

# Likalön i Norden

## – lagar och politiska strategier

De nordiska länderna har politiska mål och breda strategier för att uppnå en jämställd arbetsmarknad utan könsdiskriminering. Trots det kvarstår löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten. Könsbaserade löneskillnader är tätt sammankopplade med andra jämställdhetsutmaningar i Norden, bland annat den könssegregerade arbetsmarknaden, sysselsättningsgrad på arbetsmarknaden och det ojämnt fördelade hem- och omsorgsarbetet.

### Könshierarki påverkar hur arbete värderas

Forskning visar att det finns ett grundläggande fenomen som påverkar löneklyftan: den köns-hierarkiska strukturen på arbetsmarknaden där kvinnors arbete och kvinnodominerande yrken undervärderas. Mönstret ses tydligt på den könssegregerade arbetsmarknaden, där kvinnodominerade yrken generellt är lägre avlönade än mansdominerade yrken med motsvarande svårighetsgrad.

### Öka tillsyn och sanktionsmöjligheter

Enligt experter och forskare finns det förbättringsmöjligheter i länderna, det gäller exempelvis lagarnas utformning, tillsyn och sanktionsmöjligheter. En utmaning är att efterlevnaden av lagarna brister och att sannolikheten för påföljder är mycket låg. Det framgår både av tillsynsmyndigheters egna utvärderingar och statliga rapporter.

### Involvera arbetstagare i likalönsprocesser

Forskningen visar att ett viktigt moment handlar om att involvera representanter för arbetstagarna i likalönsprocesser och arbetsvärdering. När det gäller arbetsbeskrivningar så är det avgörande för att få med alla aspekter, att de som utför arbetet deltar i processen.

### Arbetsvärdering behöver könsmedvetenhet

För att kunna göra en klassificering och bedömning av olika arbeten krävs mer medvetenhet i förhållande till könsstereotyper och förväntningar kopplade till föreställningar om kvinnor och män. Annars finns risk för att kvinnodominerade yrken ändå undervärderas i arbetsvärderings-systemen.

### Se hur olika diskrimineringsgrunder samspelar

I likalönslagstiftningen i Norden är könsbaserade löneskillnader i fokus. Studier visar att det även finns behov av att kartlägga och åtgärda löneskillnader som utgår ifrån andra diskrimineringsgrunder. Med sådan statistik finns möjlighet att se hur fler faktorer, som till exempel kön och etnicitet, samspelar. Exempelvis visar forskningen att sysselsättningsgapet mellan inrikes- och utrikesfödda har växt i de nordiska länderna, och det är framförallt utrikesfödda kvinnor som står utanför arbetsmarknaden.

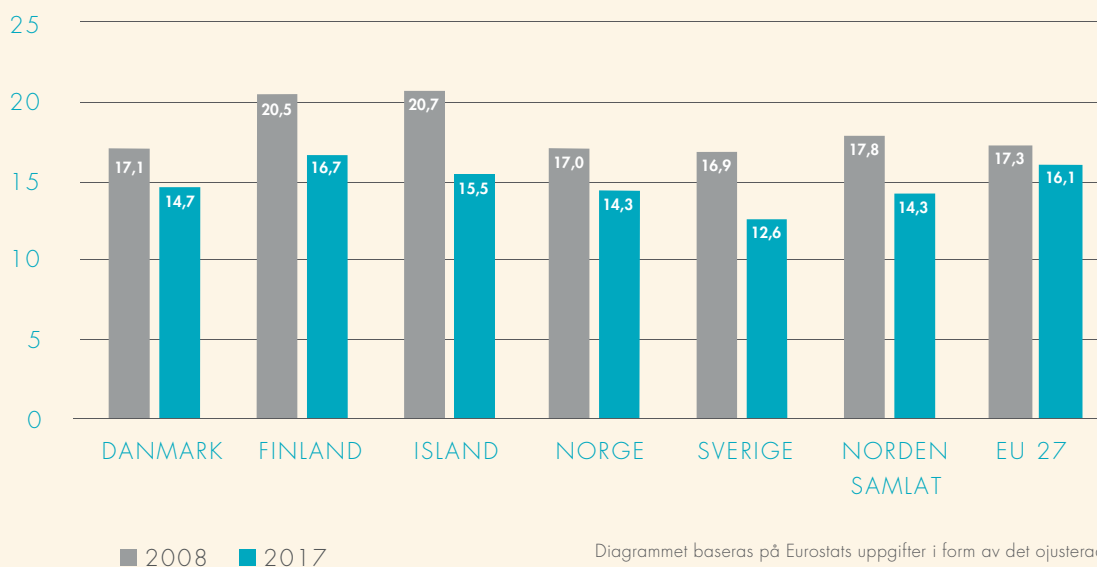
#### Om NIKK:s sammanställning

Löneskillnaderna mellan könen är ett av de stora hindren för att uppnå jämställdhet i Norden. Detta faktablad bygger på NIKK:s sammanställning *Likalön i Norden – lagar och politiska strategier*. Sammanställningen belyser de nordiska ländernas politiska strategier och lagar på likalönsområdet och bygger på intervjuer med insatta forskare, experter och tjänstepersoner. Hela sammanställningen finns på [nikk.no](http://nikk.no).

## LIKALÖN I NORDEN

	DANMARK	FINLAND	ISLAND	NORGE	SVERIGE
LAG	Likalönslagen § 5a.	Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. §6.	Jämställdhetslagen § 19.	Jämställdhets- och diskrimineringslagen 4 kap. § 26a.	Diskrimineringslagen 3 kap. § 8.
KRAV	Arbetsgivare med minst 35 anställda ska ta fram könsuppdelad lönestatistik med hjälp av Danmarks Statistik. De kan även välja att lämna in en löneredogörelse.	Arbetsgivare med minst 30 anställda ska göra en lönekartläggning vartannat år för att utreda att det inte förekommer ogrundade, könsbaserade löneskillnader. Arbetsgivaren ska sedan vidta lämpliga korrigerande åtgärder.	Arbetsgivare med minst 25 anställda måste certifiera sig enligt en likalön-standard. Arbetsgivarna åste bevisa att de skapat lönesystem som garanterar jämställd lönesättning, annars bryter de mot lagen.	Privata arbetsgivare, med fler än 50 anställda, och alla arbetsgivare inom offentlig/statlig sektor ska årligen rapportera sitt jämställdhetsarbete. Att ta fram könsbaserad lönestatistik eller en lönekartläggning kan vara en del av detta, men är ingen lagligt reglerad plikt.	Alla arbetsgivare ska årligen kartlägga och analysera bestämmelser och praxis samt löneskillnader mellan kvinnor och män. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. Arbetsgivare med minst tio anställda ska skriftligen dokumentera arbetet.

## LÖNEKLYFTA I %, UTVECKLING ÖVER TID 2008-2017



Diagrammet baseras på Eurostats uppgifter i form av det ojusterade lönegapet mellan mäns och kvinnors genomsnittliga timlön, brutto.