2006–2010 och inkluderar redan fattade beslut och förslagen i denna proposition. Hänsyn har enbart tagits till de förslag som berör individers och hushålls disponibla inkomst och som är möjliga att beräkna med den använda metodiken.

inkomst. Orsaken till detta är i första hand jobbskatteavdraget som främst riktar sig mot låg- och medelinkomsttagare. Jämfört med 2006 har alltså drivkrafterna till en mer jämställd arbetsfördelning förbättrats.

Tabell 3.1 Marginaleffekt för olika hushållstyper 2010

Personer 20–64 år. Procent och procentenheter.

	Marginaleffekt		Utveckling 2006-2010	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ensamst. m barn 0–19 år	43,1	40,7	-5,6	-6,3
Ensamst. 20-44 år utan barn	26,5	29,1	-6,5	-5,8
Ensamst. 45-64 år utan barn	35,4	36,2	-4,6	-4,8
Sambo m barn 0–19 år	31,6	39,6	-5,7	-4,6
Sambo 20-44 år utan barn	28,0	32,4	-6,2	-6,2
Sambo 45-64 år utan barn	31,9	38,2	-5,9	-5,7
Totalt	31,8	35,4	-5,8	-5,5

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Trots att kvinnor i genomsnitt har lägre marginaleffekter än män är det inte givet att de tjänar mer på att öka sitt arbetsutbud räknat i kronor eftersom de har lägre lön. När hushållen överväger om de ska arbeta mer eller mindre ser de sannolikt till hur mycket mer eller mindre pengar de kommer att få i plånboken. I ett hushåll med sammanboende är det sannolikt att många tar hänsyn till vem som tjänar mest på, eller förlorar minst, på att förändra sin arbetstid.

I tabell 3.2 nedan visas hur mycket arbetsinkomsten räknat i kronor förändras vid en ökning av arbetstiden med en timme.⁷⁰ Män tjänar i genomsnitt mer på att öka sin arbetstid än kvinnor. Orsaken till detta är att kvinnors lägre marginaleffekter inte väger upp effekten av mäns högre löner. Genom att hushållens inkomster räknat i kronor förändras mer då mannen ändrar sin arbetstid kostar det alltså hushållen mer att mannen går ner i arbetstid än kvinnan.

Man kan därför konstatera att de ekonomiska drivkrafterna bidrar till att upprätthålla en traditionell arbetsfördelning, där kvinnan arbetar i hemmet och mannen på den öppna arbetsmarknaden. Genom att kvinnors löner ökat snabbare och marginaleffekterna minskat mer för kvinnor sedan 2006, har dock drivkrafterna

räknat i kronor förbättrats mer för kvinnor än för män.

Tabell 3.2 Utbyte av ökat arbetsutbud för olika hushållstyper 2010

Förändring av arbetsinkomsten vid en ökning av arbetsutbudet med en timme. Personer 20–64 år. Kronor (löpande pris).

	Marginalutbyte		Förändring 2006-2010	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ensamst. m barn 0–19 år	86	116	19	38
Ensamst. 20-44 år utan barn	107	110	32	28
Ensamst. 45-64 år utan barn	108	116	23	26
Sambo m barn 0–19 år	112	122	30	26
Sambo 20-44 år utan barn	117	116	35	29
Sambo 45-64 år utan barn	116	129	29	27
Totalt	111	121	29	28

Källor: Statistiska centralbyrån och egna beräkningar.

Även om hushållen vill ändra sitt arbetsutbud är det inte säkert att det är praktiskt möjligt. Kvinnor arbetar ofta i branscher med en hög andel deltidstjänster och det kan därför vara svårt att öka arbetstiden även om man så önskar. Genom att män i högre grad än kvinnor redan arbetar heltid är deras möjligheter att öka arbetstiden mer begränsade. En flexiblare arbetsmarknad som förbättrar möjligheterna att gå upp till heltid för de som vill och kan skulle därför vara en fördel ur jämställdhetssynpunkt.

3.4 Arbetsutbudseffekterna är större för kvinnor än för män

Lägre marginaleffekter förväntas i förlängningen medföra ett ökat arbetsutbud, dels genom att fler förvärvsarbetar, dels genom att de som redan är sysselsatta arbetar fler timmar. Tabell 3.3 visar hur de beräknade långsiktiga arbetsutbudseffekterna varierar mellan kvinnor och män.⁷¹

Ökningen av antalet arbetade timmar är större för kvinnor än för män, 3,7 procent jämfört med 2,9 procent. Av den totala ökningen i arbetade timmar beror 50 procent på förändringar i

⁷⁰ Arbetsinkomsten per år har räknats om till heltid och därefter dividerats med en antagen årsarbetstid på 2080 timmar.

⁷¹ För en ingående beskrivning av använd metod se Rapport från ekonomiska avdelningen 2009:1 Arbetsutbudseffekter av reformer på inkomstskatteområdet 2007–2009.

kvinnors och 50 procent på förändringar i mäns arbetsutbud.⁷²

Tabell 3.3 Arbetsutbudseffekter av regeringens politik 2006–2010

Procent.

	Hela populationen	Kvinnor	Män
Totalt antal arbetade timmar	+3,3	+3,7	+2,9
Sysselsatta	+2,1	+2,3	+1,8
Arbetade timmar, givet arbete både före och efter reformer	+0,6	+0,9	+0,4

Källa: Egna beräkningar.

Också den procentuella ökningen av antalet sysselsatta, dvs. personer som börjar arbeta men som inte gjorde det tidigare, är större för kvinnor (2,3 procent) än för män (1,8 procent). Även när det gäller förändringen av arbetstiden för dem som redan arbetar är ökningen större för kvinnor än för män, 0,9 respektive 0,4 procent. Resultaten är i linje med de effekter som presenterats i liknande studier i litteraturen, t.ex. att arbetsutbudet för kvinnor och låginkomsttagare är känsligare för ekonomiska incitament än arbetsutbudet för män respektive höginkomsttagare.

3.5 På sikt ger reformerna samma inkomstökning för kvinnor och män

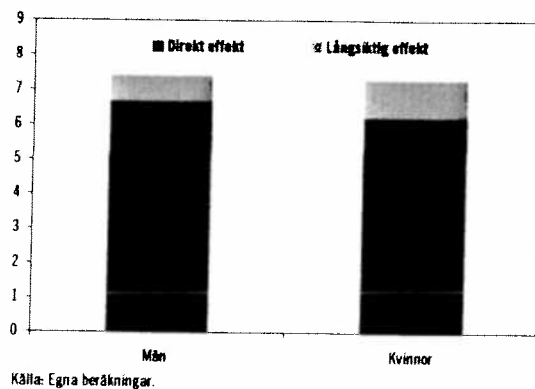
Ändrat arbetsutbud och genomförda reformer sedan 2006 beräknas komma att påverka den individuella disponibla inkomsten för kvinnor och män ungefär lika mycket. Genom att män i genomsnitt har högre löneinkomster än kvinnor och i större utsträckning arbetar heltid blir de direkta effekterna något större för män än för kvinnor. Under perioden 2006–2010 beräknas den direkta effekten av regeringens politik bli en ökning av individuell disponibel inkomst med 6,7 procent för män och med 6,2 procent för kvinnor. Skillnaden jämnas ut i ett längre perspektiv då regeringens politik på sikt kan förväntas öka arbetskraftsutbudet, och därmed arbetsinkomsterna, mer för kvinnor än för män. Sammantaget innebär det att regeringens politik

⁷² Utryckt i helårsarbetskrafter motsvarar dessa procenttal en total ökning av arbetsutbudet med 130 000 helårsarbetskrafter, varav 65 000 kvinnor och 65 000 män.

på sikt förväntas påverka kvinnor och män ungefär lika mycket, 7,4 procent respektive 7,3 procent.⁷³

Diagram 3.1 Effekter av regeringens politik på individuell disponibel inkomst för kvinnor och män 2006–2010

Personer 20 år och äldre. Procent.



Förslagen i denna proposition beräknas öka inkomsterna något mer för kvinnor än för män.⁷⁴ Den samlade direkta effekten av de föreslagna åtgärderna på individuell disponibel inkomst beräknas bli något större för kvinnor (0,6 procent) än för män (0,4 procent).

3.6 Om lönegapet minskade skulle arbetsutbudet öka

Lönegapet bidrar till att upprätthålla arbetsfördelningen i hushållen, men också arbetsfördelningen på marknaden.⁷⁵ Genom att kvinnor får sämre utbyte av lönearbete än män påverkas deras arbetsutbud negativt. Detta kan vara en av orsakerna till att kvinnor har såväl lägre arbetskraftsdeltagande som en högre andel deltidsarbetande än män.

Olika faktorer styr arbetsfördelningen i hemmen. Normer och traditioner påverkar, men även ekonomiska drivkrafter. För hushållen medför kvinnors sämre utbyte av lönearbete att en traditionell arbetsfördelning, där männen

⁷³ Beräkningarna har genomförts med FASIT-modellen. De regeländringar som beaktats vid beräkning av politikens effekter framgår av tabell U.2 i underbilagan.

⁷⁴ Följande förslag beaktas: Höjt grundavdrag för pensionärer, höjt bostadsbidrag för barnfamiljer (införs 2012), höjda studiemedel (fr.o.m. höstterminen 2011) och höjt schablonavdrag vid uthyrning av privatbostad.

⁷⁵ SOU 2004:43 Den könsuppdelade arbetsmarknaden.

arbetar på marknaden och kvinnorna utför mer av det obetalda arbetet i hemmet, är ekonomiskt lönsam. För samhället som helhet innebär detta att arbetskraften inte används på bästa sätt. En studie från Australien visar att den negativa effekten av lönegapet på BNP främst förklaras av de negativa incitamenten.⁷⁶

Att hushållen reagerar på ekonomiska drivkrafter är tydligt. Införandet av särbeskattningen i Sverige i början av 1970-talet medförde att kvinnornas arbetsutbud började växa snabbt. Man kan också se detta vid jämförelser mellan olika länder, där sysselsättningsgraden generellt sett är lägre i länder där makarna sambeskattas.⁷⁷

Om lönegapet mellan könen minskade skulle därför kvinnors arbetsutbud öka samtidigt som fördelningen av det obetalda arbetet sannolikt skulle bli mer jämställt. Om kvinnorna jobbar mer måste männen i vissa hushåll jobba mindre för att vardagspusslet ska gå ihop.

För att beräkna de potentiella vinsterna av en minskning av lönegapet mellan kvinnor och män har Finansdepartementet därför genomfört en modellsimulering.⁷⁸ Enligt denna skulle en ökning av alla kvinnors löner med 1 procent medföra att sysselsättningen ökar med 4 100 helårspersoner för kvinnor och minskar med ca 800 helårspersoner för män. Netto innebär detta en sysselsättningsökning med ca 3 300 personer. Räknat i arbetade timmar innebär detta en ökning med 0,35 procent för kvinnor och en minskning för män med 0,05 procent.⁷⁹ Orsaken till att männens sysselsättning minskar är att kvinnornas högre arbetsutbud medför en annan arbetsfördelning inom hushållen.

Den största delen av förändringarna förväntas i sammanboende hushåll där fler kvinnor kommer att arbeta fler timmar, men även ensamstående kvinnor skulle arbeta mer. Hela minskningen av männens arbetsutbud beräknas ske i sammanboende hushåll. Ökningen är störst för dem som arbetar deltid, oftast kvinnor. Genom att många kvinnor är sammanboende kommer inkomsterna öka för båda könen. Det är endast inkomsterna för ensamstående män som inte påverkas.

⁷⁶ Cassels et al, The impact of a sustained gender wage gap on the Australian economy NATSEM 2009.

⁷⁷ Lofström, Å. (2009) Gender equality, economic growth and employment.

⁷⁸ Beräkningarna har genomförts med FASIT-modellens arbetsutbudsmodul.

⁷⁹ Cassels et al, The impact of a sustained gender wage gap on the Australian economy NATSEM 2009, beräknat att en minskning av lönegapet med en procentenhet skulle medföra en ökning av BNP med 0,5 procent i Australien.

Underbilaga: Begrepp och data

Ordförklaringar

- *Lön*: Överenskommen månadslön omräknad till heltid. Strukturlönestatistikens månadslön innehåller flera olika lönekomponenter. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Årsvisa belöningsystem som t.ex. bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.
- *Heltid och deltid*: Som deltid räknas en överenskommen arbetstid mindre än 35 timmar.
- *Percentiler*: Populationen delas in i 100 lika stora grupper sorterade efter stigande inkomst.
- *Medianen* är värdet för den 50:e percentilen. De som tjänar mer är lika många som de som tjänar mindre än detta värde.
- *Löneskillnader mellan kvinnor och män* förklaras delvis av skillnader i yrke, ålder och utbildning. För att få en mer nyanserad bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan dessa strukturella skillnader rensas bort genom s.k. *standardvägning*. Detta sker genom att genomsnittlig månadslön för respektive kön beräknas för kombinationer av ca 350 yrkesgrupper (SSYK 4-siffernivå), 2 sektorsgrupper, 2 utbildningsnivåer, 2 arbetstidsgrupper och 4 åldersgrupper. Dessa genomsnittslöner vägs för respektive kön samman med antalet anställda inom varje grupp. Före 2004 finns endast yrkesgrupper på 3-siffernivå att tillgå. Faktorer som inte beaktas vid standardvägning är t.ex. arbetsledaransvar och yrkeserfarenhet.⁸⁰ Medlingsinstitutet analyserar därför även löneskillnaderna med s.k. *regressionsanalys* där man tar hänsyn till fler faktorer än vid standardvägning, i detta fall kön, ålder, utbildningsnivå, sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke. Valet av dessa förklarande variabler motiveras av ekonomisk teori och av att de använts i tidigare studier.
- *SSYK: Svensk standard för yrkesklassificering* bygger på en internationell yrkesstandard. Den är uppdelad i nio yrkesområden och omfattar 114 yrkesgrupper och 355 olika yrken.
- *Svensk utbildningsnomenklatur: SUN 2000* är en standard för klassificering av enskilda utbildningar. SUN moderniserades och anpassades till den internationella standarden år 2000.
- *Disponibel inkomst*: Hushållens sammanlagda inkomst från arbete, kapital och positiva transfereringar minus negativa transfereringar såsom skatt, betalt underhållsbidrag, återbetalda studielån och återbetalt ekonomiskt bistånd. Erhållna studielån ingår som en positiv transferering.
- *Individuell disponibel inkomst*: För att bl.a. kunna jämföra kvinnors och mäns ekonomiska situation beräknas individuell disponibel inkomst. Det sker genom att summera alla individuella inkomster och fördela hushållsgemensamma inkomster, som t.ex. bostadsbidrag eller barnbidrag, lika mellan kvinnor och män som är sammanboende.
- *Justerad disponibel inkomst*: För att kunna jämföra hushåll av olika storlek justeras hushållets disponibla inkomst för antalet hushållsmedlemmar. Vid justeringen tas även hänsyn till stordriftsfördelar, t.ex. krävs bara en TV-licens oavsett hur många som bor i hushållet. Vid justeringen divideras den disponibla inkomsten med en s.k. *ekvivalensskala*. Finansdepartementet använder Statistiska centralbyråns skala som bygger på budgetberäkningar utförda av Konsumentverket.⁸¹ Följande vikter används:

- Ensamboende	1,00
- Sammanboende par	1,51
- Ytterligare vuxen	0,60
- Första barnet 0–19 år	0,52
- Andra och påföljande barn 0–19 år	0,42

⁸⁰ Se vidare Eurén, C. och Nordin, M. (2006) Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke, Medlingsinstitutet.

⁸¹ Statistiska centralbyrån, Inkomstfördelningsundersökningen 2008, HE 21 SM 1001

Data

HEK – Hushållens ekonomi

Statistiska centralbyrån (SCB) gör en årlig urvalsundersökning av cirka 17 000 hushålls ekonomiska förhållanden (HEK). Uppgifter samlas in från deklarationsuppgifter, telefonintervjuer och olika administrativa register. Urvalshushållen byts ut varje år. Det innebär att det inte är samma individer som studeras över tid. HEK bygger på s.k. kosthushåll. Ett kosthushåll utgörs av alla personer som bor i samma bostad och har gemensam hushållning. I kosthushållet ingår t.ex. barn som är 18 år och äldre. Ett kosthushåll kan också bestå av flera generationer, syskon eller kompisar som bor tillsammans och har gemensam hushållning. Barn, som bor lika mycket hos båda föräldrarna, räknas in i det hushåll där de är folkbokförda och ingår således endast i den ene förälderns hushåll.

LINDA – Longitudinell individdatabas

LINDA är en panelurvalsundersökning där man kan följa individer över tiden. Databasen bygger på registeruppgifter om cirka tre procent av samtliga personer i Sverige. I LINDA finns uppgifter om bl.a. individernas inkomster, transfereringar och skatter. LINDA tillåter såväl tvärsnitts- som panelstudier med en hög grad av statistisk säkerhet. Då registret enbart baseras på registeruppgifter är informationen om hushållsstrukturen sämre än i HEK.

Lönestrukturstatistik

Lönestrukturstatistiken har till syfte att årligen ge en översiktlig och jämförbar statistik om lönestrukturen för hela arbetsmarknaden. Den belyser lönenivå, lönestruktur och löneutveckling. Statistiken innehåller uppgifter om kön, ålder, yrke, utbildning, näringsgren och region. Den är därför lämplig att använda som underlag för olika analyser och jämförelser mellan mäns och kvinnors löner. Statistiken är uppdelad i fem sektorer, privat sektor: arbetare respektive tjänstemän, kommunal sektor, landstingssektor och statlig sektor. Statistiken baseras på totalundersökningar av kommuner, landsting och stat och en urvalsundersökning av ungefär 50 procent av löntagarna i den privata sektorn. Samtliga företag med minst 500 anställda är med varje år.

Tabell U.1 Disponibel inkomst för berörda personer med olika inkomstslag 2008

Personer 20–64 år. Kronor per år, och fördelning, procent.

	Andel med inkomst		Medelinkomst för dem med inkomstslag		Kv. %
	Kv.	Män	Kv.	Män	
+Lön	84	85	223 600	316 600	71
+Företagarinkomst	10	17	54 100	81 500	66
=Lön, företagarink	87	90	223 300	316 100	71
+Sjukpenning	24	14	72 000	77 800	93
+Föräldrapenning	22	16	32 200	17 400	186
+Arbetsmark. stöd	8	6	46 600	56 400	83
+Pension	14	9	57 600	97 100	59
+Övr. skatteplikt.	5	2	19 100	4 700	406
=Skattepliktig ersättning	51	39	72 100	69 500	104
=Ink. före skatt	97	97	238 200	321 500	74
- Statlig o kommunal ink. skatt	94	93	63 800	97 900	65
=Ink. efter skatt	97	97	176 600	226 900	78
+Ränta, utdelning	72	71	10 300	28 100	36
+Kapitalvinst	15	16	81 500	110 400	74
-Kapitalförlust	9	12	8 700	16 100	54
- Skatt kapital	90	90	300	3 700	9
- Annan skatt	96	96	4 100	5 300	77
=Ink. före stöd	98	98	189 000	251 500	75
+Barnbidrag	37	31	13 200	12 200	108
+Bostadsstöd	9	5	21 800	20 700	105
+Ekonom. bistånd	4	4	38 300	40 100	96
+Underhållsstöd, mottaget	9	2	19 900	19 400	103
- Underhåll givet	2	8	11 300	16 000	71
=Summa familjestöd	44	44	22 700	13 600	167
+Studiestöd. Lån + bidrag	9	6	43 500	41 000	106
- Studielån. Åter	26	17	9 400	10 800	86
Summa disponibel inkomst	100	100	197 300	253 100	78

Anm: Medelinkomsten avser dem som har det aktuella inkomstslaget. Detta medför att värdena på summeraderna inte är lika med summan av de redovisade medelvärdena.

Källor: Statistiska centralbyrån, HEK och egna beräkningar.

Tabell U.2 Regeländringar som beaktats vid beräkning av politikens effekter 2006-2011

Reformer 2011

- Höjt grundavdrag för pensionärer
- Höjt bostadsbidrag för barnfamiljer (införs 2012)
- Höjda studiemedel (fr.o.m. höstterminen 2011)
- Höjt schablonavdrag vid uthyrning av privatbostad

Reformer 2010

- Jobbskatteavdrag steg 4
- Höjda studiemedel (lån och bidrag)
- Höjt grundavdrag för ålderspensionärer
- Höjt bostadstillägg (BTP) för personer med sjuk- och aktivitetsersättning
- Höjt flerbarnstillägg inom barnbidraget

Reformer 2009

- Jobbskatteavdrag steg 3
- Höjd nedre skiktgräns
- Förhöjt grundavdrag för pensionärer
- Höjd norm inom särskilt bostadstillägg för pensionärer/äldreförsörjningsstödet (SBTP/ÅFS)
- Sänkt äldreomsorgsavgift
- Reducerad arbetslöshetsavgift
- Höjd beloppsgräns för reseavdrag

Reformer 2008

- Jobbskatteavdrag steg 2
- Arbetslöshetsavgift ersätter förhöjd finansieringsavgift
- Nedsatt sjukpenninggrundande inkomst (SGI) i sjukförsäkringen
- Nedsatt SGI i föräldraförsäkringen
- Sänkt ersättningsnivå till 75 procent efter 1 års sjukfrånvaro
- Ytterligare 2 karensdagar i arbetslöshetsförsäkringen
- Ersättning för deltidsarbetslöshet max 75 dagar för personer utan försörjningsansvar
- Begränsad avdragsrätt för privat pensionsparande
- Ny kommunal fastighetsavgift

Reformer 2007

- Jobbskatteavdrag steg 1
- Reducerad A-kassa
- Slopade rätt till skattereduktion för fackförenings- och A-kasseavgift
- Nedsatt SGI i sjukförsäkringen
- Nedsatt SGI i föräldrapenningen
- Nedsatt SGI i arbetslöshetsförsäkringen
- Sänkt tak i tillfällig föräldrapenning m.m.
- Sänkt tak i sjukförsäkringen

- Höjd beloppsgräns för avdrag för övriga utgifter Höjd beloppsgräns för reseavdrag
- Höjt tak för hyra vid BTP
- Slopade förmögenhetsskatt
- Slopade studerandevillkor i arbetslöshetsförsäkringen
- Slopade rätt till regionalt grundavdrag av socialavgifter
- Införd egenavgift i arbetslöshetsförsäkringen (förhöjd finansieringsavgift)
- Reducerade rätt till skatteavdrag för hem-PC
- Ökad tobaksskatt
- Skatt på trafikförsäkringspremier införs
- Reducerade fastighetsskatt (begränsning av markvärde)

Diskrimineringslag (2008:567)

[Fakta & Historik][Visa/dölj innehållsförteckning][Visa/dölj detaljer] ↴

- 1 kap. Inledande bestämmelser
 - Lagens ändamål
 - Lagens innehåll
 - Lagen är tvingande
 - Diskriminering
 - Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell..
 - 2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier
 - Arbetslivet
 - Diskrimineringsförbud
 - Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier
 - Uppgift om meriter
 - Utbildning
 - Diskrimineringsförbud
 - Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier
 - Uppgift om meriter
 - Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag
 - Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet
 - Medlemskap i vissa organisationer
 - Varor, tjänster och bostäder m.m.
 - Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.
 - Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd
 - Värnplikt och civilplikt
 - Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier
 - Offentlig anställning
 - Förbud mot repressalier
- 3 kap. Aktiva åtgärder
 - Arbetslivet
 - Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare
 - Målinriktat arbete
 - Arbetsförhållanden
 - Rekrytering
 - Lönefrågor
 - Jämställdhetsplan
 - Utbildning
 - Målinriktat arbete
- Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§. Lag (2010:861)
- Att förebygga och förhindra trakasserier
 - Likabehandlingsplan
- 4 kap. Tillsyn
 - Diskrimineringsombudsmannen
 - Diskrimineringsombudsmannens uppgifter
 - Uppgiftsskyldighet
 - Vite
 - Överklagandeförbud
 - Nämnden mot diskriminering
 - Nämndens uppgifter
 - Handläggningen av en framställning om vitesföreläggande
 - Handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande
 - Överklagandeförbud
 - Utdömmande av vite
 - Överklagandenämnden för högskolan
- 5 kap. Ersättning och ogiltighet
 - Ersättning
 - Ogiltighet
- 6 kap. Rättegången
 - Tillämpliga regler
 - Rätt att föra talan
 - Bevisbörda
 - Preskription
 - Arbetslivet
- Andra samhällsområden

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Lagens innehåll

2 § Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

Lagen är tvingande

3 § Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,
4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Arbetslivet

Diskrimineringsförbud

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall arbetsgivaren genom skälliga stöd- och anpassningsåtgärder kan

se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

3 § Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Uppgift om meriter

4 § Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Utbildning

Diskrimineringsförbud

5 § /Upphör att gälla U:2011-07-01/ Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en utbildningsanordnare genom skäliga åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en person med funktionshinder, som söker eller har antagits till utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller till utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina, kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861, ikraft 2011-07-01, överg.best.

5 § /Träder i kraft I:2011-07-01/ Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en utbildningsanordnare genom skäliga åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en person med funktionshinder, som söker eller har antagits till utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller till utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina, kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder. Lag (2010:861).

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861, ikraft 2011-07-01, överg.best.

6 § /Upphör att gälla U:2011-07-01/ Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (1985:1100),
2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg, utbildning i förskoleklass, i det obligatoriska skolväsendet eller i en fristående skola som motsvarar grundskolan, särskolan eller specialsolan, eller
3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i

strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861^{A-pdf}, ikraft 2011-07-01, överg.best.

6 § /Träder i kraft I:2011-07-01/ Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),
2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan, förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, sameskolan, specialskolan eller fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller
3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Lag (2010:861).

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861^{A-pdf}, ikraft 2011-07-01, överg.best.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Uppgift om meriter

8 § Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag

9 § Diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.

Förbudet hindrar dock inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, eller
2. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet

10 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet, och
2. behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna utöva ett visst yrke.

Förbuden hindrar inte särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet i första stycket 1 hindrar inte heller åtgärder i fråga om stöd som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Medlemskap i vissa organisationer

11 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och
2. förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

Förbudet hindrar inte att en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet förmåner som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Varor, tjänster och bostäder m.m.

12 § Diskriminering är förbjuden för den som

1. utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten, eller
2. anordnar en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning.

Den som i förhållande till allmänheten företräder den som avses i första stycket ska likställas med denne.
Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder. Förbudet mot diskriminering som har samband med kön gäller inte tillhandahållande av försäkringstjänster och hindrar inte heller att kvinnor och män i fråga om andra tjänster eller bostäder behandlas olika, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.

13 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet, och
2. verksamhet inom socialtjänsten samt stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.

Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbuden som gäller hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet eller verksamhet inom socialtjänsten hindrar inte att kvinnor och män behandlas olika, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd

14 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,
2. arbetslöshetsförsäkringen, och
3. statligt studiestöd.

Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbudet mot diskriminering som har samband med kön i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om änkepension, hustrutillägg eller utbetalning av barnbidrag.

Värnplikt och civilplikt

Värnplikt och civilplikt samt annan motsvarande militär utbildning inom Försvarsmakten

15 § Diskriminering är förbjuden

1. vid mönstring eller annan utredning om personliga förhållanden enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspplikt samt vid inskrivning för och under fullgörande av värnplikt eller civilplikt, samt
2. vid antagningsprovning till samt under fullgörande av annan motsvarande militär utbildning inom Försvarsmakten.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbudet hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om att en totalförsvarsppliktig inte ska kallas till mönstring eller inkallas till värnplikt eller civilplikt om han eller hon hänvisar till sin ansiutning till visst religiöst samfund. Lag (2010:464).

Rubrik 2010-06-08 gm SFS 2010:464, pdf, ikraft 2010-07-01

Ändrad 2010-06-08 gm SFS 2010:464, pdf, ikraft 2010-07-01

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

16 § Om en myndighet eller en organisation som omfattas av förbudet i 15 § får kännedom om att en person som söker till eller deltar i utbildning eller annan verksamhet som anges i bestämmelsen anser sig i samband därmed ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är myndigheten eller organisationen skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Första stycket gäller dock inte trakasserier som har samband med ålder. Lag (2010:464).

Ändrad 2010-06-08 gm SFS 2010:464, pdf, ikraft 2010-07-01

Offentlig anställning

17 § Diskriminering är förbjuden även i andra fall än som avses i 5 eller 9-15 §§ när den som helt eller delvis omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning

1. bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp, eller
2. på annat sätt i anställningen har kontakter med allmänheten.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbud mot repressalier

- 18 §** En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressaller på grund av att arbetstagaren
1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
 2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
 3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

1. gör en förfrågan om eller söker arbete,
2. söker eller fullgör praktik, eller
3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

- 19 §** Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 15 eller 16 §, får inte utsätta en enskild person för repressaller på grund av att han eller hon
1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,
 2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
 3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat.

3 kap. Aktiva åtgärder

Arbetslivet

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Målinriktat arbete

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4- 13 §§.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressaller som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och

- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).

Ändrad 2009-06-02 gm SFS 2009:526 pdf, ikraft 2009-06-30

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Utbildning

Målinriktat arbete

14 § /Upphör att gälla U:2011-07-01/ En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861 pdf, ikraft 2011-07-01, överg.best.

14 § /Träder i kraft I:2011-07-01/ En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Ändrad 2010-07-06 gm SFS 2010:861 pdf, ikraft 2011-07-01, överg.best.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§. Lag (2010:861)

Att förebygga och förhindra trakasserier

15 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Likabehandlingsplan

16 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

4 kap. Tillsyn

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter

1 § Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.

Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

2 § Av 6 kap. 2 § framgår att Diskrimineringsombudsmannen får föra talan i domstol för en enskild som medger det.

Uppgiftsskyldighet

3 § Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressaller, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,
2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §,
3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och
4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1-3 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

Vite

4 § Den som inte rättar sig efter en begäran enligt 3 § får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

5 § Den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 eller 16 § kan vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4-13 §§.

I framställningen ska anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Överklagandeförbud

6 § Andra beslut av Diskrimineringsombudsmannen enligt denna lag än beslut om vitesförelägganden enligt 4 § får inte överklagas.

Nämnden mot diskriminering

Nämndens uppgifter

7 § Nämnden mot diskriminering prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 §. Vid handläggningen av ärendena tillämpas 8-15 §§.

Handläggningen av en framställning om vitesföreläggande

8 § Den som en framställning om vitesföreläggande riktas mot ska föreläggas att inom en viss tid yttra sig över framställningen och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som Nämnden mot diskriminering behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen ska Diskrimineringsombudsmannen ges tillfälle att yttra sig.

9 § Nämnden mot diskriminering ska se till att ärendena blir tillräckligt utredda. När det behövs ska nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

10 § Ärendena hos Nämnden mot diskriminering avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

11 § Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som gjort framställningen hos nämnden och den som framställningen riktas mot. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som framställningen riktas mot eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

12 § Ett ärende om vitesföreläggande får avgöras, även om den som framställningen riktas mot inte yttrar sig i ärendet, inte medverkar till utredningen eller uteblir från en muntlig förhandling.

Om Diskrimineringsombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

13 § Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande ålägga den som framställningen riktas mot att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om de andra åtgärderna inte är uppenbart mera betungande för denne.

I beslutet ska nämnden ange hur och inom vilken tid åtgärderna ska påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut ska vara skriftligt och delges den som framställningen riktas mot.

Handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande

14 § Vid handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande tillämpas 9 och 10 §§.

15 § Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som har överklagat beslutet om vitesföreläggande och Diskrimineringsombudsmannen. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som har överklagat beslutet eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Överklagandeförbud

16 § Beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

Utdömmande av vite

17 § Talan om utdömmande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Diskrimineringsombudsmannen.

I mål om utdömmande av vite får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

Överklagandenämnden för högskolan

18 § Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får, i fråga om utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot

1. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § första stycket, om beslutet avser

- tillträde till utbildning,
- tillgodoräknande av utbildning,
- anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
- byte av handledare,
- indragning av handledare och andra resurser vid utbildning på forskarnivå,
- utbildningsbidrag för doktorander, eller
- en ingripande åtgärd mot en student,

2. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § andra stycket, eller

3. förbudet mot repressalier i 2 kap. 19 §.

Om överklagandenämnden finner att det överklagade beslutet strider mot något av förbuden och att detta kan antas ha inverkat på utgången, ska beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

Om ett beslut kan överklagas enligt någon annan författning, ska överklagande ske i den där föreskrivna ordningen i stället för enligt första stycket.

19 § Beslut enligt denna lag av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas.

5 kap. Ersättning och ogiltighet

Ersättning

1 § Den som bryter mot förbudet mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen.

En arbetsgivare som bryter mot 2 kap. 1 första stycket eller 18 § ska också betala ersättning för den förlust som uppkommer. Detta gäller dock inte förlust som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran. Om det finns särskilda skäl kan ersättningen sättas ned helt eller delvis.

2 § Om en arbetstagare i verksamhet som avses i 2 kap. 9, 10, 11, 13, 14, 15 eller 17 § diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier ska diskrimineringsersättningen betalas av arbetsgivaren. Den som för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem i ett anställningsförhållande ska likställas med arbetstagare.

Om en utbildningsanordnare bryter mot 2 kap. 5, 7 eller 19 § ska ersättningen betalas av huvudmannen för verksamheten.

Ogiltighet

3 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett individuellt avtal eller i ett kollektivavtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, ska bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om någon diskrimineras genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, ska rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

Om någon diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den som diskriminerats begär det.

6 kap. Rättegången

Tillämpliga regler

1 § Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål om tillämpningen av 2 kap. 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 eller 19 § ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i *rättegångsbalken* om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

Rätt att föra talan

2 § Diskrimineringsombudsmannen, eller en ideell förening som enligt sina stadgar har att ta till vara sina medlemmars intressen och som inte är en sådan arbetstagarorganisation som avses i tredje stycket, får som part föra talan för en enskild som medger det. När ombudsmannen eller föreningen för sådan talan får ombudsmannen eller föreningen i samma rättegång också föra annan talan för den enskilde om han eller hon medger det. I mål enligt 1 § första stycket förs ombudsmannens talan i Arbetsdomstolen. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.

För att få föra talan ska föreningen med hänsyn till sin verksamhet och sltt intresse i saken, sina ekonomiska förutsättningar att föra talan och förhållandena i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde i målet.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får ombudsmannen eller föreningen föra talan bara om arbetstagarorganisationen inte gör det.

Bevisbörda

3 § Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.

Preskription

Arbetslivet

4 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas: - 40 § om tidsfrist för talan om ogiltigförklaring, - 41 § om tidsfrist för talan om skadestånd eller andra fordringsanspråk, och - 42 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om någon för annan talan mot en arbetsgivare än sådan som avses i första stycket ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:- 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,

- 65 § om tidsfrist för väckande av talan,

- 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och

- 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om talan rör ersättning med anledning av ett anställningsbeslut som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna enligt andra stycket från den dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.

5 § I mål enligt 1 § första stycket kan Diskrimineringsombudsmannen avbryta preskription, utom i fall som avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, genom att skriftligen meddela arbetsgivaren att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Om preskription avbrutits genom ett sådant meddelande löper ny preskriptionstid enligt 4 § från dagen för avbrottet.

Preskription kan inte avbrytas mer än en gång.

Andra samhällsområden

6 § Annan talan än som avses i 4 § ska väckas inom två år från det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

Om talan rör en person som var under 18 år när handlingen företogs eller skyldigheten senast skulle ha fullgjorts räknas tidsfristen enligt första stycket från den dag då personen fyllde 18 år.

Rättegångskostnader

7 § I mål enligt 1 § andra stycket kan det förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när Diskrimineringsombudsmannen för talan för en enskild enligt 2 §.

I mål enligt 1 § första stycket gäller i stället 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Övriga bestämmelser

8 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,

- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,

- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,

- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och

- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

9 § Talan om ersättning med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

10 § Bestämmelserna i *rättegångsbalken* om part ska gälla även den för vilken Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan enligt denna lag såvitt gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När en enskild för talan enligt denna lag får Diskrimineringsombudsmannen eller en förening inte väcka talan för den enskilde om samma sak.

11 § Rättens avgörande i ett mål där Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan för en enskild får överklagas av den enskilde, om det får överklagas av ombudsmannen eller föreningen.

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig den enskilde eller Diskrimineringsombudsmannen eller föreningen.

Övergångsregler

Övergångsbestämmelser

2008:567

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

2. Genom lagen upphävs

- jämställdhetslagen (1991:433),

- lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

- lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

- lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, och

- lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

3. De upphävda lagarna gäller fortfarande i fråga om diskriminering och repressalier som ägt rum före

ikraftträdandet. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilar på en ombudsman ska efter ikraftträdandet fullgöras av Diskrimineringsombudsmannen. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilar på Jämställdhetsnämnden eller Nämnden mot diskriminering ska efter ikraftträdandet fullgöras av Nämnden mot diskriminering.

4. Arbetsgivarens skyldighet enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras första gången 2009 eller det år då bestämmelsen första gången blir tillämplig.

5. Arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. 11 och 13 §§ ska fullgöras första gången året närmast efter det kalenderårsskifte då arbetsgivaren sysselsatte minst 25 arbetstagare eller året därefter, om skyldigheten enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras det året.

2010:861

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2011.

2. Äldre bestämmelser gäller fortfarande för kommunal vuxenutbildning, vuxenutbildning för utvecklingsstörda och svenskundervisning för invandrare till utgången av juni 2012.



DET KONGELIGE BARNE-, LIKESTILLINGS-
OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Juridisk Arbeidsretligt,
Internasjonalt Center
aan@bm.dk

Deres ref

Vår ref
201004039-/JHJS

Dato
16.09.2010

Spørsmål fra Folketinget i Danmark om tiltak for likelønn i Norge

Vi viser til e-post av 30. august 2010 med spørsmål om arbeid for kjønnsnøytral lønnsdannelse i Norge.

Spørsmål rundt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og arbeid for likelønn er nylig utredet av Likelønnskommisjonen *NOU 2008:6 Kjønn og lønn*. I kapittel 7 gjøres det rede for vår lovgivning og retten til likelønn og kapittel 14 gjør nærmere rede for erfaringer med lovverket og kjønnsnøytral arbeidsvurdering.

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2008/nou-2008-6.html?id=501088>

Norges Lov om likestilling mellom kjønnene slår fast et alminnelig forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling, og retten til lik lønn for likt arbeid og lik lønn for arbeid av lik verdi. Diskrimineringsforbudet omfatter både offentlig og privat sektor. Retten til lik lønn for arbeid av samme verdi er begrenset til samme arbeidsgiver og gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler. Dette er en rett som skal beskytte den enkelte arbeidstaker mot diskriminering.

Det norske systemet for lønnsdannelse bygger på markedsøkonomi og sterke tradisjoner for fri lønnsdannelse og kollektive forhandlinger. Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn har derfor ikke hatt noe stort gjennomslag i Norge. Organisasjonene har tradisjoner for å ta opp både likelønn og lavlønn som tema for forhandlinger under tariffrevisjonene, se kapittel 11 i nevnte utredning. I årets tariffoppgjør fikk kravet om likelønn en betydelig plass, og partene ble enige om generelle lav- og likelønns tillegg. I det største området (LO-NHO) ble det også enighet

Postadresse
Postboks 8036 Dep,
N - 0030 Oslo

Kontoradresse

Telefon
22 24 90 90
Org no.
972 417 793

Telefaks

Saksbehandler
Jorun Hjertø

om en felleserklæring om likestilling mellom kvinner og menn.

I høst skal Regjeringen legge frem en stortingsmelding om likelønn. I sin politikk for likelønn vil Regjeringen legge til grunn at lønnsutjevning mellom kvinner og menn ikke har en løsning, men må favne bredt. Det er nødvendig å vurdere om diskrimineringsvernet er godt nok, og om arbeidslivets regler gir et like godt vern for både kvinner og menn. Arbeidsmarkedet er i stor grad delt etter kjønn og mange kvinner arbeider deltid. Regjeringen ønsker å sikre at rettigheter og ordninger i arbeidslivet fungerer i både kvinnedominerte og mannsdominerte arbeidsplasser på en likestilt måte.

Dersom dere ønsker å få tilsendt en trykket versjon av NOU 2008:6 Kjønn og lønn, vennligst send oss postadressen.

Med hilsen



Tove Friisø (e.f.)



Jorun Hjertø

Memo

Recipient : Agnete Andersen. Sekretariatschef, Juridisk, Arbejdsretligt, internationalt Center
AAN@bm.dk

Sender: Tryggvi Hallgrímsson. Advisor, Centre for Gender Equality
tryggvi@jafnretti.is

Day: 23 July 2010

Regarding: Request for information on regulation and criteria for gender neutral pay formation in Iceland.

Spørgsmål 465

Ministeren bedes sende udvalget en redegørelse for reglerne og indsatsen i forhold til kønsneutral løndannelse i Sverige, Norge og Island, herunder indhentede relevant materiale fra de pågældende lande og oversende dette til udvalget.

Answer:

In a survey conducted by the University of Iceland Social Science Research Institute in 2008, researchers concluded that the gender wage gap was on average 16,3%. A survey conducted for the Confederation of Icelandic Employers (www.sa.is) in alliance with the Icelandic Confederation of Labour (www.asi.is), suggested a 7,3% unexplained gender pay gap, after having taken into consideration a number of explanatory variables.

In a recently pro-pound *Parliamentary resolution on a gender equality action programme*, put forth by the minister of social affairs and social security, it is stated that legal provision of the Icelandic gender equality act (See: Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008) seemingly do not ensure equal pay for women in Iceland.

Institutions and enterprises have general requirements, regarding their required obligation with respect to the Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008. The following is especially applicable to gender neutral pay in Iceland:

- The Constitution of the Republic of Iceland states, in article 65 that: *“Everyone shall be equal before the law and enjoy human rights irrespective of sex, religion, opinion, national origin, race, colour, property, birth or other status. Men and women shall enjoy equal rights in all respects”*.
- In article 18 of the Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008, in a special section on the rights and obligations of the labour market the following is said: *“Enterprises and institutions with more than 25 employees, on average over the year, shall set themselves a gender equality programme or mainstream gender equality perspectives into their personnel policy”*. The article goes on to explain that enterprises and institutions shall provide the Centre for Gender Equality with a copy of their gender equality plan, or personnel policy. If they fail to comply with instructions given by the Centre for Gender Equality, the centre may determine that the enterprise or institution in question is to *pay per diem fines* until it complies with the instructions.
- In article 19 of the gender equality act titled: *“Wage equality”* it is determined that women and man working for the same employer shall be paid equal wages and enjoy equal terms of employment for the same jobs or jobs of equal value. And that by “equal wages” it is meant that wages shall be determined in the same way for women and men. And the criteria on the basis of which wages are

determined shall not involve gender discrimination. However further definitions do not accompany the legislation nor is there any regulation to delineate on the direct implementation of the article.

- In article 24 covering prohibition against discrimination regarding terms of employment it is stated that: *"If a likelihood is adduced, that a woman and a man working for the same employer receive different wages for the same work, or for work of equal value, then the employer shall demonstrate, if there is a difference in their wages, that the difference is explained on grounds other than their gender."* Again however, there does not exist a procedural regulation for instances when this type of discrimination needs to be operationalized or measured. Instances of discrimination must therefore be brought to the Gender Equality Complaints Committee (see article 5)

Spørgsmål 466

Ministeren bedes sende udvalget de kriterier for kønsneutral værdisætning og lønsammenligning af arbejde, som anvendes i Sverige, Norge og Island samt en vurdering mulighederne for at anvende disse kriterier i en dansk kontekst med henblik på en eventuel modernisering af ligelønsloven.

Answer:

In short there is no single criteria for evaluating gender neutrality of pay/salary formation in Iceland. Referring to the answer above, and on the grounds of legal requirements, pay formation is alleged to be gender neutral (see answer to Spørgsmål 465).

However, it is worth giving an example of two recent activities initiated by government to address the issues of gender natural pay:

- The establishment of a committee for assessing the gender pay gap, assigned the task of delivering proposals for addressing ways to implement gender neutrality of pay in the private sector. In a report, from October 2008, (www.felagsmalaraduneyti.is/media/08frettir) the committee delineated on three ways to accomplish more equal pay structure.
 1. Job evaluation.
 2. Equal pay standardization (ISO standard approved).
 3. Gender natural pay guideline for companies.

The work carried out by the committee led to a collaboration project under the third heading, in where a number of companies resolute to follow a principle guideline for implementing a gender natural pay structure. This project fell short due to a number of uncertainties following the economic crisis in Iceland, in the autumn of 2008.

- An Interim provision to the Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008, states the following: *"The Minister of Social Affairs and Social Security shall ensure that a special certification system is developed in collaboration with the organisations of the social partners to certify the implementation of the policy of wage equality and equality in connection with employment and dismissal. This project shall be completed by 1 January 2010, when a review of this Act shall be undertaken".*
- In following this provision, work is under way to develop an equal pay standard (ISO standard), in alliance with Icelandic Standards (IST), the national standards body of Iceland. This project is headed by collaboration between: The Ministry of Social Affairs and Social Security, Icelandic Confederation of Labour (ASÍ) and SA-Confederation of Icelandic Employers. The deadline in the Interim provision has been pushed back as the project is still ongoing.



FÉLAGS- OG
TRYGGINGAMÁLARÁÐUNEYTIÐ

Ministry of Social Affairs and Social Security

**Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men
No. 10/2008**

SECTION I

Aims and definitions.

Article 1

Aims.

The aim of this Act is to establish and maintain equal status and equal opportunities for women and men, and thus promote gender equality in all spheres of the society. All individuals shall have equal opportunities to benefit from their own enterprise and to develop their skills irrespective of gender. This aim shall be reached by the following means, amongst others:

- a. observing gender equality perspectives and working towards gender mainstreaming in policy-making and decision-taking in all spheres of society,
- b. working to secure equal influence of women and men in society,
- c. specifically improving the position of women and increasing their opportunities in society,
- d. working against wage discrimination and other forms of gender-based discrimination on the employment market,
- e. enabling both women and men to reconcile their work and family life,
- f. increasing education and awareness-raising on gender equality,
- g. analysing statistics according to gender,
- h. increasing research in gender studies,
- i. working against gender-based violence and harassment and
- j. changing traditional gender images and working against negative stereotypes regarding the roles of women and men.

Article 2

Definitions.

For the purposes of this Act, the following terms are sense defined below:

1. *Direct discrimination:* When one individual receives less favourable treatment than another of the opposite sex in comparable circumstances.
2. *Indirect discrimination:* When an impartial requirement, standard of reference or measure affects either sex more heavily than the other, unless this is appropriate, necessary or justifiable in terms of impartial considerations independent of gender.
3. *Gender-based harassment:* Any type of unfair and/or insulting behaviour which is connected with the gender of the person affected by it, is unwelcome and impairs the self-respect of the person affected by it, and which is continued in spite of a clear indication is given that it is unwelcome. This harassment may be physical, verbal or symbolic. A single instance may be considered as gender-based harassment if it is serious.
4. *Sexual harassment:* Any type of unfair and/or insulting sexual behaviour which is unwelcome and impairs the self-respect of the person affected by it, and which is continued in spite of a clear indication is given that it is unwelcome. This harassment may be physical, verbal or symbolic. A single instance may be considered sexual harassment if it is serious.

5. *Gender-based violence*: Violence based on gender which results in, or could result in, physical, sexual or psychological injury or suffering on the part of the victim; also the threat of such and coercion or arbitrary deprivation of freedom, both in private life and in a public venue.
6. *Gender mainstreaming*: Organizing, improving, developing and evaluating the policy-making process in such a way that gender equality perspective is incorporated in all spheres in the policy-making and decisions of those who are generally involved in policy-making in society.
7. *Affirmative action*: Special temporary measures that are intended to improve the position of, or increase the opportunities of, women or men aimed at establishing gender equality in a specific field where either sex is at a disadvantage. In such cases it may prove necessary to give either sex temporary priority in order to achieve balance.
8. *Wages*: Ordinary remuneration for work and further payments of all types, direct and indirect, whether they take the form of perquisites or other forms, paid by the employer to the employee for his or her work.
9. *Terms*: Wages together with pension rights, holiday rights and sick-leave rights and all other terms of employment or entitlements that can be evaluated in monetary terms.

SECTION II Administration.

Article 3

Overall control.

The Minister of Social Affairs and Social Security is in charge of the application of this Act unless other special provisions are made. The Centre for Gender Equality is a special institution under the control of the Minister. It shall handle administration in the sphere covered by this Act.

Article 4

The Centre for Gender Equality.

The Minister of Social Affairs and Social Security appoints the Director of the Centre for Gender Equality for a five year term.

The Director is in charge of the Centre's day-to-day operations and appoints its staff.

The tasks handled by the Centre for Gender Equality shall include:

- a. monitoring the application of this Act,
- b. supervising educational and informative activities,
- c. advising government authorities, institutions, companies, non-governmental organisations and individuals on gender equality issues,
- d. making suggestions and proposals to the Minister, the Gender Equality Council and other government authorities on measures to achieve gender equality,
- e. making proposals on affirmative actions,
- f. increasing the level of activity in gender equality issues, i.e. by greater involvement of men in gender equality work,
- g. monitoring gender equality developments in society, i.e. by gathering information and initiating research,
- h. providing assistance to gender equality committees, gender equality counsellors and gender equality representatives of local authorities, institutions and companies,
- i. working at preventive measures against gender-based violence in collaboration with other government authorities and organisations specifically involved in such preventive measures,
- j. working against gender based wage discrimination and other forms of gender discrimination in the labour market,
- k. mediating cases of dispute referred to the Centre for Gender Equality on the basis of this Act,
- l. changing traditional gender images and working against negative stereotyping regarding the roles of women and men,
- m. carrying out other tasks in accordance with the aims of this Act in accordance with further decisions by the Minister.

Institutions, enterprises and non-governmental organisations shall be obliged to provide the Centre for Gender Equality with any type of information necessary for its operations.

If the Centre for Gender Equality has reason to suspect that an institution, enterprise or non-governmental organisation has violated this Act, it shall investigate whether there is reason to request the Gender Equality Complaints Committee to examine the matter. The relevant institution, enterprise or non-governmental organisation shall be obliged to provide the Centre for Gender Equality with the information and materials it considers necessary to reveal the facts of the case. If the parties concerned do not comply with this request by the Centre for Gender Equality within a reasonable time limit, the Centre may decide that they are to pay *per diem* fines until the information and materials have been provided. If the Centre for Gender Equality considers that the information and materials in question further substantiate the suspicion that a violation of this Act has taken place, it shall request the Gender Equality Complaints Committee to examine the matter, and consequently inform the institution, enterprise or non-governmental organisation concerned in writing of its decision to do so.

The Centre for Gender Equality shall, at the request of the plaintiff, take steps to ensure that the rulings of the Gender Equality Complaints Committee are enforced as appropriate. When a party against whom a ruling of the Gender Equality Complaints Committee is directed fails to comply with it, the Centre for Gender Equality may instruct the party concerned to make satisfactory remedial measures in accordance with the ruling within a reasonable time limit. If the party against whom the ruling is directed fails to comply with the instructions of the Centre for Gender Equality, the Centre may decide that the party is to pay *per diem* fines until it complies with the instructions.

The employees of the Centre for Gender Equality may not use their position to obtain information or materials other than those that are necessary, or may be necessary, for the purposes of monitoring under paragraph 5. Furthermore, they may not provide or deliver to others than the parties to the case and the Gender Equality Complaints Committee any information or materials gathered for the purposes of monitoring under paragraph 5 that they may have become aware of in connection with their work on resolving disputes under item *k* of paragraph 3, or follow-up measures to ensure compliance with rulings by the Gender Equality Complaints Committee under paragraph 6.

Decisions to impose *per diem* fines under paragraphs 5 and 6 shall be announced in writing in a verifiable manner to the parties against whom they are directed. *Per diem* fines may amount to up to ISK 50,000 per day. When determining the amount of *per diem* fines, factors including the number of employees of the enterprise, institution or non-governmental organisation and the scope of the business involved shall be taken into account.

Per diem fines shall accrue to the Treasury.

The party to whom the instructions of the Centre for Gender Equality are addressed under this provision may appeal to the Minister of Social Affairs and Social Security against the Centre for Gender Equality's decision. A decision to impose *per diem* fines under paragraph 6 shall be cancelled if the ruling of the Gender Equality Complaints Committee is referred to the courts.

Decisions by the Centre for Gender Equality to impose *per diem* fines may be enforced by attachment. Appeals lodged with the Minister of Social Affairs and Social Security or the institution of proceedings before the ordinary courts shall defer enforcement action.

Article 5

The Gender Equality Complaints Committee.

The Minister of Social Affairs and Social Security shall appoint three members of the Gender Equality Complaints Committee for periods of three years at a time in accordance with nominations by the Supreme Court. They shall all be qualified lawyers, and at least one of them shall have expert knowledge of gender equality issues. The chairman and vice-chairman shall meet the conditions set for serving as a district court judge. Alternates shall be appointed in the same way. The Committee may summon experts to give it advice and assistance if it deems necessary.

The task of the Gender Equality Complaints Committee shall be to examine cases and to deliver a ruling in writing on whether provisions of this Act have been violated. The Committee's rulings may not be referred to a higher authority.

In cases that may be expected to influence policy on the labour market as a whole, the Committee shall seek comments from the national federations of workers and employers before delivering its ruling.

The rulings of the Complaints Committee shall be binding for the parties to each case. The parties may refer the Committee's rulings to the courts. At the request of a party, the Committee may deliver

a ruling deferring the legal effect of its own ruling if it deems it reasonable. A request to this effect shall be presented not later than ten days after the publication of the ruling. The deferral of the legal effects of a ruling shall be subject to the condition that the party to the case will refer the matter to the courts within thirty days of the publication of the ruling deferring the legal effects, and will then request that it receives swift treatment. If a request for swift treatment is rejected, then the case shall be litigated as quickly as possible after the rejection is announced, and not later than thirty days following the judge's rejection. The deferral of the legal effects of a ruling shall expire if the matter is not referred to the courts within thirty days of the publication of the ruling deferring the legal effects, or if no action is instituted within thirty days of the rejection by a judge of the request for speedy treatment. If a case concerning a Committee's ruling is litigated, the Committee may defer its treatment of comparable pending cases until judgment has been delivered in the case.

The Gender Equality Complaints Committee may decide that the party against whom the complaint is directed is to pay the plaintiff the costs of bringing the complaint before the Complaints Committee, providing that the Committee's conclusion is in the plaintiff's favour.

If a ruling of the Gender Equality Complaints Committee is in the plaintiff's favour but the respondent does not accept the Complaints Committee's ruling and brings an action to have it annulled by the courts, the plaintiff's legal costs, both at the district court and Supreme Court level, shall be paid by the Treasury.

If the Gender Equality Complaints Committee deems a complaint evidently unfounded, the Committee may order the plaintiff to pay the respondents' legal costs. An attachment may be made, without a prior court judgement, to secure the payment of legal costs.

The Complaints Committee shall publish its rulings.

Costs of the Committee's activities shall be paid by the State Treasury. The Minister of Social Affairs and Social Security may, by means of a regulation, set further provisions on the procedures of the Complaints Committee and its office management.

Article 6

Procedure before the Gender Equality Complaints Committee.

Individuals, enterprises, institutions and non-governmental organisations, either in their own name or on behalf of their members who consider that they are the victims of violations of this Act, may submit their case to the Gender Equality Complaints Committee.

The Centre for Gender Equality may request that the Gender Equality Complaints Committee examine a case *cf.* paragraph 5 of Article 4.

Cases shall be submitted to the Complaints Committee in writing within six months of the date when the alleged violation of this Act was known, or from the time when a situation regarded as an infringement of this Act came to an end, or from the time when the person concerned became aware of the alleged violation. If reasoning is sought on the basis of the provisions of the Administrative Procedure Act, the period for submission shall be reckoned from the time that the reasoning has been obtained. In special circumstances, the Complaints Committee may decide to examine a case even though the time limit defined above has passed, though in no case exceeding one year. An application shall be considered as timely if the pertaining letter is received by the Committee, or posted, before the time limit.

The Complaints Committee may, after consulting the plaintiff, send the case to the Centre for Gender Equality for mediation.

The Committee shall deliver its rulings at the earliest opportunity, and no later than three months after receiving the case.

Procedure before the Complaints Committee shall, as a rule, be in writing; however, the Committee may summon the parties or their representatives to hearings. In other respects, the Committee's procedure shall be in accordance with the Administrative Procedure Act and further regulations issued by the Minister after receiving proposals from the Committee.

Article 7

Gathering of information before the Complaints Committee.

The Gender Equality Complaints Committee shall ensure that a party to a case has the opportunity to express himself or herself regarding the matter at issue before the Committee delivers its ruling,

providing that the Committee considers that neither the party's position nor the reasons for it are presented in the evidence.

The Gender Equality Complaints Committee may, at the request of the opposite party, demand a party to present materials which the Committee considers could have an influence on the resolution of the case.

The Gender Equality Complaints Committee may demand further evidence from the parties if it deems the facts inconclusive.

If evidence is presented to the Gender Equality Complaints Committee concerning wages, other terms of employment or entitlements of individuals, the Complaints Committee shall inform the party concerned that this information has been submitted to the Committee. Such information shall be treated in confidence.

Article 8

The Gender Equality Council.

After each parliamentary election, the Minister of Social Affairs and Social Security shall appoint a Gender Equality Council of eleven representatives. The Minister shall appoint the chairman without nomination; two representatives nominated jointly by the employees' associations; two representatives nominated jointly by the employers' associations; two nominated jointly by the Icelandic Feminist Association, the Federation of Icelandic Women's Associations and the Icelandic Women's Rights Society; one nominated jointly by the Women's Shelter Organisation, (*Samtök um kvænnaathvarf*) and the Counselling and Information Centre for Survivors of Sexual Violence (*Stigamót*); one nominated by the Centre for Women's and Gender Studies at the University of Iceland (RIKK); one nominated by the Association for Parental Equality and one nominated by the Association of Local Authorities in Iceland. Alternates shall be appointed accordingly.

Article 9

Role of the Gender Equality Council.

The Gender Equality Council shall work in close contact with the Centre for Gender Equality and advise the Minister of Social Affairs and Social Security and the Director of the Centre for Gender Equality on professional policy-making in gender equality issues. Particular emphasis shall be placed on promoting gender equality on the labour market and on the reconciliation of work and family life.

The Gender Equality Council shall prepare the Gender Equality Forum in consultation with the Minister of Social Affairs and Social Security (*cf.* Article 10) and present a report on its work to the forum.

The operational costs of the council shall be paid by the State Treasury. The Minister may issue regulations containing further provisions on the work of the Gender Equality Council and its office management.

Article 10

The Gender Equality Forum

The Minister of Social Affairs and Social Security shall call a Gender Equality Forum within a year of parliamentary elections, and again two years thereafter.

The Gender Equality Forum shall discuss gender equality issues; at its beginning the Minister of Social Affairs and Social Security shall present a report on the situation and developments in gender equality issues. The Minister's report shall include, *i.e.*, an assessment of the status and success of the projects covered by the current gender equality action programme adopted as a parliamentary resolution (*cf.* Article 11) and a review of the situation and developments regarding gender equality issues in principal spheres of society. The Gender Equality Council shall provide a summary of the discussions at the forum, and deliver the summary to the Minister. Other tasks of the forum shall, at each occasion, be decided by the Minister of Social Affairs and Social Security after receiving proposals from the Gender Equality Council.

The forum shall be open to all; the Gender Equality Council shall invite members of the Althingi (parliament), representatives of national and local government institutions, including their gender equality representatives, and representatives of the social partners and non-governmental organisations with gender equality issues on their agenda.

Participation in the forum shall be honorary, but other necessary costs of the forum shall be paid by the Treasury in accordance with the decision of the Minister of Social Affairs and Social Security.

Article 11

Parliamentary resolution on a gender equality action programme.

Within one year following a general election, the Minister of Social Affairs and Social Security shall present to the Althingi a motion for a parliamentary resolution on a four-year gender equality action programme after having received proposals made by the ministries, the Centre for Gender Equality and the Gender Equality Council. Discussions at the Gender Equality Forum (*cf.* Article 10) shall also be taken into account. The gender equality action programme shall include projects intended to secure equal status and equal rights of women and men in Icelandic society (*cf.* Article 1). The actions planned, and the estimated funding for projects, shall be itemised in the programme. The report presented by the Minister of Social Affairs and Social Security on the situation and developments of gender equality issues to the Gender Equality Forum (*cf.* Article 10) shall accompany the proposed parliamentary resolution.

Article 12

The local authorities' gender equality committees.

Following local government elections, the municipalities shall appoint gender equality committees to examine equal status and equal rights of women and men within their municipality. These committees shall advise the local governments on matters with a bearing on gender equality, and shall monitor and take initiative on measures, including affirmative action, to ensure the equal status and equal rights of women and men within their municipality.

Each gender equality committee shall supervise the compilation of a four-year gender equality programme stating, i.e. how work on gender mainstreaming in all spheres is to proceed, together with an action plan on how to redress imbalance in the positions of women and men within the municipality. Gender equality programmes shall be submitted for approval by the relevant local government not later than one year after local government elections.

Each committee shall every second year submit to the Centre for Gender Equality a report on the situation and developments in gender equality issues within the respective municipality.

Article 13

Gender equality representatives.

Each ministry shall have a gender equality representative with an expert knowledge of gender equality issues. The gender equality representative shall deal with, and monitor, gender equality work in the policy areas of the ministry in question and its institutions, i.e. the expert shall work on gender mainstreaming in the fields administered by the ministry. Each year, the gender equality representatives shall send a report on the status and developments in gender equality issues in the policy areas of their respective ministries to the Centre of Gender Equality.

Article 14

Gender equality counsellors.

The Minister of Social Affairs and Social Security may engage a gender equality counsellor to work temporarily on gender equality issues in a specific field and/or in a particular region of the country.

Article 15

Participation in government and municipal committees, councils and boards.

When appointments are made to national and local government committees, councils and boards, care shall be taken to ensure as equal representation of men and women as possible, and not lower than 40% when there are more than three representatives in a body. This shall also apply to the boards of publicly-owned limited companies and enterprises in which the state or a municipality is the majority owner.

When nominations are made to national and local government committees, councils and boards, a man and a woman shall be nominated. The nominating party may deviate from the condition of the

first sentence when, in consequence of objective circumstances, it is not possible to nominate both a man and a woman. In such cases, the nominating party shall explain the reasons for this.

The appointing party may deviate from the condition of paragraph 1 if the exemption provided for in paragraph 2 applies.

Article 16

Analysis of statistical data.

In the compilation of official economic reports on individuals, and in canvassing interviews and opinion surveys, a distinction shall be drawn between the sexes in the collection of data, data processing and the publication of information unless special circumstances, e.g. the protection of personal privacy, argue against doing so.

Article 17

Gender mainstreaming.

Gender mainstreaming shall be observed in all policy-making and planning on the part of the ministries and the public institutions operating under their realm. The same shall apply, as appropriate, to all decision-making within ministries and institutions.

SECTION III

Rights and obligations.

Article 18

The labour market.

Employers and trade unions shall work deliberately to bring women and men on an equal footing on the labour market. Employers shall work specifically to put women and men on an equal footing within their enterprise or institution and to take steps to avoid jobs being classified as specifically women's or men's jobs. Particular emphasis shall be placed on achieving equal representation of women and men in managerial and influential positions.

Enterprises and institutions with more than 25 employees, on average over the year, shall set themselves a gender equality programme or mainstream gender equality perspectives into their personnel policy. This shall specifically include, i.e., a statement of aims, with a plan of how they are to be achieved in order to guarantee the employees the rights set forth in Articles 19-22. Gender equality programmes and gender equality perspectives in personnel policies shall be reviewed at three-year intervals.

The enterprises and institutions referred to in paragraph 2 shall provide the Centre for Gender Equality with a copy of their gender equality plan, or personnel policy if they do not have a gender equality programme, together with their action plan, when the Centre for Gender Equality so requests. Furthermore, enterprises and institutions referred to in paragraph 2 shall submit a report on developments in this field, within a reasonable period, to the Centre for Gender Equality when it so requests.

In cases where an enterprise or institution referred to in paragraph 2 has not set itself a gender equality programme or mainstreamed gender equality perspectives into its personnel policy, the Centre for Gender Equality shall instruct the enterprise or institution in question to remedy the situation within a reasonable time limit. The same shall apply if the Centre for Gender Equality deems the gender equality programme of an enterprise or institution referred to in paragraph 2 to be unsatisfactory, or if gender equality perspectives have not been mainstreamed in its personnel policy with sufficient clarity.

Where an enterprise or institution referred to in paragraph 2 fails to comply with instructions given by the Centre for Gender Equality as provided for in paragraph 4, the Centre for Gender Equality may determine that the enterprise or institution in question is to pay *per diem* fines until it complies with the instructions. The same shall apply when an enterprise or institution neglects to provide the Centre for Gender Equality with a copy of its gender equality programme, or personnel policy if it has no gender equality programme, and its plan of action, when the Centre for Gender Equality so requests, or refuses to give the Centre for Gender Equality a report on developments in this field (*cf.* paragraph 3). The decision on *per diem* fines shall be announced in writing in a verifiable manner to the party against whom it is directed.

Per diem fines may amount to up to ISK 50,000 per day. When determining the amount of *per diem* fines, factors including the number of employees of the enterprise or institution and the scope of the business involved shall, i.e., be taken into account.

Per diem fines shall accrue to the Treasury.

The party to whom the instructions of the Centre for Gender Equality are addressed under this provision may appeal to the Minister of Social Affairs and Social Security against the Centre for Gender Equality's decision.

Decisions by the Centre for Gender Equality to impose *per diem* fines may be enforced by attachment. Appeals lodged with the Minister of Social Affairs and Social Security or litigation before the ordinary courts shall defer enforcement action.

Article 19

Wage equality.

Women and men working for the same employer shall be paid equal wages and enjoy equal terms of employment for the same jobs or jobs of equal value.

By "equal wages" is meant that wages shall be determined in the same way for women and men. The criteria on the basis of which wages are determined shall not involve gender discrimination.

Workers shall at all times, upon their choice, be permitted to disclose their wage terms.

Article 20

Vacancies, vocational training, retraining and continuing education (lifelong learning).

Vacant positions that are open for application shall be equally accessible to women and men.

Employers shall take necessary measures to ensure that women and men have equal opportunities regarding retraining, continuing education, (lifelong learning) and vocational training, and to attend courses held to enhance vocational skills or to prepare for other assignments occupations.

Article 21

Reconciliation of work and family life.

Employers shall take the measures necessary to enable women and men to reconcile their professional obligations and family responsibilities. Amongst other things, such measures shall be aimed at increasing flexibility in the organization of work and working hours in such a way as to take account of both workers' family circumstances and the needs of the labour market, including facilitating the return of employees to work following maternity/paternity or parental leave or leave from work due to pressing and unavoidable family circumstances.

Article 22

Gender-based harassment and sexual harassment.

Employers and the directors of institutions and non-governmental organisations shall take special measures to protect employees, students and clients from gender-based or sexual harassment in the workplace, in institutions, in their work for, or the functions of, their societies, or in schools.

If a superior is charged with alleged gender-based or sexual harassment, he or she shall be non-competent to take decisions regarding the working conditions of the plaintiff during the examination of the case, and the next superior shall take such decisions.

Article 23

Education and schooling.

Gender mainstreaming shall be observed in all policy-making and planning in the work of the schools and educational institutions, including sports and leisure activities.

At all levels of the educational system, pupils shall receive instruction on gender equality issues in which emphasis shall be placed, amongst other things, on preparing both sexes to play an equal role in society, including work and family life.

Educational materials and textbooks shall be designed in such a way as not to discriminate against either sex.

In presentations on educational and vocational opportunities, and in counselling in the schools, boys and girls shall receive instruction and counselling regarding the same jobs, irrespective of their gender.

Studies of the status of the genders in Icelandic society shall be enhanced, this applying equally to primary academic research and to applied studies, and their findings shall be disseminated systematically within the educational system and to the media.

The Ministry of Education, Culture and Science shall monitor compliance with gender equality in schools and educational institutions, including sports and leisure activities. Furthermore, the Ministry of Education, Science and Culture shall monitor developments in these areas of society as regards gender equality.

A gender equality counsellor shall be employed within the Ministry of Education, Science and Culture and shall monitor the application of the provisions of this Article, and give relevant parties advice on gender equality issues, including affirmative action to promote gender equality.

SECTION IV

Prohibition against discrimination on grounds of gender.

Article 24

General prohibition against discrimination.

All forms of discrimination, direct or indirect, on grounds of gender, are prohibited.

However, affirmative action shall not be regarded as being contrary to this Act. The same shall apply if there are valid reasons to support employing an individual of a particular gender in view of objective factors relating to the job.

Special consideration to women in connection with pregnancy and childbirth shall not be regarded as discrimination.

Article 25

Prohibition against discrimination regarding terms.

Employers may not discriminate between women and men in wages and other terms of employment on grounds of their gender.

If a likelihood is adduced, that a woman and a man working for the same employer receive different wages for the same work, or for work of equal value, then the employer shall demonstrate, if there is a difference in their wages, that the difference is explained on grounds other than their gender.

Article 26

Prohibition against discrimination at work and on engagement in employment.

Employers are prohibited from discriminating between applicants for jobs on grounds of their gender. The same applies regarding promotion, changes of position, retraining, continuing education, (lifelong learning) vocational training, study leave, notice of termination, the working environment and employees' working conditions.

It is prohibited to allow maternity/paternity or parental leave, or other circumstances relating to pregnancy and childbirth, to have a negative effect on decisions under paragraph 1.

It is prohibited to advertise, or publish an advertisement for, a vacant position indicating that an employee of one sex is preferred over the other. This provision shall not apply if the aim of the advertiser is to promote a more equal representation of women and men within an occupational sector, in which case this shall be stated in the advertisement. The same shall apply if there are valid reasons for advertising for a man or a woman only.

If a likelihood is adduced that, regarding engagement, assignment or appointment to a post, promotion, change of position, retraining, continuing education, (lifelong learning) vocational training, study leave, notice of termination, the working environment or employees' working conditions, individuals have been discriminated against on grounds of their gender, the taking of maternity/paternity leave or parental leave, or other circumstances relating to pregnancy and childbirth, then the employer shall demonstrate that his or her decision was based on grounds other than the individual's gender, the taking of maternity/paternity leave or parental leave, or other circumstances relating to pregnancy and childbirth.

When assessing whether the provisions of paragraph 4 have been violated, the educational qualifications, working experience, specialised knowledge or other special talents demanded in the relevant position according to law or regulations, or which must otherwise be considered as being of use in the position, shall be taken into account.

Article 27

Prohibition against dismissal, etc., in connection with a complaint or a demand for redress.

Employers may not dismiss employers for demanding redress on the basis of this Act.

Furthermore, employers shall ensure that employees are not subjected to injustice in their work, e.g. as regards job security, terms of employment or performance assessment, on the grounds of having submitted a complaint or provided information regarding gender-based or sexual harassment or sexual discrimination.

If a likelihood is adduced, that this provision has been violated, the employer shall demonstrate that the dismissal, or alleged injustice, is not based on the employee's demand for redress, complaint or provision of information regarding gender-based or sexual harassment or sexual discrimination. This shall not apply if the dismissal takes place more than one year after the employee made his/her demand for redress under this Act.

Article 28

Prohibition against discrimination in schools and educational institutions.

All forms of discrimination on grounds of gender shall be prohibited in schools and other educational institutions. This prohibition shall be observed in teaching and studies, in working methods and in day-to-day dealings with pupils.

Directors of institutions shall ensure that pupils or clients are not made to suffer for having made a complaint concerning gender-based harassment or gender discrimination.

Article 29

Advertisements.

Advertisers and those who design or publish advertisements shall ensure that the advertisements are not belittling or disrespectful towards either sex and that they do not run contrary to gender equality in any way. Such advertisements may not be published in the media or any other public venue.

Article 30

Prohibition against waiver.

No person may waive the rights set forth in this Act.

SECTION V

Sanctions.

Article 31

Compensation for financial and non-financial loss.

Anyone who, deliberately or through negligence, violates this Act, shall be liable to pay compensation according to the ordinary rules. Furthermore, the party in question may be sentenced to pay the party affected by the violation compensation for non-financial loss, if appropriate, in addition to compensation for financial loss.

Article 32

Fines.

Violations of this Act, or of regulations issued hereunder, may be punishable by fines unless heavier penalties are prescribed in other statutes.

Fines shall be paid to the State Treasury.

Cases involving violations of this Act, or of regulations issued hereunder, shall be handled as criminal cases.

SECTION VI
Other provisions.

Article 33
Regulations.

The Minister may issue regulations on the further application of this Act.

Article 34
Commencement.

This Act enters into force immediately. At the same time, the Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, No. 96/2000, stands repealed.

Interim Provisions.

I.

The provisions of paragraph 1 of Article 4 regarding the appointment of the Director of the Centre for Gender Equality shall apply as from, and including, the first appointment to the position following the commencement of this Act. On commencement of this Act, the Director of the Centre for Gender Equality shall retain his/her position until the end of the appointment period.

II.

When this Act has taken effect, the Minister shall appoint a new Gender Equality Council (*cf.* Article 8).

III.

When this Act has taken effect, the Minister shall appoint a new Gender Equality Complaints Committee in accordance with Article 5, upon which the appointment of the Gender Equality Complaints Committee made under the Act No. 96/2000 shall expire.

IV.

The Minister of Social Affairs and Social Security shall ensure that a special certification system is developed in collaboration with the organisations of the social partners to certify the implementation of the policy of wage equality and equality in connection with employment and dismissal. This project shall be completed by 1 January 2010, when a review of this Act shall be undertaken.

V.

Notwithstanding the provisions of sentence 1 of Article 11, the Minister of Social Affairs and Social Security shall submit a proposal for a parliamentary resolution on a gender equality action programme to the Althingi on the basis of the provision for the first time in autumn 2008, the programme to run until spring 2012. In other respects, the provisions of Article 11 shall apply.

Passed by the Althingi on 26 February 2008.

*[This translation is published for information only.
The original Icelandic text is published in the Law Gazette.
In case of a possible discrepancy, the original Icelandic text applies.]*