

**Arbetsmarknadsdepartementet**

## Handlingsplan för jämställda livsinkomster

### Förord

Jämställdhet är i grunden en fråga om mänskliga rättigheter, rättvisa och demokrati. Jämställdhet bidrar också till välstånd och sysselsättning genom att både kvinnors och mäns potential tillvaratas och främjas. Regeringen har beslutat att politiken ska ha ett jämställdhetsperspektiv som integreras i all verksamhet och i alla steg i beslutsfattandet. Att Sverige har en feministisk regering innebär att regeringen uppfattar skillnader i livsvillkor och fördelning av resurser baserade på kön, oftast till kvinnors nackdel, som ett samhällsproblem som kan och ska motverkas bl.a. genom politiska beslut. Jämställdhet är en del av lösningen på de utmaningar som samhället står inför, och en självklarhet i ett modernt välfärdssamhälle – för rättvisa och ekonomisk utveckling.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Enligt delmålet om ekonomisk jämställdhet ska kvinnor och män ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Delmålet omfattar att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar när det gäller tillgången till arbete och att de ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Trots ett mångårigt arbete för att uppnå ekonomisk jämställdhet råder det fortfarande olika förutsättningar för kvinnor och män för att komma ut i arbetslivet och för att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet.

Kvinnors livsinkomster är i genomsnitt betydligt lägre än mäns. Därför krävs förändring. I denna handlingsplan synliggörs de problem som vi står inför

och vilka åtgärder som vidtas. Verkligheten är komplex och många olika faktorer påverkar kvinnor och mäns inkomster, särskilt sett över ett helt arbetsliv. Det handlar om att våga ta ansvar för att visa hela bilden och ta sig an även de större strukturella problemen. Många frågor går åt rätt håll, men förändringen har gått långsamt. Denna plan visar hur det stegvis är möjligt att förändra utvecklingen. Genom att systematiskt arbeta med förändring i många enskilda frågor så kan det påverka och förändra även i det stora.

Denna handlingsplan visar att en förändring är möjlig och ger en riktning för det fortsatta arbetet med att nå ett jämställt arbetsliv. Sveriges feministiska regering fortsätter arbetet mot minskade skillnader mellan kvinnor och män i arbetslivet – steg för steg för jämställda livsinkomster.

Ylva Johansson

Arbetsmarknads- och etableringsminister

## Innehållsförteckning

1. Inledning .....	6
2. Utbildning är avgörande för livsinkomsten .....	7
Åtgärder .....	7
Översyn av läroplanen i förskolan .....	8
Läroplaner ändras för uppdrag om traditionella könsmönster, lika rätt och jämställdhet.....	8
Ändringar i läroplan om matematik och teknik ska väcka intresse hos flickor .....	8
Fortbildningsinsatser för studie- och yrkesvägledare ska motverka könsstereotypa val .....	8
Förstärkt och utvecklad elevhälsa .....	9
Expertgrupp för ökad jämställdhet i högskolan.....	9
Lika många kvinnor som män ska rekryteras som professorer .....	9
En mer jämställd fördelning av forskningsmedel .....	9
Alla universitet och högskolor ska ta fram en plan för jämställdhetsintegrering .....	9
3. Den könssegregerade arbetsmarknaden påverkar inkomsterna... 11	
Lägre arbetskraftsdeltagande bland kvinnor, särskilt utrikes födda kvinnor.11	
Skillnader för kvinnor och män inom olika yrken, branscher och sektorer på arbetsmarknaden.....	11
Åtgärder .....	13
Åtgärderna inom utbildning är viktiga för att bryta könssegregeringen ...13	
Fler utrikes födda kvinnor ska vara sysselsatta i arbete eller studier .....	13
Uppsökande och motiverande studieförbundsinsatser riktade till utrikes födda kvinnor.....	13
Svenska från dag ett – påskyndar etableringen.....	13
Kunskapssammanställning om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften.....	14
Arbetsförmedlingen ska motverka en könsuppdelning på arbetsmarknaden och främja jämställdhet .....	14
Nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft .....	14
Nya stödmöjligheter till företag för ökad jämställdhet.....	14
Tillväxtverket ska utveckla arbetet för jämställd regional tillväxt.....	14
SCB tar fram nya indikatorer kopplade till jämställdhet .....	15
4. Skillnader i lön mellan kvinnor och män påverkar i hög grad de ojämsställda livsinkomsterna .....	16
Det går för långsamt.....	16
Den svenska modellen fortsätter att utvecklas .....	16
Statens ansvar för arbetsmarknadsmodellen.....	16

Parternas arbete med jämställda löner .....	17
Medlingsinstitutet stödjer parterna.....	17
Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.....	18
Allt mer vanligt med lokal lönebildning .....	18
Relativlöneförändringar utifrån lönebildningsmodellen.....	18
Löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar långsamt .....	19
Diskriminering på arbetsmarknaden.....	20
Åtgärder .....	20
Medlingsinstitutet ska redovisa relativlöneförändringar för olika yrken...20	
Aktiva åtgärder – nya bestämmelser i diskrimineringslagen.....	21
Årliga lönekartläggningar – nya bestämmelser i diskrimineringslagen.....	21
Ny utredning gällande osakliga löneskillnader och effektiva sanktionsmöjligheter .....	21
Förstärkta resurser till Diskrimineringsombudsmannen.....	22
<b>5. Högre frånvaro och färre arbetade timmar påverkar livsinkomsterna .....</b>	<b>23</b>
Fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar .....	23
Kvinnor arbetar mer deltid.....	23
Heltid ska på sikt bli norm på hela den svenska arbetsmarknaden .....	24
Den faktiskt arbetade tiden .....	25
Åtgärder .....	26
Utredningen för hållbart arbetsliv över tid .....	26
<b>6. Arbetsmiljö och sjukfrånvaro påverkar inkomsterna.....</b>	<b>27</b>
Jämställd hälsa .....	27
Hög andel av stress och andra psykiska orsaker .....	27
Åtgärder .....	27
Åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro.....	27
Ny myndighet för arbetsmiljökunskap .....	28
En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet .....	28
Förstärkta resurser till Arbetsmiljöverket.....	28
Satsningar för ökad kunskap om arbetsmiljö .....	28
Uppdraget om kvinnors arbetsmiljö .....	29
Arbetsmiljöverket ska arbeta med jämställdhetsintegrering .....	29
<b>7. Kvinnor är oftare hemma med sina barn medan män inte är hemma med barnen i tillräckligt stor utsträckning .....</b>	<b>30</b>
Föräldraförsäkringen behöver moderniseras .....	30
Hög sysselsättning för kvinnor med barn i jämförelse med andra länder ....	30
Föräldraledighetens längd och fördelning påverkar livsinkomsterna.....	30
Ojämnt uttag av föräldrapenning får stora konsekvenser .....	31
Familjepolitiken och de familjeekonomiska stöden.....	31
Åtgärder .....	32

Översyn av föräldraförsäkringen.....	32
En tredje reserverad månad i föräldraförsäkringen .....	33
Vårdnadsbidraget har avskaffats.....	33
Höjd grundnivå i föräldraförsäkringen.....	33
Rätt till föräldrapenning anpassas efter ålder.....	33
Försäkringskassan ska genom information verka för ett jämställt användande av föräldraförsäkringen.....	33
<b>8. Kvinnor har lägre pensioner jämfört med män .....</b>	<b>35</b>
Ett ojämnt arbetsliv ger ojämnt pensioner.....	35
Åtgärder .....	35
Handlingsplan för jämställda pensioner .....	35
<b>9. Minskade skillnader i livsinkomst mellan kvinnor och män bidrar till ett mer jämställt samhälle .....</b>	<b>36</b>
Inkomster ger självständighet och trygghet – genom hela livet.....	36
Inkomster utgör grunden för ekonomisk jämställdhet .....	36
Åtgärder .....	37
Skattesystemets utveckling – könsuppdelad statistik.....	38
Inrättandet av Jämställdhetsmyndigheten .....	38

## 1. Inledning

Denna handlingsplan för jämställda livsinkomster beskriver nuläge och problem i flertalet frågor som påverkar livsinkomster. I handlingsplanen presenteras även de åtgärder som regeringen har vidtagit, eller kommer att vidta, för att minska inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

Handlingsplanen kan både ses som stöd för fortsatt arbete med dessa frågor samt som informationsmaterial. Regeringen kommer att analysera och följa upp resultaten.

Två nyheter presenteras. Regeringen avser att tillsätta en utredning för att analysera och se över behovet av effektivare sanktionsmöjligheter kopplat till efterlevnaden av bestämmelserna om aktiva åtgärder, inkl. lönekartläggningar. Dessutom ger regeringen i uppdrag till Medlingsinstitutet att redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken på den svenska arbetsmarknaden mellan 2014 och 2017.

De flesta av handlingsplanens kapitel redogör för politiska områden som ses som relevanta för att förklara och förändra skillnaderna i livsinkomster mellan kvinnor och män. I slutet av dessa kapitel presenteras åtgärder som regeringen har vidtagit, eller kommer att vidta, för att förändra och skynda på utvecklingen mot minskade skillnader i livsinkomst mellan kvinnor och män.

## 2. Utbildning är avgörande för livsinkomsten

Den svenska arbetsmarknaden är i huvudsak uppdelad i kvinnodominerade och mansdominerade branscher. Även många yrken är antingen kvinno- eller mansdominerade. Dessa uppdelningar på arbetsmarknaden beror bl.a. på individens val av utbildning och val av yrke.

En förklaring till skillnader mellan kvinnor och män vad gäller lön och inkomst är valet av utbildning. Det är därför viktigt att individen inför val av utbildning har kunskap om vilka konsekvenser valet kan få. Staten kan ge stöd och information, så att den enskilda individen inför ett beslut har kännedom om konsekvenserna av olika alternativ. Även studie- och yrkesvägledare kan behöva stöd eftersom de kan ha del i individens val av utbildning och yrke.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling enligt regeringens jämställdhetspolitiska delmål om jämställd utbildning. Målet är centralt för att nå en ökad ekonomisk självständighet, för individens möjligheter till makt och inflytande i samhället samt för den personliga utvecklingen. För att uppnå ett jämställt samhälle är det avgörande med tidiga insatser där flickor och pojkar redan i förskolan får möjlighet att utvecklas utan att begränsas av rådande könsnormer. Delmålet om jämställd utbildning omfattar hela det formella utbildningssystemet, från förskola till universitet och högskola inklusive vuxenutbildning, men även bildning och utbildning utanför det formella utbildningssystemet, så som exempelvis folkhögskolor och studieförbund, omfattas av målet.

Det är inte enbart vid val av utbildning i yngre ålder som individen kan vara i behov av kunskap och information om vilka konsekvenser olika val kan få för livsinkomsten. Det är viktigt att arbetstagare har kunskap om att val som görs under arbetslivet får konsekvenser, exempelvis för lön och pension. Kompetensutveckling under arbetslivet kan också ha betydelse för livsinkomsten.

### **Åtgärder**

Inom detta område har regeringen under denna mandatperiod vidtagit följande åtgärder.

## **Översyn av läroplanen i förskolan**

Regeringen har gett Skolverket i uppdrag att göra en översyn av läroplanen för förskolan (Uppdrag om en översyn av läroplanen för förskolan, U2016/05591/S, U2017/01929/S). I översynen ska olika delar i förskolans läroplan förtydligas, uppdateras och samordnas. Bland annat behöver läroplanens skrivningar om jämställdhet tydliggöras. Ett aktivt arbete med jämställdhet och normkritiska perspektiv behövs för att synliggöra eventuella skillnader i förhållningssätt och bemötande av barnen samt bidra till ett förändringsarbete.

## **Läroplaner ändras för uppdrag om traditionella könsmönster, lika rätt och jämställdhet**

Skolverket har fått i uppdrag att föreslå ändringar i läroplanerna för förskoleklassen, grundskolan, fritidshemmet, grundsärskolan, specialskolan och sameskolan för att förtydliga skolans uppdrag att motverka traditionella könsmönster, att gestalta och förmedla värden som jämställdhet mellan kvinnor och män samt att aktivt och medvetet främja deras lika rätt och möjligheter (Uppdrag att förtydliga läroplaner, U2017/00412/S).

## **Ändringar i läroplan om matematik och teknik ska väcka intresse hos flickor**

Regeringen har beslutat om ändringar i läroplanen för grundskolan och bland annat i kursplanerna för matematik och teknik konkretiserat programmering som ett inslag i undervisningen (promemorian Stärkt digital kompetens i skolans styrdokument). Programmering som ett tydligt inslag i grundskolan ska bland annat tidigt väcka, inte minst flickors, intresse och lust för tekniska frågor för att med tiden få fler att söka sig till tekniska utbildningar.

## **Fortbildningsinsatser för studie- och yrkesvägledare ska motverka könsstereotypa val**

Skolverket har regeringens uppdrag att genomföra fortbildningsinsatser för främst studie- och yrkesvägledare för att förbättra kvaliteten inom vägledningen. Insatserna ska fokusera på att stärka jämställdhetsperspektivet för att motverka att elevernas studie- och yrkesval inte begränsas av kön, social eller kulturell bakgrund (Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Statens skolverk).



### **Förstärkt och utvecklad elevhälsa**

Fler flickor och unga kvinnor än pojkar och unga män upplever psykisk ohälsa. Att alla elever mår bra är av stor vikt för att nå framgång i skolans kunskapsuppdrag. I syfte att förstärka och utveckla elevhälsan satsar regeringen 200 miljoner kronor årligen från och med 2016 för fortsatta insatser för en förstärkt och utvecklad elevhälsa. Skolverket har också fått i uppdrag att genomföra insatser för att förbättra det förebyggande och främjande arbetet inom elevhälsan (Förordning (2016:400) om statsbidrag för personalförstärkning inom elevhälsan och när det gäller specialpedagogiska insatser och för fortbildning när det gäller sådana insatser).

### **Expertgrupp för ökad jämställdhet i högskolan**

Regeringen har tillsatt en expertgrupp för ökad jämställdhet i högskolan. Expertgruppen består av personer från olika delar av samhället som kan bidra med kunskaper och erfarenheter i jämställdhetsfrågor.

### **Lika många kvinnor som män ska rekryteras som professorer**

Riksdagen fastställde år 1997 att det ska finnas mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer på universitet och högskolor. Inför nuvarande målperiod, 2017–2019, höjdes ambitionsnivån avsevärt. Dels är de nya rekryteringsmålen betydligt högre än under föregående målperiod. Dels sätts, för första gången, en nationell målbild: lika många kvinnor som män ska rekryteras som professorer år 2030.

### **En mer jämställd fördelning av forskningsmedel**

I propositionen Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft (prop. 2016/17:50) beslutade regeringen om ett antal åtgärder för att främja jämställdhet i högskola och forskning som sedan antagits av riksdagen. En mer jämställd fördelning av forskningsmedel är en tydlig målsättning. Detta vill regeringen uppnå bland annat genom en tydligare styrning av de statliga forskningsfinansiärerna när det gäller jämställdhet.

### **Alla universitet och högskolor ska ta fram en plan för jämställdhetsintegrering**

Alla statliga universitet och högskolor har fått i uppdrag att ta fram en plan för hur lärosätet avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i

syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, bl.a. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning (Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende universitet och högskolor).

### 3. Den könssegregerade arbetsmarknaden påverkar inkomsterna

#### **Lägre arbetskraftsdeltagande bland kvinnor, särskilt utrikes födda kvinnor**

Arbetsmarknaden har under den senaste tiden utvecklats starkt. Sysselsättningen fortsätter att öka och allt fler deltar i arbetskraften. Även om Sverige ur ett internationellt perspektiv har ett högt deltagande på arbetsmarknaden bland kvinnor kvarstår skillnader, i synnerhet behöver utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande öka.

Under andra kvartalet 2017 var arbetskraftsdeltagandet i åldern 16–64 år 85 procent för män och 81 procent för kvinnor. En stor förklaring till skillnaden är utrikes födda kvinnors lägre deltagande. Endast 74 procent av utrikes födda kvinnor deltog i arbetskraften under första kvartalet 2017. Trenden är däremot svagt positiv de senaste 10 åren.

Kvinnors lägre arbetskraftsdeltagande beror i stor utsträckning på sjukdom och hemarbete. Ungefär 30 procent av kvinnorna som stod utanför arbetskraften angav sjukdom som orsak, jämfört med 26 procent av männen. Hemarbete anges som orsak av 7 procent av kvinnorna, men inte av några män. Män uppgav i större utsträckning heltidsstudier som anledning. För de inom arbetskraften är däremot kvinnor arbetslösa i något mindre utsträckning än män. Arbetslösheten som andel av arbetskraften var 6,5 procent bland kvinnor och 7,3 procent bland män 2016 (Statistiska centralbyrån, AKU, 2016).

#### **Skillnader för kvinnor och män inom olika yrken, branscher och sektorer på arbetsmarknaden**

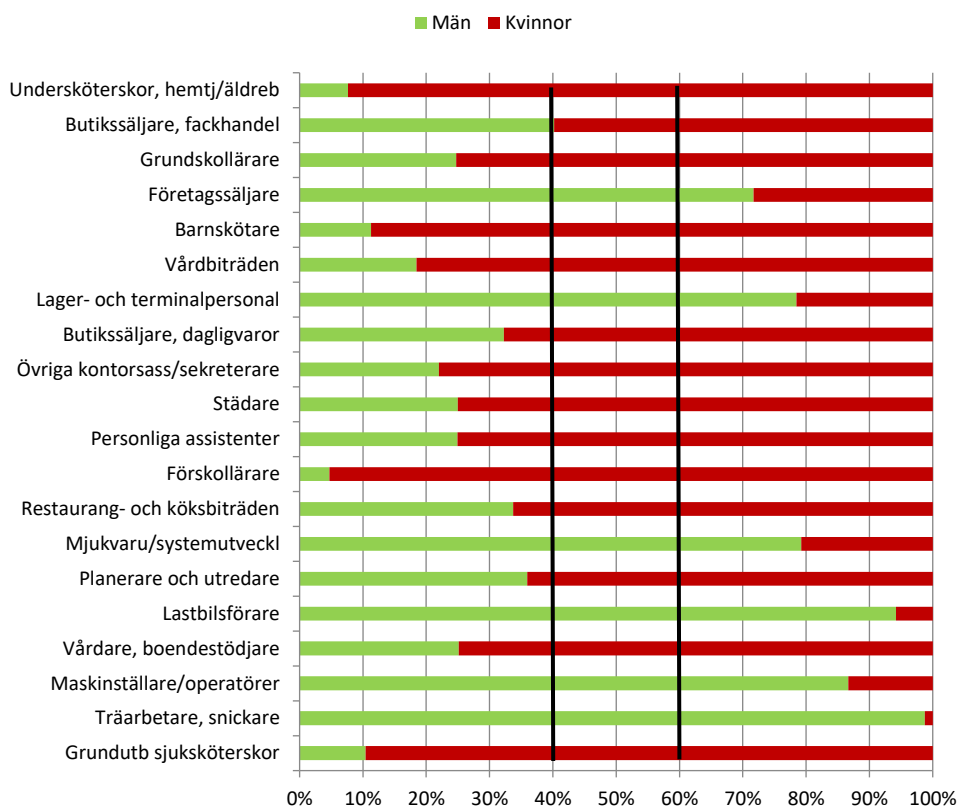
Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad, det vill säga kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och inom olika yrken. Den könssegregerade arbetsmarknaden är en av förklaringarna till skillnaderna i lön och inkomst mellan kvinnor och män.

De allra flesta kvinnor och män jobbar inom privat sektor. Av de anställda i den privata sektorn är 4 av 10 kvinnor. I den kommunala sektorn, vilken är den näst största sektorn, är 8 av 10 anställda kvinnor. Inom staten är fördelningen jämn.

Inom sektorerna fördelar sig kvinnor och män inom olika yrken. Kvinnor är överrepresenterade både i yrken och i sektorer med lägre löner. Enligt Medlingsinstitutet är yrke den enskilt viktigaste faktorn bakom löneskillnader mellan könen (Medlingsinstitutet, Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016).

Diagram 3.1 visar den relativa fördelningen av anställda kvinnor och män 16-64 år i de 20 vanligaste yrkena i Sverige 2015. Yrkena är rangordnade efter storlek från topp till botten där det vanligaste yrket är undersköterskor i hemtjänst och äldreboende (138 000 anställda). Som framgår av diagrammet är det ena könet kraftigt överrepresenterat i nästan samtliga av dessa yrken. För att ett yrke ska betraktas som könsbalanserat ska minst 40 procent av endera kön vara representerat. (Grafiskt ska då de horisontella staplarna mötas inom det markerade intervallet.) Butikssäljare i fackhandel är det enda av de 20 vanligaste yrkena i Sverige där minst 40 procent av vardera kön är representerade.

Diagram 3.1 Andelen anställda kvinnor och män i de 20 vanligaste yrkena i Sverige 2015



Källa: Yrkesregistret, SCB

Att försöka bryta den könssegregerade arbetsmarknaden kräver användande av flera av de instrument regeringen har till sitt förfogande. Åtgärder behöver också vidtas för att nå regeringens mål om en hög sysselsättningsgrad bland både kvinnor och män.

### **Åtgärder**

Inom detta område har regeringen under denna mandatperiod vidtagit följande åtgärder.

#### **Åtgärderna inom utbildning är viktiga för att bryta könssegregeringen**

Mönster i fråga om yrkesval följer till stor del val som kvinnor och män gör tidigare i livet, till exempel i valet av utbildning. Därför är åtgärderna som nämns i kapitlet om utbildning viktiga för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

#### **Fler utrikes födda kvinnor ska vara sysselsatta i arbete eller studier**

Arbetsförmedlingen har på uppdrag av regeringen redovisat en handlingsplan för hur myndigheten avser att öka andelen utrikes födda kvinnor som arbetar eller studerar (Uppdrag att förbättra genomförandet av etableringsuppdraget, A2017/01238/A).

#### **Uppsökande och motiverande studieförbundsinsatser riktade till utrikes födda kvinnor**

Studieförbunden tillförs medel från 2018 för att bedriva studiemotiverande och uppsökande verksamhet bland utrikes födda kvinnor för att visa på möjliga vägar till studier. Verksamheten kan utformas som aktiverande och självstärkande kurser och ska verka rekryterande. Syftet är att kurserna ska ge deltagarna ökad kunskap om sig själva och sin omvärld, och att ge motivation till studier.

#### **Svenska från dag ett – påskyndar etableringen**

Satsningen på svenska från dag ett genomfördes under 2016 i 273 kommuner. Folkbildningsrådet bedömer att satsningen bl.a. har bidragit till att deltagarna tidigt kommit igång med att lära sig svenska och att verksamheten påskyndar etableringen för både kvinnor och män. Studieförbunden och folkhögskolorna har aktivt arbetat för att nå kvinnor inom målgruppen, vilket har bidragit till att en stor andel kvinnor har nåtts i förhållande till sammansättningen i målgruppen.

### **Kunskapssammanställning om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften**

Statskontoret ska sammanställa vilka faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften samt identifiera behovet av ytterligare analyser (A2017/01285/SV).

I uppdragets andra del ingår att göra en studie riktad till kommunerna för att fånga upp deras erfarenheter, inklusive vilka insatser som enligt kommunernas bedömning visat sig fungera för att utomeuropeiskt födda kvinnor ska öka sitt arbetskraftsdeltagande.

### **Arbetsförmedlingen ska motverka en könsuppdelning på arbetsmarknaden och främja jämställdhet**

Regeringen har beslutat om att i Arbetsförmedlingens instruktion förtydliga att myndighetens verksamhet ska utformas så att den främjar jämställdhet och mångfald och motverkar en könsuppdelning på arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen har även fått i uppdrag att redovisa en plan, som ska genomföras 2016-2018, för hur myndigheten avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Arbetsförmedlingen).

### **Nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft**

Nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020 lyfter fram jämställd regional tillväxt som ett verktyg för en hållbar regional tillväxt, bland annat genom ett systematiskt ledningsarbete, kartläggningar och synliggörande av regionala skillnader mellan kvinnor och män samt insatser för kvinnors företagande.

### **Nya stödmöjligheter till företag för ökad jämställdhet**

Nya regionala investeringsstödet syftar till att investeringsstöd i större utsträckning ska nå kvinnor och personer med utländsk bakgrund, men också att nå fler företag inom hälso- och sjukvården samt i nyare branscher som t.ex. inom kulturella och kreativa näringar.

### **Tillväxtverket ska utveckla arbetet för jämställd regional tillväxt**

Tillväxtverket har regeringens uppdrag att stödja jämställd tillväxt. Målet med jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet är att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och på

likvärdiga villkor få tillgång till de resurser som finns för regionala satsningar på hållbar tillväxt. Satsningen ska leda till hållbara resultat genom att jämställdhet integreras i ordinarie verksamhet, till exempel i beslutsprocesser, arbetsätt och rutiner.

#### **SCB tar fram nya indikatorer kopplade till jämställdhet**

Regeringen har gett Statistiska Centralbyrån (SCB) i uppdrag att ta fram indikatorer för de nya jämställdhetspolitiska delmålen om jämställd utbildning och jämställd hälsa. För de tidigare delmålen finns redan indikatorer. Indikatorerna ska presenteras på SCB:s temasida för jämställdhetsstatistik.

#### 4. Skillnader i lön mellan kvinnor och män påverkar i hög grad de ojämsställda livsinkomsterna

##### **Det går för långsamt**

Löneskillnaden mellan kvinnor och män fortsätter att minska, men regeringen anser att utvecklingen mot jämställda löner går för långsamt. En arbetsmarknad där kvinnor och män kan delta på samma villkor ger en starkare ekonomi och är bra för individen och för samhället.

##### **Den svenska modellen fortsätter att utvecklas**

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadsmodellens förmåga till snabb omställning och anpassning gör att Sverige kan möta de förändringar som sker i vår omvärld. Modellen bidrar till att Sverige kan bevara både en hög sysselsättning och en hög produktivitet. Den svenska modellen bidrar till en väl fungerande arbetsmarknad och är en förutsättning för att nå regeringens mål om arbetslivspolitik, det vill säga att uppnå goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har fungerat väl med tanke på landets konkurrenskraft och möjlighet att attrahera kvalificerad kompetens, även ur ett internationellt perspektiv. Sverige har lyckats förena modellen med ett modernt arbetsliv och ett medlemskap i EU. Modellen har kunnat bidra till att reallönerna har ökat, sysselsättningen har varit hög och arbetslösheten har varit låg och det har varit få konflikter på arbetsmarknaden. Resultaten har inte uppnåtts av sig själva, utan tack vare åtgärder från politiken i samverkan med arbetsmarknadens parter. Modellen står stark och ska utifrån dess framgång fortsatt värnas och utvecklas.

##### **Statens ansvar för arbetsmarknadsmodellen**

Samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter innebär till stor del samverkan mellan lagstiftning och kollektivavtal, då det är staten som ansvarar för lagstiftningen medan parterna ansvarar för kollektivavtalen. Staten har genom lagstiftningen skapat ett ramverk med grundskydd för arbetstagarna. I många delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen är det möjligt för arbetsmarknadens parter att göra avsteg från lagen genom att istället reglera frågor i kollektivavtalen.



Vad gäller statlig sektor så är den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten långtgående. Regeringen har dock satt upp ett antal delmål för de statliga arbetsgivarna (myndigheterna), däribland att staten ska totalt sett inte vara löneledande, att andelen kvinnor på ledande befattningar i staten ska öka och att löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten ska minska.

### **Parternas arbete med jämställda löner**

Staten har ett övergripande samhällsekonomiskt ansvar men huvudansvaret för lönebildningen ligger hos parterna på arbetsmarknaden. I avtalsrörelsen, då parterna förhandlar de centrala kollektivavtalen, är löneskillnaderna mellan kvinnor och män en återkommande viktig fråga.

Arbetsmarknadens parter bedriver ett aktivt arbete med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Kollektivavtalen innehåller ofta särskilda bestämmelser om hur detta arbete praktiskt ska genomföras och åtgärder för att underlätta för kvinnor att komma in i mansdominerade branscher. Parterna har också vid flera tillfällen de senaste åren träffat kollektivavtal om särskilda lönehöjningar på kvinnodominerade avtalsområden.

### **Medlingsinstitutet stödjer parterna**

För att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen och stödja parterna i deras roll inrättades myndigheten Medlingsinstitutet år 2000.

Medlingsinstitutet har tre huvuduppgifter: att verka för en väl fungerande lönebildning, att medla i arbetstvister samt att ansvara för den officiella lönestatistiken. Sedan Medlingsinstitutet instiftades har den svenska modellen kunnat fortsätta att utvecklas och bland annat bidragit till att stabilisera ekonomin och genererat både nominella och reala löneökningar.

Enligt Medlingsinstitutet kännetecknas en väl fungerande lönebildning av att den

- ger ökade reallöner
- medverkar till ökad sysselsättning
- möjliggör relativlöneförändringar
- medför få konflikter på arbetsmarknaden
- kan förenas med att den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande
- bidrar till att industrins kostnader inte ökar mer än i Sveriges viktigaste konkurrentländer.

## **Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll**

Den internationellt konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll som har kommit att innebära att industrins avtal är normerande.

I praktiken så innebär detta att industrins parter inleder förhandlingarna i avtalsrörelsen. När parterna inom industrin har kommit överens om en nivå för löneökningar, det s.k. ”märket”, så blir detta normerande för hela arbetsmarknaden. ”Märket” är normalt vägledande för de övriga parterna på arbetsmarknaden. På detta sätt ökar lönerna generellt i Sverige ungefär lika mycket, oavsett sektor eller bransch, och med utgångspunkt i att den konkurrensutsatta sektorn ska vara löneledande. Medlingsinstitutet verkar för normens genomslag och det finns överlag en samsyn bland arbetsmarknadens parter om fördelarna med den rådande ordningen.

## **Allt mer vanligt med lokal lönebildning**

En tydlig utveckling på svensk arbetsmarknad är att de lokala parterna får allt större inflytande över både löneutrymme och fördelning av löneutrymme. Det innebär att istället för att de centrala parterna i sina respektive centrala kollektivavtal fastslår vissa lönenivåer, så får de lokala parterna som befinner sig närmare verksamheterna större möjligheter att kunna bestämma över lönerna.

## **Relativlöneförändringar utifrån lönebildningsmodellen**

Medlingsinstitutet förklarar begreppet relativlöneförändring som: ”Förändring av lönen för en viss grupp på arbetsmarknaden i förhållande till andra grupper”. Detta är en av de mest aktuella frågorna vad gäller både lönebildningen i Sverige och löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

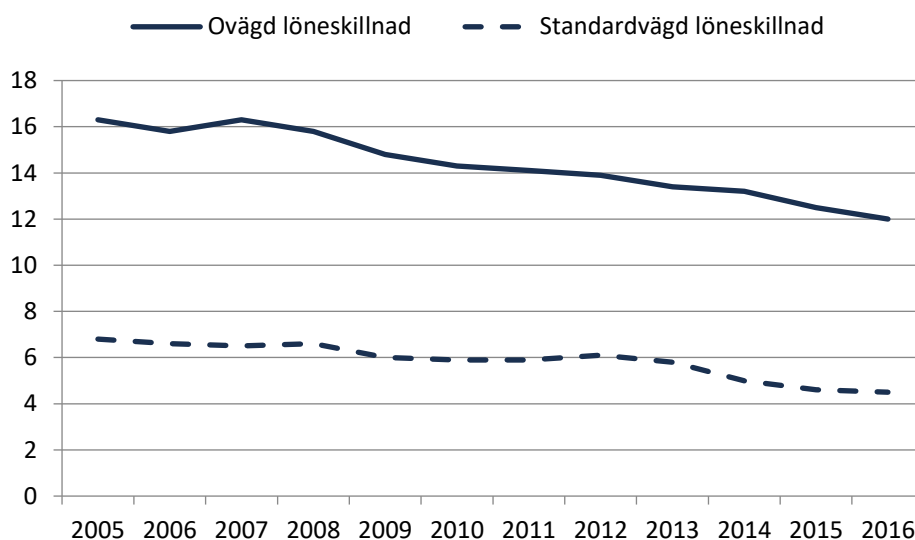
Bland andra Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet anser att även om modellen utgår från den lönenormerande sektorn och ”märket”, så är det nödvändigt med en viss flexibilitet för att uppnå förändringar i relativlönerna så att arbetskraften styrs till de branscher och yrken där efterfrågan är som störst. En relativlöneförändring sker dock oftast i praktiken genom en satsning från parterna på en särskild yrkesgrupp (oftast kvinnodominerad), genom att lönerna har höjts för just denna yrkesgrupp jämfört med andra yrkesgrupper. Genom stöd från andra sektorer så har det funnits möjlighet att i avtalsförhandlingar komma överens om breda satsningar på kvinnodominerade yrkesgrupper.

## Löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar långsamt

Löneskillnaden mellan kvinnor och män fortsätter att minska. Även om skillnaden minskar så går förändringen långsamt. Mellan 2005 och 2016 minskade löneskillnaden med 4,3 procentenheter (se diagram 4.1).

I en jämförelse mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner för hela arbetsmarknaden 2016 så hade kvinnor 88 procent av mäns lön, dvs. en löneskillnad på 12 procent. Det är en minskning från året innan med 0,5 procentenheter.

Diagram 4.1. Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män 2005–2016



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Som tidigare nämnts är en förklaring till löneskillnaderna mellan kvinnor och män att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer.

Med hjälp av så kallad standardvägning tas hänsyn till skillnader i yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid. Dessa skillnader kan ge förklaring till en viss del av skillnaderna i lön mellan könen. Genom att använda sådan standardvägning framgår att kvinnors lön i genomsnitt är 95,5 procent av mäns, dvs. en löneskillnad på 4,5 procent, vilket är en minskning på 0,1 procentenheter från året innan. Denna löneskillnad på 4,5 procent brukar benämnas som den oförklarade löneskillnaden. Skillnaden kan alltså inte förklaras av exempelvis en arbetstagares ålder eller vad arbetstagaren har för utbildning och det är därför som skillnaden kallas för oförklarad. Den

oförklarade skillnaden är oförklarad i statistisk mening, vilket inte behöver innebära att skillnaden även är osaklig, dvs. att skillnaden enbart skulle bero på kön. Den största oförklarade löneskillnaden finns bland tjänstemän i privat sektor med 7,2 procent och den minsta i kommunsektorn med 0,3 procent. Totalt sett minskade den standardvägda löneskillnaden med 2,3 procentenheter mellan 2005 och 2016 (se tabell 4.1).

Tabell 4.1. Löneskillnader i procent fördelat på sektor 2016 samt förändringar 2005–2016 (procentenheter)

	Ovägd löneskillnad		Standardvägd löneskillnad	
	2016	Förändring 2005–2016	2016	Förändring 2005–2016
<b>Privat sektor</b>	11,9	-2,8	5,6	-2,7
<b>Arbetare</b>	10,3	-1,4	3,5	-2,1
<b>Tjänstemän</b>	17,9	-4,8	7,2	-2,6
<b>Offentlig sektor</b>	10,7	-5,9	1,9	-1,6
<b>Kommuner</b>	3,4	-5,0	0,3	-0,6
<b>Landsting</b>	21,1	-7,5	3,8	-1,5
<b>Staten</b>	7,3	-7,0	4,0	-3,1
<b>Samtliga sektorer</b>	12,0	-4,3	4,5	-2,3

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

## Diskriminering på arbetsmarknaden

Diskrimineringsombudsmannen (DO) arbetar för att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering. DO har tillsyn över att diskrimineringslagen följs. Skyddet mot diskriminering i arbetslivet är brett och det omfattar samtliga diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen. I praktiken så innebär detta att DO kan granska arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder vilket inkluderar lönekartläggning. DO kan vidare utreda anmälningar om bl.a. lönediskriminering eller diskriminering vid rekrytering.

## Åtgärder

Inom detta område har regeringen under denna mandatperiod vidtagit och planerar att vidta följande åtgärder.

### Medlingsinstitutet ska redovisa relativlöneförändringar för olika yrken

I samband med att denna handlingsplan för jämställda livsinkomster beslutas så ger regeringen ett särskilt uppdrag till Medlingsinstitutet.

Regeringen ger Medlingsinstitutet i uppdrag att redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken på den svenska

arbetsmarknaden mellan åren 2014 och 2017. Analys av resultaten ska därefter göras utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

I uppdraget ingår att med utgångspunkt i ovan nämnda redovisning initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parter arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män. Olika arbeten har olika lönelägen och att följa och analysera löneutvecklingen ur jämställdhetssynpunkt är en viktig del i ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.

#### **Aktiva åtgärder – nya bestämmelser i diskrimineringslagen**

Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder har ändrats sedan 1 januari 2017, vilket innebär att aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen. Av lagen framgår att aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter.

Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas i fyra steg, och innebär att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska undersöka om det finns risker för diskriminering, analysera orsakerna, åtgärda, följa upp och utvärdera arbetet. Detta ska genomföras och dokumenteras löpande.

#### **Årliga lönekartläggningar – nya bestämmelser i diskrimineringslagen**

I samband med ändringar av diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder, så ändrades även frekvensen av kravet på att genomföra lönekartläggning. För att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren årligen kartlägga och analysera bestämmelser och praxis samt löneskillnader mellan kvinnor och män. Alla arbetsgivare, oavsett storlek, ska genomföra lönekartläggning. En arbetsgivare med minst tio anställda ska skriftligen dokumentera arbetet.

#### **Ny utredning gällande osakliga löneskillnader och effektivare sanktionsmöjligheter**

Det förekommer osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att diskriminera på grund av kön. Arbetsgivare ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Vidare finns tydliga krav på arbetsgivare att genomföra lönekartläggningar i syfte att få fram osakliga

skillnader. Samtidigt finns det tecken på att lagen inte efterlevs i tillräckligt hög grad. För att uppnå målet om ett samhälle fritt från diskriminering avser regeringen att tillsätta en utredning för att analysera och se över behovet av effektivare sanktionsmöjligheter kopplat till efterlevnaden av bestämmelserna om aktiva åtgärder, inkl. lönekartläggningar. Utredningen kommer att tillsättas under våren 2018.

#### **Förstärkta resurser till Diskrimineringsombudsmannen**

Regeringen har under mandatperioden förstärkt Diskrimineringsombudsmannens förvaltningsanslag med 20 miljoner kronor per år.

Syftet är att Diskrimineringsombudsmannen ska kunna förstärka sin tillsynsverksamhet och se till att fler individer ska få sina rättigheter tillvaratagna och för att motverka diskriminerande strukturer.

Regeringens bedömning är att Diskrimineringsombudsmannens arbete med att utreda fler ärenden, bedriva generell tillsyn inom områden med förändringsbehov och arbetet med tillsyn över arbetsgivares och utbildningsanordnares förebyggande arbete, s.k. aktiva åtgärder är avgörande.

Även de lokala antidiskrimineringsbyråerna har förstärkts genom ökade anslag på 17 miljoner kronor.

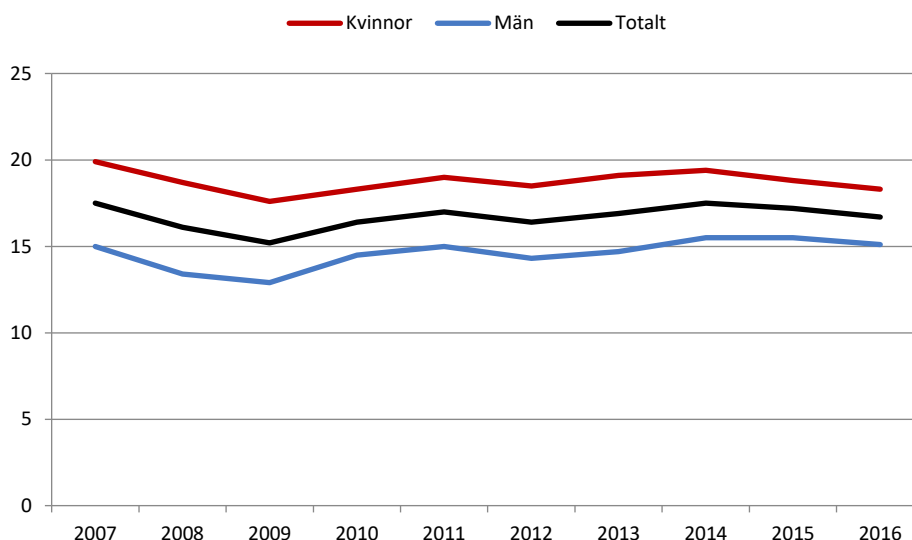
## 5. Högre frånvaro och färre arbetade timmar påverkar livsinkomsterna

Fler arbetade timmar ger normalt högre inkomster. Kvinnor har kortare överenskommen arbetstid än män. Kvinnor har också en högre frånvaro från arbetet, vilket beror på bl.a. föräldraledighet, ohälsa och ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

### Fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar

Av lagen om anställningsskydd framgår att anställningsavtal gäller tills vidare, men att det även under vissa förutsättningar finns möjlighet att avtala om tidsbegränsad anställning. Det är fler kvinnor än män som har tidsbegränsade anställningar. Skillnaden mellan könen har minskat de senaste åren, närmare bestämt med 1,5 procentenheter mellan 2007 och 2016. Tidsbegränsade anställningar förekommer på hela arbetsmarknaden, men omfattningen kan variera beroende på sektor och bransch. En tidsbegränsad anställning är mer osäker än en tillsvidareanställning.

Diagram 5.1. Andel anställda kvinnor och män (15–74 år) som har tidsbegränsad anställning i procent av samtliga anställda



Källa: SCB (AKU)

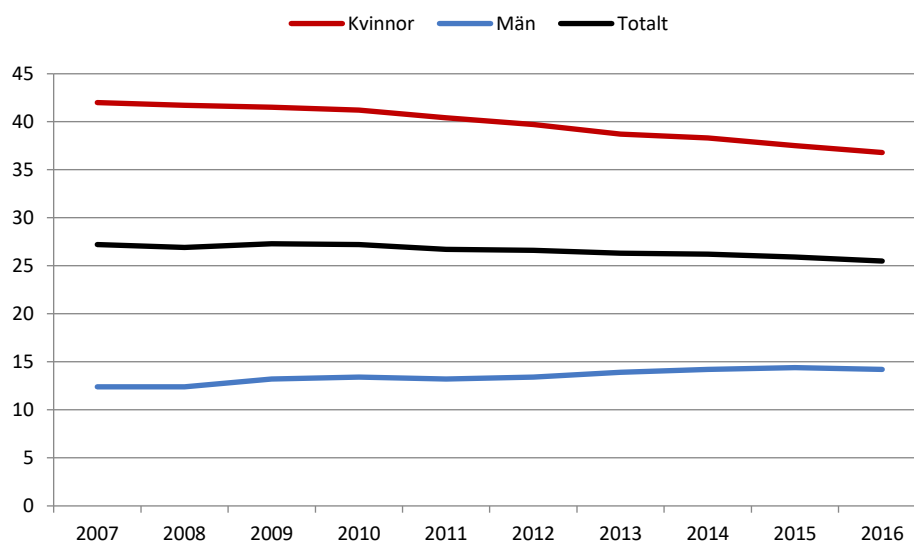
### Kvinnor arbetar mer deltid

Under 2016 arbetade nästan 37 procent av anställda kvinnor deltid medan motsvarande siffra för män var drygt 14 procent. Anställda kvinnors deltidsarbete har sjunkit med 5 procentenheter från 2007 till 2016, medan

motsvarande andel för män har ökat med 2 procentenheter. Totalt sett så har deltidsarbetet för anställda under perioden sjunkit med ungefär 1,5 procentenheter (Statistiska centralbyrån (AKU)).

Det är stora skillnader mellan sektorer och branscher vad gäller hur pass vanligt det är med deltidsarbete. Det är betydligt mer vanligt förekommande att män arbetar deltid i kommuner jämfört med övriga sektorer. För kvinnor är det statlig sektor som utmärker sig då det inte är lika vanligt förekommande med deltidsarbete där jämfört med övriga sektorer.

Diagram 5.2. Andel deltidsanställda kvinnor och män (15–74 år) i procent av samtliga anställda



Anm.: Deltidsarbete definieras som arbete upp till och med 34 timmar per vecka.  
Källa: SCB (AKU)

### Heltid ska på sikt bli norm på hela den svenska arbetsmarknaden

Den vanligaste anledningen till deltidsarbete bland kvinnor och män är att det saknas heltidsarbete. För kvinnor är den näst vanligaste anledningen till deltidsarbete vård av barn. Att fler kvinnor än män arbetar mindre än de skulle vilja kan också bero på att det finns en stark deltidsnorm i många kvinnodominerade branscher. Att fler kvinnor arbetar deltid på grund av vård av barn kan bero på att det obetalda hushållsarbetet inte fördelas jämförbart och att män inte utnyttjar möjligheten att vara föräldraledig i tillräcklig omfattning. Fler kvinnor än män är också frånvarande från arbetet på grund av sjukdom och det finns branscher där anställda som skäl till deltid uppger att de inte orkar med ett arbete på heltid. Det finns även ett



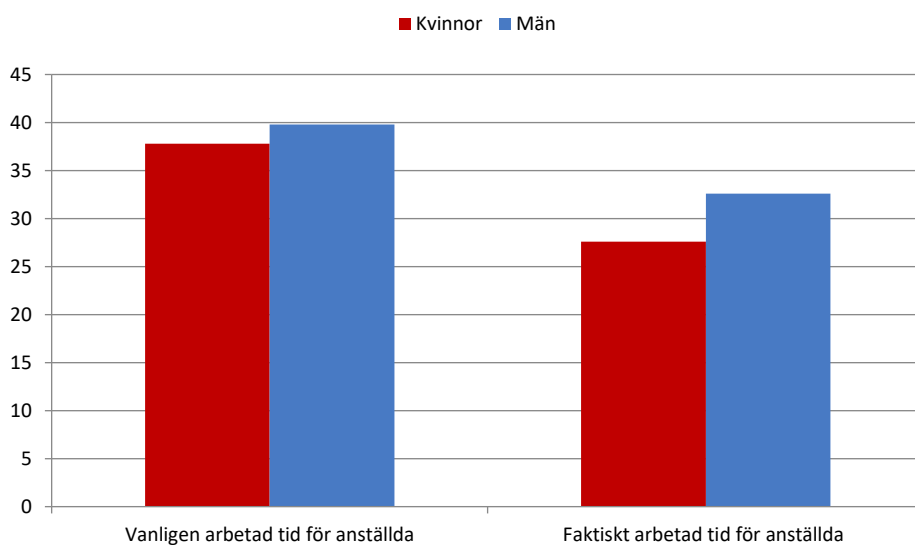
samband mellan hög inkomst och heltidsarbete, då kvinnor med hög inkomst oftare arbetar heltid än vad kvinnor med låg inkomst gör.

Regeringen vill att heltid på sikt ska bli norm på arbetsmarknaden och att deltid ska vara en möjlighet för både kvinnor och män. Om fler kvinnor ska arbeta mer så behöver männen ta större del i omsorgen om hem och barn. Det är viktigt att förbättra förutsättningarna för heltidsarbete och ett ökat arbetskraftsdeltagande bland kvinnor. Flera av arbetsmarknadens parter, särskilt i kvinnodominerade sektorer och branscher, driver ett förändringsarbete så att fler ska kunna erbjudas heltidsarbete.

### Den faktiskt arbetade tiden

Det kan skilja mellan den arbetstid som är överenskommen, som står angivet i anställningsavtalet, och hur mycket en arbetstagare faktiskt arbetar. Kvinnor arbetar färre timmar än män. Under 2016 var den vanliga arbetade tiden i genomsnitt 37,8 timmar i veckan för kvinnor och 39,8 timmar i veckan för män. Totalt faktiskt arbetad tid är utförda arbetstimmar under en månad inklusive mertid, övertid och obekvämtid samt frånvaro. Den faktiskt arbetade tiden per vecka uppgick till i genomsnitt 27,6 timmar för kvinnor och 32,6 timmar för män. Den faktiska arbetstiden varierar mellan sektorerna på arbetsmarknaden. Det är dock tydligt att oavsett sektor är den faktiskt arbetade tiden högre hos män än hos kvinnor.

Diagram 5.3. Genomsnittlig vanligen arbetad tid och faktisk arbetad tid per vecka för anställda kvinnor och män (15–74 år) 2016



Anm. 1: "Faktisk arbetad tid" inkluderar såväl övertid som frånvaro och anställda som var frånvarande från arbetet hela arbetsveckan.

Anm. 2: Vanligen arbetad tid kan likställas med den arbetstid som arbetsgivare och arbetstagare har kommit överens om.

Källa: SCB (AKU)

## **Åtgärder**

Inom detta område har regeringen under denna mandatperiod vidtagit följande åtgärd.

### **Utredningen för hållbart arbetsliv över tid**

Regeringen har tillsatt en utredning för hållbart arbetsliv över tid (dir. 2017:56). Syftet med utredningen är att skapa ett mer hållbart arbetsliv med minskad risk för ohälsa och arbetslöshet. Regeringen vill också stärka skyddet för arbetstagare, skapa ett tydligare regelverk och öka möjligheten för ett flexibelt arbetsliv, samtidigt som arbetsgivarens möjligheter att tillgodose sitt arbetskraftsbehov över tid beaktas.

Utredaren ska bland annat se över arbetstagares möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet genom ett alterneringsår. Utredaren ska också utreda arbetstidsbanker, arbetstid som faktor för attraktiv arbetsmiljö, arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av sysselsättningsgraden vid arbetsbrist, skydd i anställningen för intermittent anställda samt om arbetstagare bör få rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar den faktiska arbetstiden under vissa förutsättningar. Utredaren ska utreda deltid som möjlighet samt kartlägga kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro. Regeringen har i kommittédirektiven lyft fram att en viktig utgångspunkt för regeringens politik är att heltid ska vara norm medan deltid ska vara en möjlighet. Utredaren ska analysera behov av åtgärder utifrån den svenska arbetsmarknadsmodellen.

## 6. Arbetsmiljö och sjukfrånvaro påverkar inkomsterna

### **Jämställd hälsa**

Utgifterna för sjukpenningen fördubblades mellan 2010 och 2016. Nu har ökningen brutits, men även om sjukfrånvaron minskar kvarstår arbete för att skapa friska arbetsplatser.

Kvinnor uppger i högre grad än män att de har en sämre hälsa i allmänhet. Särskilt ensamstående kvinnor anger att de har sämre hälsa. Kvinnor anger i större utsträckning än män att de har besvär av ångslan, oro eller ångest. Utbildning spelar också in på hälsan då både kvinnor och män med högre utbildning anger att de har bättre hälsa.

### **Hög andel av stress och andra psykiska orsaker**

Antalet anmälda arbetssjukdomar på grund av organisatoriska eller sociala faktorer har nästan fördubblats sedan 2011. Störst har ökningen varit bland kvinnor och den vanligaste orsaken till anmäld arbetssjukdom 2016 var organisatoriska eller sociala faktorer med 46 procent. Motsvarande andel bland män var betydligt lägre med 21 procent. De vanligaste orsakerna till arbetsorsakade besvär, för både kvinnor och män, är stress och andra psykiska orsaker. År 2016 hade 14,8 procent av kvinnorna arbetsorsakade besvär till följd av stress och andra psykiska orsaker.

### **Åtgärder**

Inom detta område har regeringen under denna mandatperiod vidtagit följande åtgärder.

#### **Åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro**

Regeringen har under mandatperioden genomfört åtgärdsprogrammet för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro (S2015/06106/SF). Inom ramen för åtgärdsprogrammet har åtgärder vidtagits för bättre arbetsmiljö, ökad jämställdhet, höjd kvalitet i Försäkringskassans handläggning och bättre möjligheter för individen att få rehabilitering och andra åtgärder på arbetsplatserna. Åtgärder har också vidtagits i syfte att utveckla hälso- och sjukvårdens roll i sjukskrivningsprocessen, öka kunskapen om sjukfrånvaron samt att förbättra möjligheterna för unga med aktivitetsersättning att komma i arbete.

Som en del i åtgärdsprogrammet har arbetsmarknadens parter utarbetat avsiktsförklaringar, där de sektorsvis kommit överens om åtgärder för friskare arbetsplatser och minskad sjukfrånvaro (S2016/05357/SF). I anslutning till detta har regeringen beslutat att inrätta ett dialogforum i Socialdepartementet för regeringens samtal med arbetsmarknadens parter (S2017/01987/SF, delvis).

### **Ny myndighet för arbetsmiljökunskap**

Regeringen har beslutat om att inrätta en ny myndighet för arbetsmiljökunskap som kommer bli ett kunskapscentrum för arbetsmiljöfrågor (dir. 2017:94). Den nya myndigheten ska bland annat arbeta för att arbetsmiljöforskningen ska komma till praktisk nytta på arbetsplatserna och utvärdera arbetsmiljöpolitiken.

### **En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet**

Regeringens arbetsmiljöstrategi (skr. 2015/16:80) utgår ifrån det moderna arbetslivets utmaningar och möjligheter. Arbetsmiljöstrategin innehåller konkreta åtgärder inom tre prioriterade områden:

- Nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsplatsolyckor.
- Ett hållbart arbetsliv.
- Psykosocial arbetsmiljö.

Arbetsmiljöstrategin pekar ut en riktning för arbetet till 2020.

Arbetsmiljöstrategin har arbetats fram i samråd med arbetsmarknadens parter, som har en mycket viktig roll i ett framgångsrikt arbete för god arbetsmiljö. För att upprätthålla och fördjupa trepartsarbetet har regeringen skapat ett dialogforum för att löpande diskutera redan pågående, planerade och framtida åtgärder inom området med arbetsmarknadens parter.

### **Förstärkta resurser till Arbetsmiljöverket**

Regeringen har under mandatperioden förstärkt Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag med 85 miljoner kronor per år. Syftet är att Arbetsmiljöverket ska förstärka sin tillsynsverksamhet, bl.a. genom att anställa fler inspektörer.

### **Satsningar för ökad kunskap om arbetsmiljö**

Regeringen har under mandatperioden arbetat för att öka kunskapen om arbetsmiljö. Särskilda medel har avsatts till Forskningsrådet för hälsa,

arbetsliv och välfärd (Forte) och Arbetsmiljöverket för att finansiera forskning om bland annat arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer och om kvinnors arbetsrelaterade ohälsa. Regeringen har även gett Forte i uppdrag att inrätta ett tioårigt nationellt forskningsprogram för arbetslivsforskning.

### **Uppdraget om kvinnors arbetsmiljö**

Arbetsmiljöverket har överlämnat en rapport för projektet Särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete samt sammanställt de viktigaste slutsatserna i en vitbok (A2014/3170/ARM). En ökad förståelse för skillnaderna mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöproblem bidrar till att uppnå målen om lika arbetsvillkor och god hälsa för kvinnor och män.

Viktiga insikter som framkommit genom Arbetsmiljöverkets projekt är bl.a. att arbetsmiljön är ojämförbar och att förutsättningarna för arbetet och arbetsmiljön är sämre inom kvinnokodade sektorer. Riskerna för ohälsa är större liksom risken att lämna anställningen till följd av ohälsa eller missnöje med förutsättningarna i arbetet. Fysisk och emotionell belastning inom de kvinnokodade sektorerna är negativa följder av arbetsvillkor och arbetsmiljö och drabbar både kvinnor och män som befinner sig där. Det är därför inte en fråga om kön utan exponering. De högsta sjuktalen är relaterade till organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön och de behöver hanteras på organisatorisk nivå, inte på individnivå.

### **Arbetsmiljöverket ska arbeta med jämställdhetsintegrering**

Arbetsmiljöverket har i arbetet med jämställdhetsintegrering bland annat utifrån myndighetens handlingsplan integrerat ett genusperspektiv i rutinerna för inspektion och infört en checklista så att frågor om jämställdhet ställs vid tillsyn (Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Arbetsmiljöverket).

## 7. Kvinnor är oftare hemma med sina barn medan män inte är hemma med barnen i tillräckligt stor utsträckning

### **Föräldraförsäkringen behöver moderniseras**

Föräldraförsäkringen har under de senaste fyrtio åren haft positiva effekter på föräldrars arbetsmarknadssituation genom att göra det möjligt för föräldrarna att vara hemma med barnen när de är små och öka förutsättningarna för både kvinnor och män att kombinera familjeliv och arbetsliv. Kvinnor och män arbetar i dag ungefär lika mycket, men fördelningen av betalt förvärvsarbete och obetalt hemarbete skiljer sig fortfarande åt.

Att fördelningen av uttag av föräldrapenning och föräldraledighet inte är jämställd är några av de faktorer som påverkar kvinnors situation på arbetsmarknaden negativt, t.ex. när det gäller löneutvecklingen. Attityder kring föräldraskap, situationen på arbetsmarknaden och förväntningar kan även hindra män från ett jämställt uttag. I regeringsförklaringen 2017 framgår att för att värna barnets rätt till sina föräldrar och bidra till jämställdhet ska föräldraförsäkringen moderniseras. Den ska fungera också för stjärnfamiljer och kvinnor på arbetsmarknaden.

### **Hög sysselsättning för kvinnor med barn i jämförelse med andra länder**

En grundläggande förutsättning för jämställdhet är kvinnors och mäns sysselsättning och möjligheter att försörja sig själva och sina barn. I ett internationellt perspektiv har både kvinnor och män med barn i Sverige en mycket hög förvärvsfrekvens. Sysselsättningsgraden är i jämförelse med andra länder särskilt hög i Sverige när det gäller kvinnor med barn. Andelen föräldrar som är sysselsatta i förvärvsarbete skiljer sig åt beroende på om de är ensamstående eller inte, framförallt för kvinnor. Giftna eller sammanboende föräldrar har högre sysselsättningsgrad än ensamstående föräldrar. Över tid har sysselsättningsgraden för kvinnor med hemmavarande barn ökat, både för sammanboende och ensamstående. År 2016 uppgick sysselsättningsgraden till ca 86 procent för sammanboende kvinnor och till ca 76 procent för ensamstående kvinnor.

### **Föräldraledighetens längd och fördelning påverkar livsinkomsterna**

Föräldraledighetens längd och hur den fördelas mellan kvinnor och män har betydelse för utvecklingen mot ett jämställt föräldraskap och påverkar även

livsinkomster och pension. Enligt Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) är kvinnor och män föräldralediga utan ersättning i olika omfattning och enligt ISF har den obetalda frånvaron från förvärvsarbete har ökat särskilt för kvinnor. Kvinnors föräldraledighet har inte heller förkortats i takt med att mäns har förlängts, samtidigt som uttagsmönstret skiljer sig åt mellan könen. Enligt Försäkringskassan så är skillnaden mellan föräldrars faktiska uttag under barnets första två levnadsår stor. Kvinnor är i genomsnitt lediga sammanlagt 15,3 månader och män 3,8 månader.

### **Ojämsställt uttag av föräldrapenning får stora konsekvenser**

Uttaget av föräldrapenningen är inte jämsställt. Kvinnor tar i allmänhet ut en betydligt högre andel av föräldrapenningen än vad män gör. Det kan medföra att det tidigt etableras en uppdelning av hem- och omsorgsarbetet som innebär att kvinnor får en ökad börda för det arbetet och samtidigt en längre frånvaro från arbetsmarknaden till följd av långa föräldraledigheter, deltidsarbete och högre uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn.

Frånvaron från arbetsmarknaden kan få effekter på kvinnors arbetsmarknadssituation, med sämre karriärmöjligheter och med en sämre löneutveckling, livsinkomst och pension. Män kan å sin sida få sämre förståelse från arbetsgivare när de vill vara föräldralediga, vilket kan innebära att mäns möjligheter att delta i omsorgen av barnet begränsas.

Socioekonomiska faktorer som föräldrarnas utbildning och inkomst samt relationen mellan dessa faktorer inom parförhållandet påverkar sannolikheten för ett jämsställt uttag av föräldrapenningen. En central fråga är hur föräldraförsäkringen ska kunna användas mer jämsställt för alla familjer oberoende av social bakgrund.

### **Familjepolitiken och de familjeekonomiska stöden**

Regeringen har tagit initiativ som ska främja mer jämsställda förhållanden på arbetsmarknaden, ökad jämsställdhet mellan föräldrar när det gäller fördelningen av hemarbetet och omsorgen om barnet samt stärka barnets rätt till sina föräldrar. Familjepolitiken har bidragit till att kvinnor och män inte behöver välja mellan barn och förvärvsarbete. Det finns dock könsskillnader kvar i fördelningen av betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män.

Familjepolitiken kan leda till förändrade beteenden och en ökad jämställdhet. De olika stöden inom den ekonomiska familjepolitiken har visserligen olika syften och mål, men gemensamt för dessa stöd är att de ska underlätta möjligheterna att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap för både kvinnor och män. Flera familjeekonomiska stöd som föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, graviditetspenning och vårdbidrag är pensionsgrundande. För dessa stöd betalar staten ålderspensionsavgift. Eftersom fler kvinnor än män får dessa ersättningar jämnar de statliga pensionsavgifterna till viss del ut skillnader i livsinkomst mellan kvinnor och män. Det finns tydliga indikationer på att det finns ett samband mellan ett jämställt föräldraledighetsuttag och en mer jämställd fördelning av det obetalda hemarbetet och det betalda förvärvsarbetet. En jämnare fördelning av föräldraledighet mellan kvinnor och män kan även bidra till jämställdhet inom andra områden.

### **Åtgärder**

Inom detta område har regeringen under denna mandatperiod vidtagit följande åtgärder.

#### **Översyn av föräldraförsäkringen**

Regeringen har beslutat att göra en översyn av föräldraförsäkringen (dir. 2016:10) - utredningen om en jämställd föräldraförsäkring. Översynen görs utifrån syftet att föräldraförsäkringen i högre grad än i dag ska bidra till jämställdhet på arbetsmarknaden, ett jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn.

Utredningen kommer att fokusera på fem områden:

- Jämställd fördelning av föräldrapenning och ledighet.
- En modernisering för att möta nya behov på arbetsmarknaden (så som lika möjligheter för anställda, egenföretagare och studenter).
- Underlätta för olika familjekonstellationers möjligheter att använda föräldraförsäkringen.
- Föräldraförsäkringen ska vara lätt att använda.
- Föräldraförsäkringen ska värna barnets bästa.



### **En tredje reserverad månad i föräldraförsäkringen**

En tredje månad har reserverats i föräldrapenningen från och med 1 januari 2016. Syftet har varit att åstadkomma ett mer jämställt uttag av föräldrapenning, vilket stärker barns rätt till båda sina föräldrar.

Detta innebär att ytterligare 30 dagar (totalt 90) för vilka det kan betalas ut föräldrapenning på sjukpenningnivå reserveras för vardera föräldern. Det skapar starka incitament för den förälder som tidigare inte tagit ut lika många dagar att ta ut föräldrapenning under fler dagar, oftast pappor.

### **Vårdnadsbidraget har avskaffats**

Det kommunala vårdnadsbidraget har avskaffats från och med 1 februari 2016. För att öka jämställdheten så att kvinnor och män får samma möjligheter till arbete måste välfärden utformas för att främja jämställdhet. Möjligheten att försörja sig genom arbete är den faktor som har störst betydelse för familjernas ekonomi och för den enskilde individens oberoende och trygghet. Under 2013 var 91 procent av de som fick vårdnadsbidrag kvinnor. Statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) visar att mottagare av vårdnadsbidrag oftast hade lägre löneinkomst både före och efter perioden med vårdnadsbidrag än de föräldrar som valde att inte nyttja bidraget.

### **Höjd grundnivå i föräldraförsäkringen**

Grundnivån i föräldraförsäkringen har höjts. Reformen stärker ekonomin i familjer med låga inkomster. Eftersom kvinnor tar ut 90 procent av all föräldrapenning på grundnivå bidrar den också till att stärka kvinnornas ekonomi.

### **Rätt till föräldrapenning anpassas efter ålder**

Rätten till föräldrapenning för föräldrar som kommer till Sverige med barn har anpassats efter barnets ålder. Bestämmelserna började gälla från och med 1 juli 2017. Förändringen är ett steg mot en bättre etablering på arbetsmarknaden för utrikesfödda kvinnor.

### **Försäkringskassan ska genom information verka för ett jämställt användande av föräldraförsäkringen**

Försäkringskassan ska genom information om gällande regelverk verka för ett jämställt användande av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.

Försäkringskassans information ska bidra till att föräldrar får bättre kunskap om föräldraförsäkringens regelverk.

## 8. Kvinnor har lägre pensioner jämfört med män

### **Ett ojämnt arbetsliv ger ojämnt pensioner**

Det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns pension. Skillnaderna har sin grund i ett ojämnt arbetsliv. Pensionerna speglar inkomsterna under livet. Även om Sverige är ett relativt jämnt land så gör livsinkomstskillnaderna att kvinnor i genomsnitt har 30 procent lägre pensioner jämfört med män. Mot bakgrund av detta har pensionsgruppen, som består av representanter från sex olika riksdagspartier, över en tid arbetat med ett projekt kring jämställda pensioner.

### **Åtgärder**

Inom detta område har regeringen under denna mandatperiod vidtagit följande åtgärd.

### **Handlingsplan för jämställda pensioner**

Pensionsgruppen har enats om en plan för det fortsatta arbetet med att minska skillnaderna mellan mäns och kvinnors pensioner. Utöver en översyn av grundskyddet och en förenkling vad gäller överföringen av premiepension mellan makar så innehåller handlingsplanen en fortsatt analys inom en rad olika områden. Eftersom pensionssystemet påverkas av kringliggande faktorer i omvärlden kommer pensionsgruppen att fortsätta följa utvecklingen i samhället om till exempel deltidsarbetets utveckling för kvinnor och män, jämställdheten på arbetsmarknaden, uttaget i föräldraförsäkringen och tjänstepensionens utformning.

Handlingsplanen för jämställda pensioner består av:

- Översyn av grundskyddet.
- Förenklad ansökning för överföring av premiepensionsrätt mellan makar och registrerade partners.
- Utredning av möjlighet för sambor att föra över premiepensionsrätt.
- Fortsatt analys av kvinnors tidigare utträde ur arbetslivet.
- Fortsatt analys av förslaget om pensionsrätt för studier och barnår.
- Ytterligare överväganden om möjligheten att dela pensionsrätt.
- Årlig redovisning av pensionsgruppens arbete med jämställda pensioner.
- Pensionsgruppen kommer fortsatt följa utvecklingen av faktorer utanför det allmänna pensionssystemet som påverkar jämställda pensioner.

## 9. Minskade skillnader i livsinkomst mellan kvinnor och män bidrar till ett mer jämställt samhälle

### **Inkomster ger självständighet och trygghet – genom hela livet**

Regeringens ekonomiska politik ska öka välbåndet generellt och samtidigt utjåmna klyftorna i samhället. Den svenska modellen kombinerar politik för hög sysselsåttning, investeringar i omfårdelade vålfård med skatter och transfereringar som minskar inkomstskillnaderna.

Regeringen har ett uttalat mål för jämstålldhetspolitiken. Målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta övergripande mål arbetar regeringen efter sex delmål. Ekonomisk jämstålldhet är ett av dessa delmål. Detta delmål är att kvinnor och män ska ha samma mÅjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självstålldighet livet ut.

Begreppet ekonomisk självstålldighet innebår att kvinnor och män har samma mÅjligheter och villkor att fÅrsÅrja sig sjålva och sina eventuella barn. En utgångspunkt är att kvinnor och män ses som individuellt ansvariga fÅr sin fÅrsÅrjning. Att skatter och socialfÅrsåkringar är knutna till individen fråmjar en jåmn fÅrdelning av bådå betalt och obetalt arbete.

Regeringens jämstålldhetspolitiska delmål om ekonomisk jämstålldhet omfattar att kvinnor och män ska ha samma mÅjligheter och fÅrutsåttningar når det gåller tillgången till arbete och att de ska ha samma mÅjligheter och villkor i fråga om anstålldnings-, lÅne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmÅjligheter i arbetet. Delmålet omfattar åven fÅretagande, att kvinnor ska ha samma mÅjligheter som män att starta och driva fÅretag som kan våxa och generera en inkomst. Det avlÅnade arbetet ska inte bara ge ekonomisk självstålldighet i fÅrvårvsaktiv ålder, utan också innebåra ekonomisk trygghet och självstålldighet under pensionsåren.

### **Inkomster utgÅr grunden fÅr ekonomisk jämstålldhet**

Denna handlingsplan fokuserar pÅ inkomstskillnader, inte enbart lÅneskillnader. Inkomst är ett vidare begrepp ån lÅn. LÅn är ersåttning fÅr arbete under en beståmd tidsperiod, vanligtvis mÅnad eller timme, medan inkomst kan innefatta mer ån lÅn, exempelvis transfereringar och kapitalinkomster. Denna handlingsplan ser till inkomst under en hel

livscykel, jämfört med inkomst under ett år vilket oftast är den tidsperiod som används för begreppet.

Arbetsinkomster, dvs. löne- och företagarincomester, utgör grunden för kvinnors och mäns ekonomiska självständighet och den ekonomiska jämställdheten. För de flesta i förvärvsaktiv ålder utgör arbetsinkomsten den största delen av inkomsten. Arbetsinkomsterna ligger dessutom till grund för andra inkomster som t.ex. sjukpenning, föräldrapenning och pensioner.

Arbetstid och lön har stor betydelse för inkomstens storlek. I genomsnitt så arbetar kvinnor mindre än män och har lägre löner än män. Det resulterar i att kvinnor har lägre inkomster än män. Inkomster beror till stor del på hur mycket som arbetas under en viss period. Antalet arbetade timmar och frånvaro från arbetet får betydelse för inkomsten. Deltidsarbete, tjänstledighet, sjukdom, vård av barn eller nära anhörig kan vara exempel på bidragande orsaker till låga inkomster.

Tabell 9.1 visar att de faktiska löneinkomsterna för kvinnor under 2015 uppgick till 76 procent av männens. Samtidigt erhöll kvinnor under samma år i högre grad än män ersättningar och bidrag från samhället. Sammanräknat uppgick kvinnors disponibla inkomst till 80 procent av männens.

Tabell 9.1. Urval av faktiska årsinkomster för personer med inkomst 20–64 år, 2015 (medelvärden)

Inkomstslag	Kvinnor	Män	Kvinnors andel av mäns inkomster
Löneinkomster	280 500	370 700	76
Välfärdsersättningar	76 800	65 400	117
Individuell disponibel inkomst	248 700	311 900	80

Anm. 1: *Välfärdsersättningar* innefattar lönerelaterade ersättningar (t.ex. sjukpenning och föräldrapenning), pensioner, försörjningsrelaterade bidrag (t.ex. barnbidrag), behovsrelaterade bidrag (t.ex. bostadsbidrag och ekonomiskt bistånd) samt studiestöd.

Anm. 2: *Individuell disponibel inkomst* = Inkomst av tjänst + inkomst av kapital + transfereringar – skatt – övriga negativa transfereringar (t.ex. återbetalning av studielån)

Källa: Totalräknad inkomstfördelningsstatistiken (TRIF) SCB

## Åtgärder

Inom detta område har regeringen under denna mandatperiod vidtagit och planerar att vidta följande åtgärder.

## Skattesystemets utveckling – könsuppdelad statistik

Skatteverket har kartlagt relevant könsuppdelad statistik för olika skatter 2006-2015 och belyst hur skatterna har påverkat inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män (Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Skatteverket).

Utifrån den övergripande kartläggningen ska Skatteverket redovisa en fördjupad analys av följande fyra områden inom skattesystemet som anses särskilt relevanta utifrån ett jämställdhetsperspektiv:

- Statlig inkomstskatt.
- Invetseringssparkonto.
- Fåmansaktiebolag.
- Skattereduktion för ROT och RUT.

## Inrättandet av Jämställdhetsmyndigheten

Jämställdhetsmyndigheten inleder sin verksamhet 1 januari 2018 och ska bidra till ett effektivt, strukturerat och sammanhållet genomförande av jämställdhetspolitiken.

Myndigheten kommer att arbeta utifrån det jämställdhetspolitiska målet, varav ett av de sex delmålen gäller ekonomisk jämställdhet. Det ekonomiska målet är formulerat som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Jämställdhetsmyndigheten kommer bl.a. ha i uppdrag att följa upp och analysera jämställdhetsarbetet nationellt, regionalt och lokalt. Myndigheten ska främja samordning av jämställdhetsarbetet mellan relevanta aktörer, stödja myndigheter och sprida kunskap om jämställdhetsområdet. Myndigheten kommer också fördela statsbidrag till jämställdhetsprojekt och för kvinnors organisering.