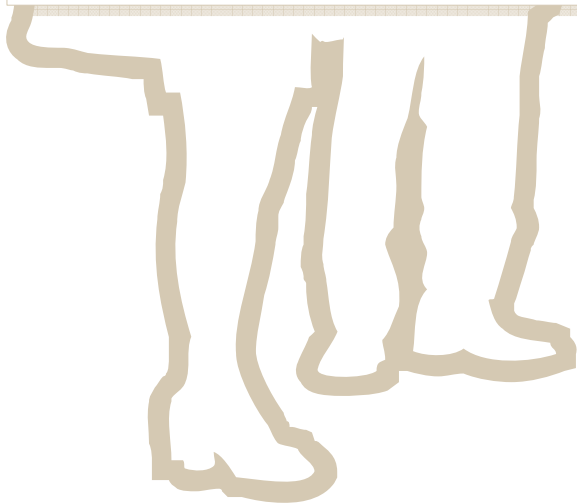
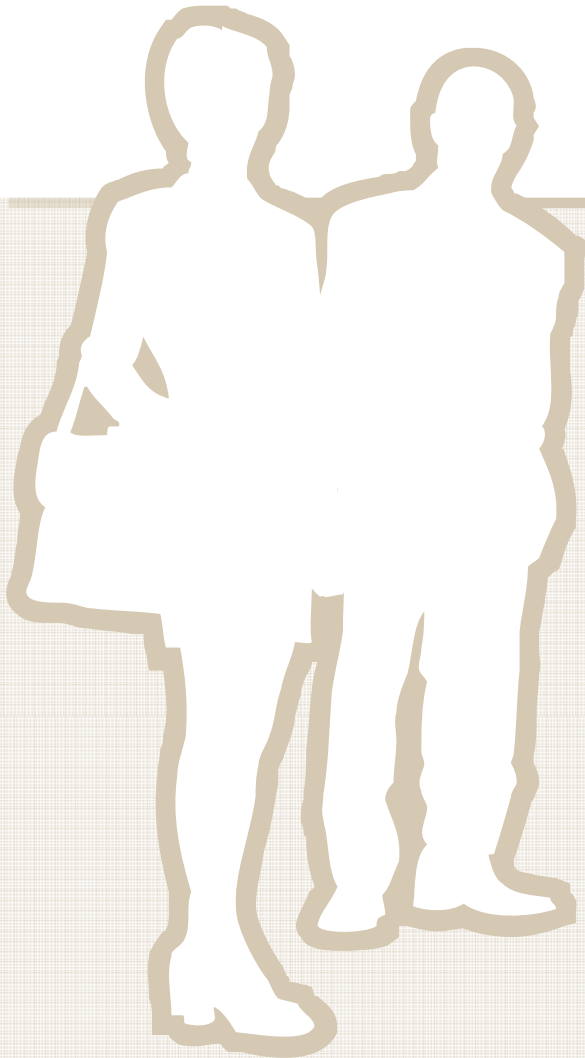


# Minska löneskillnaderna mellan könen



<http://ec.europa.eu/equalpay>





## Sammanfattning

Vad innebär löneskillnader mellan kvinnor och män?

Varför kvarstår löneskillnaderna mellan kvinnor och män?

Vilka åtgärder har EU vidtagit?

Vad spelar det för roll?

Löneskillnader mellan kvinnor och män genom livet

Vad kan göras?

Åtgärder på nationell nivå: exempel

Vart kan du vända dig?



## Vad innebär löneskillnader mellan kvinnor och män?

- Kvinnor i EU tjänar i genomsnitt cirka 17 procent mindre än män
- Med löneskillnad mellan könen avses skillnaden mellan mäns och kvinnors lön (baserat på timlön i ekonomin överlag)
- I vissa länder ökar löneskillnaderna mellan kvinnor och män
- Skillnaden ökar när kvinnor arbetar deltid eller när de har små barn
- Löneskillnaderna mellan kvinnor och män medför lägre pensioner och ökad fattigdomsrisk för kvinnor



# Varför kvarstår löneskillnaderna mellan kvinnor och män?

- Orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är komplexa och har ofta ett samband:
  - ◆ Direkt diskriminering
  - ◆ Undervärdering av kvinnors arbete
  - ◆ Segregering på arbetsmarknaden
  - ◆ Traditioner och stereotypa könsrollsmönster
  - ◆ Ojämn fördelning mellan yrkesliv och privatliv
- Alla dessa faktorer påverkar kvinnors lön, deras karriärutveckling och deras möjligheter på arbetsplatsen



## Vilka åtgärder har EU vidtagit?

- Enligt EU:s lagstiftning är det olagligt att särbehandla kvinnor på arbetsplatsen och deras löner:
  - ◆ Lika lön för lika arbete är en av Europeiska unionen grundprinciper
  - ◆ I artikel 141 i fördraget krävs lika lön för lika eller likvärdigt arbete
  - ◆ I direktiv 75/117 föreskrivs att principen om lika lön betyder, för samma arbete eller för likvärdigt arbete, att ingen diskriminering får förekomma på grund av kön med hänsyn till alla löneaspekter och lönevillkor. Särskilt när ett arbetsklassificeringssystem används för att fastställa lönen måste systemet bygga på samma kriterier för både män och kvinnor och vara utformat så att det utesluter diskriminering på grund av kön



## Vilka åtgärder har EU vidtagit?

- Enligt EU:s lagstiftning är det olagligt att särbehandla kvinnor på arbetsplatsen och deras löner:
  - ◆ Direktivet om likabehandling från 2002 i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor gäller också lön, och medlemsstaterna åläggs att inrätta jämställdhetsorgan som ska främja lika behandling
  - ◆ Dessa direktiv införlivades till ett enda direktiv 2006/54 (omarbetat direktiv) om lika möjligheter och lika behandling i arbetslivet



## Vilka åtgärder har EU vidtagit?

- Att utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män är en prioriterad fråga för Europeiska kommissionen i:
  - ◆ färdplanen för jämställdhet (2006-2010)
  - ◆ meddelandet "Utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män" (2007)
- Dessutom är den en prioriterad fråga i:
  - ◆ Europaparlamentet, särskilt nyligen i en resolution om kampen mot löneskillnaden mellan kvinnor och män (2008)
  - ◆ den europeiska jämställdhetspakten som EU:s stats- och regeringschefer har enats om (2006)
  - ◆ ramöverenskommelsen för jämställdhet som de europeiska arbetsmarknadsparterna har undertecknat (2005). Den tredje uppföljningsrapporten som antogs 2008 innehåller ett stort antal åtgärder som har vidtagits på nationell nivå



## Vad spelar det för roll?

- En utjämning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män gynnar arbetsgivare och arbetstagare
  - ◆ Skapar arbeten av hög kvalitet
  - ◆ Lockar de bästa och mest kompetenta medarbetarna
  - ◆ Skapar en positiv arbetsmiljö
  - ◆ Ökar produktiviteten och konkurrenskraften





## Vad spelar det för roll?

- En utjämning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män gör ekonomin lönsammare som helhet
  - ◆ Kvinnor spelar en avgörande roll för Europas sysselsättning och tillväxt
  - ◆ Deras kunskaper och kompetens är nödvändiga för den ekonomiska och sociala utvecklingen
- En utjämning av löneskillnaderna kan bidra till att skapa ett mer jämlikt samhälle
  - ◆ Att värdesätta kvinnors kompetens kan öka deras ekonomiska oberoende
  - ◆ Färre kvinnor skulle hamna i fattigdom, särskilt efter pensioneringen



# Löneskillnader mellan kvinnor och män genom livet

Pojke eller flicka,  
lika möjligheter?



- Stereotypa könsrollsmönster skapar kvinno- och mansroller i samhället redan i mycket tidig ålder
- Den utbildning och yrkeskarriär som kvinnor väljer kan vara en följd av personliga val, men traditioner och stereotypa könsrollsmönster kan också ha betydelse



# Löneskillnader mellan kvinnor och män genom livet

Värderas vårt arbete på samma sätt?



- Kvinnor och män tenderar fortfarande att arbeta inom olika verksamhetsområden. Kvinnor arbetar ofta i sektorer där lönerna i genomsnitt är lägre än i de sektorer som domineras av män
- Löneskillnaderna mellan kvinnor och män består, trots att hela 59 procent av alla universitetsutbildade är kvinnor
- Kvinnors kunskaper och kompetens är undervärderade, särskilt inom kvinnodominerade yrken



# Löneskillnader mellan kvinnor och män genom livet

Att få barn, kommer det att skada min karriär?



- Kvinnors möjligheter till karriärutveckling och högre lön på arbetsplatsen påverkas av deras familjeansvar
- Löneskillnaderna mellan kvinnor och män ökar när kvinnor får barn, och särskilt när de arbetar deltid
- Sysselsättningsgraden för kvinnor med små barn är endast 62,4 procent jämfört med 91,4 procent för män i samma situation. Mer än tre fjärdedelar av alla deltidsarbetande är kvinnor (76,5 procent)



# Löneskillnader mellan kvinnor och män genom livet

**Samma arbete,  
samma pension?**



- Löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar kvinnors livsinkomst och pension
- När kvinnor går i pension medför deras lägre pensioner en ökad fattigdomsrisk

<http://ec.europa.eu/equalpay>



## Vad kan göras?

- Värdesätt kvinnors och mäns arbete lika mycket
- Bekämpa segregeringen på arbetsmarknaden
- Bekämpa stereotypa könsrollsmönster
- Främja möjligheten att förena familje- och arbetsliv
- Främja en jämställd arbetsplatskultur

Åtgärder krävs på alla nivåer



## Åtgärder på nationell nivå: exempel

Nedan följer några exempel på initiativ som har tagits för att åtgärda löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Dessa initiativ omfattar åtgärder inom nationell lagstiftning, avtal mellan arbetsmarknadens parter, jämställdhetsplaner, informationskampanjer och andra typer av initiativ.



# Åtgärder på nationell nivå: Lagstiftning

## Exempel: Spanien

- En lag om jämställdhet antogs i mars 2007
  - ◆ Lagen innehåller särskilda bestämmelser om kampen mot diskriminering
  - ◆ Positiv särbehandling i kollektivavtal
  - ◆ Kombination av arbets- och familjeliv
  - ◆ Främjande av jämställdhetsplaner och god praxis





# Åtgärder på nationell nivå: Social dialog/ avtal mellan arbetsmarknadens parter

## Exempel: Frankrike

- Enligt lagstiftningen krävs jämställdhet vid löne- och andra förhandlingar
  - ◆ Lagen gör det också obligatoriskt att förhandla på sektorsnivå ”om sätt att uppnå jämställdhet mellan könen på arbetsplatsen [...] och för att korrigera identifierade skillnader” vart tredje år
  - ◆ Ett nationellt sektorsövergripande avtal om jämställdhet mellan könen och en jämn könsfördelning i arbetskraftens sammansättning undertecknades i april 2004, vilket omfattar åtgärder för att minska löneskillnaden mellan kvinnor och män



# Åtgärder på nationell nivå: Jämställdhetsplaner

## Exempel: Sverige

- I lagstiftningen föreskrivs att alla arbetsgivare med minst tio anställda ska utarbeta en årlig jämställdhetsplan och en handlingsplan om lika lön
  - ◆ Planerna omfattar aktiva jämställdhetsåtgärder som ska vidtas och planeras, en granskning av befintliga löneskillnader mellan kvinnor och män, värdet av kvinnors arbete och uppföljande kontroll med avseende på vidtagna åtgärder
  - ◆ Arbetsgivarna är skyldiga att tillhandahålla könsspecifik lönestatistik om fackföreningar eller arbetstagarföreträdare så begär
  - ◆ Jämställdhetsplaner kontrolleras av jämställdhetsombudsmannen



# Åtgärder på nationell nivå: Övriga initiativ

## Exempel: Finland

- Ett jämställdhetsprogram för 2007-2011 syftar till att minska löneskillnaden mellan kvinnor och män från 20 procent till 15 procent:
  - ◆ Åtgärder för att minska yrkesmässig segregering, utveckling av lönesystem, åtgärder för att stödja kvinnors karriärer och åtgärder av arbetsmarknadsparterna för att ingå avtal om att minska löneskillnaden
- Särskilt förhandlade löneökningar för de lägst betalda kvinnliga arbetstagarna har redan lett till lägre löneskillnader mellan kvinnor och män



## Vart kan du vända dig?

Om du vill ha fler exempel och mer information om löneskillnaden mellan kvinnor och män går du till:



<http://ec.europa.eu/equalpay>

