

Kommittédirektiv



Delegation för jämställdhet i arbetslivet

**Dir.
2011:80**

Beslut vid regeringssammanträde den 6 oktober 2011

Sammanfattning av uppdraget

Delegationen ska sammanställa och tillgängliggöra kunskap om kvinnors och mäns olika villkor och möjligheter i arbetslivet liksom om de förhållanden som är grunden för dessa skillnader. Delegationen ska också stimulera till debatt om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas och lämna förslag på insatser som kan främja jämställdhet i arbetslivet och minska lönegapet mellan kvinnor och män.

Uppdraget ska redovisas till regeringen senast den 24 oktober 2014.

Bakgrund

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Följande delmål anger inriktningen på regeringens politik inom området:

– En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

– Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

– Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbete och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

– Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Sverige har en arbetsmarknad där förutsättningarna för både kvinnors och mäns deltagande är relativt goda vid en internationell jämförelse. Det gäller oavsett familjesituation, utbildningsnivå och ekonomisk situation. Vid en internationell jämförelse utgörs också en stor andel av arbetskraften i Sverige av kvinnor.

Fortfarande finns det emellertid stora brister i jämställdhet när det gäller kvinnors och mäns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden och i näringslivet, att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet liksom att kunna kombinera arbete och familjeliv. Kvinnors löner är lägre än mäns och lönegapet är i stort sett lika stort som för tjugo år sedan. Kvinnor har en sysselsättningsgrad som är lägre än mäns. Kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män, både frivilligt och ofrivilligt. Av de sysselsatta arbetar en tredjedel av kvinnorna deltid även om andelen heltidsarbetande har ökat de senaste tio åren. Bland männen arbetar nästan 90 procent heltid. Kvinnor har högre frånvaro än män. Avgiftsbestämda pensionsystem innebär att skillnaderna mellan kvinnor och män har effekter även efter det att arbetslivet avslutats.

I regeringens skrivelse En jämställd arbetsmarknad (skr. 2008/09:198) angav regeringen fyra strategiska inriktningar för ökad jämställdhet inom arbetsmarknadsområdet. Dessa är att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet, att främja jämställda villkor för entreprenörskap, ett jämställt deltagande i arbetslivet och jämställda arbetslivsvillkor. I skrivelsen redovisades också en rad insatser med denna inriktning.

Jämställdhet ska genomsyra hela regeringens politik. Jämställdhet i arbetslivet kan inte förstås och analyseras som en isolerad företeelse utan är snarare ett utfall av förhållandena i samhällslivet i stort. Bland dessa kan nämnas tillgång till

förskola och fritidshem, utbildningspolitik, arbetsmarknadspolitik, arbetsmiljöpolitik, näringspolitik, lönebildning, frånvaro från arbete, deltidsarbete, socialförsäkringar, sjukvård, rehabilitering och pensioner.

Vissa förhållanden som är viktiga för jämställdheten i arbetslivet kan och ska dock inte vara föremål för politisk styrning. Lönebildning sker genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Tjänstepensioner är till stor del bestämda genom kollektivavtal. Valet av utbildning, som är den enskilt viktigaste förklaringen till löneskillnader mellan kvinnor och män, är ett individuellt val. Ska en ökad jämställdhet i arbetslivet nås kan analysen inte stanna vid att undersöka vilka individuella val som görs och sedan konstatera att resultatet är bristande jämställdhet. Strukturella förklaringar till varför valen görs måste sökas. Mycket kan göras för att hjälpa unga med information om utfall av olika utbildningsval, men direkt styrning av valen kan aldrig bli en av politikens uppgifter.

Behov av en delegation

Trots att jämställdheten under lång tid förbättrats i Sverige och omfattande insatser inom jämställdhetspolitiken, brister jämställdheten i arbetslivet alltjämt. De flesta av de förhållanden som räknats upp i tidigare avsnitt har varit föremål för utredning. Publicering av forskning sker löpande. Sammantaget finns mycket kunskap. Den är dock svår att överblicka och når inte alltid utanför de kretsar som professionellt arbetar med jämställdhet eller angränsande frågor. En delegation behövs därför för att tillvarata kunskap som är relevant med fokus på jämställdhet just i arbetslivet.

Individens val av exempelvis utbildning, deltidsarbete och anställning har betydelse för löneskillnader och jämställdhet i arbetslivet. Valen är fria, men de får konsekvenser på lön, pension och livsinkomst. När det gäller information och debatt om betydelsen av individens val av utbildningar, arbetsområden, anställningar och anställningsformer har delegationen en viktig roll att fylla.

Uppdraget

En utgångspunkt för delegationens arbete ska vara den svenska arbetsmarknadsmodellen där parterna ansvarar för lönebildningen. Vidare ska delegationen uppmärksamma frågor om livsinkomst och om hur individuella val vid en tidpunkt i livet kan få konsekvenser senare i livet.

Delegationen ska sammanställa och analysera befintlig kunskap i syfte av ge en så fullständig bild som möjligt av jämställdhet i arbetslivet.

Stor vikt ska läggas vid att bjuda in till debatt, sprida information och andra former av utåtriktad verksamhet. Metoder att föra ut för individen viktig kunskap om utfall av olika livsval ska beskrivas och jämföras. Den utåtriktade verksamheten i form av publikationer, konferenser och seminarier kan ske i egen regi eller i samverkan med andra, t.ex. myndigheter eller arbetsmarknadens parter.

Inom ramen för dessa utgångspunkter ska delegationen särskilt:

- Analysera vad regeringen och arbetsmarknadsparterna kan bidra med inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen för att nå jämställdhet i arbetslivet.
- Samla in och analysera goda exempel, såväl nationella som internationella, på jämställdhet i arbetslivet.
- Särskilt uppmärksamma och lämna förslag på hur kvinnors arbetskraftsdeltagande kan öka.
- Lämna förslag på insatser som kan främja jämställdhet i arbetslivet och minska lönegapet mellan kvinnor och män.

Redovisning av uppdraget

Delegationen ska på det sätt den finner lämpligt avge en delredovisning senast den 22 februari 2013. Uppdraget ska slutligt redovisas senast den 24 oktober 2014.

(Arbetsmarknadsdepartementet)