

# Likalön i Norden

Lagar och politiska strategier



Nordiskt  
samarbete

**NIKK** 

## LIKALÖN I NORDEN – LAGAR OCH POLITISKA STRATEGIER

Sammanställningen är framtagen av NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, som är ett samarbetsorgan under Nordiska ministerrådet.

Text: Ida Måwe

Göteborg 2019

[nikk.no](http://nikk.no), [norden.org](http://norden.org)

## SAMMANFATTNING

Löneskillnaderna mellan könen är ett av de stora hindren för att uppnå jämställdhet i Norden. Nordisk information för kunskap om kön, NIKK, har tagit fram denna sammanställning för att belysa och jämföra de nordiska ländernas politiska strategier, policys och lagar på likalönsområdet. Sammanställningen bygger på intervjuer och underlag från forskare, experter och tjänstepersoner inom myndigheter och departement.

I de nordiska länderna ligger den könsbaserade löneskillnaden i genomsnitt på 14,3 procent, enligt Eurostats statistik från 2017. En stor del av lönegapet beror på den könssegregerade arbetsmarknaden, där kvinnor och män finns i skilda sektorer, yrken och på olika positioner. Men även i den så kallade standardvägda lönestatistiken, där korrigeringar gjorts för lönepåverkande faktorer som exempelvis yrke, sektor, utbildning och ålder, finns könsbaserade löneskillnader kvar. I alla nordiska länder finns medvetenhet om lönegapet. Det är ett jämställdhetsproblem som länderna på olika fronter försöker lösa: politiska mål och breda strategier har tagits fram för att uppnå en jämställd arbetsmarknad utan könsdiskriminering. Men trots att frågan är politiskt prioriterad går förändringen långsamt. Denna sammanställning belyser åtgärder, lagar och initiativ som tagits av regeringarna i Norden för att åtgärda löneskillnaderna. Den lyfter även utmaningar som NIKK identifierat utifrån nuvarande regelverk och praktik.

Enligt lagstiftningen i de nordiska länderna ska kvinnor och män ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Hur bestämmelserna ser ut och vilka krav de ställer på arbetsgivarna varierar. I Sverige och Finland ska arbetsgivarna ta fram en lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra lönediskriminering. En viktig del är att jämföra löner, utreda och bedöma orsaker till löneskillnaderna och sedan vidta åtgärder. Liknande krav finns i Islands nya lag om likalönsstandard, där arbetsgivarna åläggs att skapa ett lönesystem som garanterar att lönerna sätts på samma sätt för kvinnor och män. Kriterierna för lönesättningen får inte innehålla någon form av könsdiskriminering. Lagstiftningarna i Norge och Danmark ställer lägre krav på proaktiva åtgärder från arbetsgivarna. I Norge ska alla större privata arbetsgivare och alla arbetsgivare inom offentlig sektor årligen rapportera sitt jämställdhetsarbete, och könsbaserade löneskillnader kan belysas i redogörelsen. I Danmark måste arbetsgivare ta fram könsuppdelad lönestatistik.

Sammanställningen visar att alla länder har lagrum som adresserar likalön. Utmaningar är i vilken utsträckning arbetsgivarna följer reglerna, vilka resurser det finns för tillsyn och i vilken utsträckning arbetsgivare får påföljder om de inte följer lagen – den generella bilden är att här finns stor förbättringspotential. I dag är det sällsynt att en arbetsgivare blir föremål för tillsyn, och risken för påföljder är låg. En annan utmaning är att kännedomen om gällande regler ibland brister hos arbetsgivarna. I flera nordiska länder bygger lagstiftningen på att arbetsgivarna ska göra jämförelser mellan likvärdiga arbeten. För att göra detta krävs kunskap och verktyg, vilket inte alltid finns hos dem som ska utföra jämförelserna. Forskning visar även att det är viktigt att arbetstagarna har inflytande över processen, för att arbetsvärderingen och lönesättningen ska bli korrekt.

Lagstiftningen fokuserar i dag framför allt på olika åtgärder på arbetsplatsnivå. Samtidigt är den könssegregerade arbetsmarknaden en stor del av förklaringen till det strukturella lönegapet i Norden. Ett grundläggande problem är att kvinnor och mäns arbete värderas olika, något som har en lång historisk bakgrund, och hur frågan ska lösas i dag. Enligt forskningen skulle den könade strukturen på arbetsmarknaden behöva problematiseras mer och kopplas samman med de lägre lönerna för kvinnodominerade arbeten. I lagarna om likalön i Norden är könsbaserade löneskillnader i fokus. Studier visar dock att det även finns behov att kartlägga och åtgärda löneskillnader som utgår ifrån andra diskrimineringsgrunder. Med sådan statistik finns även möjlighet att se hur fler faktorer, som exempelvis kön och etnicitet, samspelar.

## INTRODUKTION

Kvinnor i Norden får i snitt lägre lön för sitt arbete än män. De könsbaserade löneskillnaderna består, trots att det är ett brott mot mänskliga rättigheter. För drygt 60 år sedan ratificerade de nordiska länderna ILO:s konvention nr. 100 om lika lön för kvinnor och män för arbete av lika värde. Sedan dess har alla nordiska länder antagit lagar som förbjuder lönediskriminering och har också satt frågan högt på den jämställdhetspolitiska dagordningen. Att skapa en jämställd arbetsmarknad är och har länge varit en prioriterad fråga. Kortfattat har den nordiska familjepolitiken syftat till att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och få männen att ta ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. De nordiska länderna har gått i bräschen med reformer som ger båda föräldrarna rätt till betald föräldradagtid, och skapat en subventionerad barn- och äldreomsorg som är tillgänglig för alla. I dag är kvinnor i Norden bland de mest yrkesaktiva i världen (NIKK, 2018). Samtidigt är målet om jämställda villkor i arbetslivet långt ifrån uppnått. En av de tydligaste indikatorerna på detta är löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Under årens lopp har olika strategier tillämpats för att bekämpa problemet. Senast ut är Island, som med sin nya lag och införande av likalönsstandard, aktualiserat frågan både i Norden och globalt. Islands lag innebär att arbetsgivarna måste certifiera sina lönesystem efter en likalönsstandard, och bevisa att de betalar jämställda löner. De andra nordiska länderna har också lagar som i varierande grad ställer krav på arbetsgivarna.

### Lönegapets koppling till andra jämställdhetsutmaningar

Könsbaserade löneskillnader är tätt sammankopplade med andra jämställdhetsutmaningar i Norden. Den främsta av dessa är den könssegregerade arbetsmarknaden. I Norden arbetar 46 procent av kvinnorna i traditionellt kvinnodominerade yrken som vård, skola och omsorg. Endast 13 procent av männen finns i dessa branscher, enligt siffror från 2017 från Nordisk statistikbank. De kvinnodominerade branscherna är oftare lågavlönade, medan de mansdominerade branscherna är relativt högt betalda. Denna struktur är också den främsta orsaken till att de nordiska länderna ligger en bit ifrån toppen när det gäller jämställda löner. Enligt internationella jämförelser är de könsrelaterade löneskillnaderna mindre i exempelvis Italien och Luxemburg. Forskning visar att statistiken är sammankopplad med sysselsättningsgraden bland kvinnor. I länder där färre kvinnor arbetar är det könsrelaterade lönegapet mindre, vilket beror på att de kvinnor som arbetar oftare är högavlönade än i länder där kvinnor arbetar i större utsträckning. I de nordiska länderna arbetar fler kvinnor, men många i lågavlönade yrken och sektorer inom den offentliga sektorn (Måwe, 2017).

I Norden är andelen personer med högre utbildning större bland kvinnor än män, men ändå är det männen som dominerar i ledningsgrupper och på chefspositioner. Forskning visar också att lönegapet är ännu större bland högutbildade. I Danmark, Island och Norge är gapet 10 procentenheter större än bland lågutbildade. Det visar exempelvis OECD-rapporten "Is the last mile the longest? Economic gains from gender equality in Nordic countries" (2018). Ett annat problem är det ojämnt fördelade hem- och omsorgsarbetet. Trots att de nordiska länderna har genomfört jämställdhetspolitiska reformer kring föräldradagtid och deltidsarbete, ökar

lönegapet när barn kommer in i bilden, enligt OECD-rapporten. Kvinnors uttag av föräldraledighet och deltidsarbete är betydligt större än mäns. I Island och Sverige, där pappornas uttag av föräldraledighet är högst i Norden, ligger uttaget ändå bara på cirka 30 procent av dagarna. Det ojämnt fördelade hem- och omsorgsarbetet påverkar kvinnors löneutveckling, sjuktal, karriärer och pensioner.

### **Den nordiska modellen**

Den nordiska modellen bygger på arbetsmarknadens autonomi, ett samarbete mellan staten och arbetsmarknadens parter. Arbetstagarna är till stor del organiserade i fackförbund, medan arbetsgivarna representeras av arbetsgivarorganisationer. När det gäller lönesättningen är grunden att lönen ska sättas i förhandlingar mellan parterna, utan statlig inblandning. Löner och anställningsvillkor regleras i kollektivavtal. Det har med denna bakgrund länge funnits en samsyn om att statlig inblandning i lönebildningen så långt det går ska undvikas. Det är därför inte förvånande att konventioner och lagstiftning om lika lön för lika och likvärdigt arbete mötts av motstånd från arbetsmarknadens parter (bl.a. Svenaeus, 2017). Detta upplägg påverkar i vilken grad staten kan ställa krav på arbetsgivarna och hur lagarna om likalön efterlevs.

## LAGAR OCH KRAV I DE NORDISKA LÄNDERNA

I de nordiska länder ses löneklyftan mellan kvinnor och män som en bit i ett större pussel som måste lösas genom flera olika jämställdhetspolitiska åtgärder. Alla länder har likalönsbestämmelser. Exakt hur skrivningarna ser ut, i vilken lag de regleras och vad de ställer för krav på arbetsgivarna varierar. Att inte följa lagens krav kan få påföljder för arbetsgivarna. I Danmark, Finland, Norge och Sverige kan det bli fråga om vite, vilket är ett penningbelopp som ska betalas om arbetsgivaren inte följer sitt åläggande enligt beslut från domstol eller myndighet. Vitet fungerar som en påtryckning för att arbetsgivaren ska vidta specifika åtgärder inom en viss tid. På Island är modellen för påföljder inte helt fastslagen.

Tabell 1. Likalön-lagstiftningens krav i de nordiska länderna

	DANMARK	FINLAND	ISLAND	NORGE	SVERIGE
<b>LAG</b>	Likalönslagen § 5a.	Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män § 6.	Jämställdhetslagen § 19.	Jämställdhets- och diskrimineringslagen 4 kap. § 26a.	Diskrimineringslagen 3 kap. § 8.
<b>KRAV</b>	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 måste 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 vär 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.
<b>TILLSYN</b>	Institut for Menneskerettigheder är ett nationellt likabehandlingsorgan, men har inga befogenheter att kontrollera om arbetsgivarna följer likalön-lagen.	Jämställdhetsombudsmannen är en tillsynsmyndighet och ska övervaka att bestämmelserna i lagen efterlevs.	Revisorer kontrollerar att arbetsgivarnas lönesystem uppfyller kriterierna i likalön-standard. Arbetsmarknadens parter har också ett ansvar att se till att arbetsgivaren följer standarden och att den förnyas.	Likestillings- og diskrimineringsombudet ska ge vägledning och stödja arbetsgivarna så att de följer lagen.	Diskrimineringsombudsmannen är en tillsynsmyndighet och kan granska att arbetsgivarna följer bestämmelserna.

## Danmark

I den danska lagen om likalön<sup>1</sup> framgår i korthet att lönesättningen ska bygga på samma kriterier oavsett kön. Lagen är en del av landets grundläggande jämställdhetslagstiftning. Den danska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter, så långt det är möjligt, styr arbetsmarknaden genom sina avtal. Staten har således en mindre aktiv roll för likalönsutvecklingen än i Sverige och Finland. Däremot har Danmark haft fler rättsfall, som fått betydelse för rättspraxis på området, än exempelvis Sverige. De danska fackföreningarna har tagit sig an och vunnit fler likalönsärenden än de svenska. Forskning visar att en orsak till detta kan vara att den danska staten i mindre utsträckning styr arbetsmarknadens parter på området, och att fackföreningarna därför känt ett större ägandeskap och ansvar för lagen (Bjørst, 2005). På regeringsnivå är det arbetsmarknadsdepartementet som har ansvar för lagen och ska ta fram information om utvecklingen och problemställningar på området. Enligt lagen har arbetsmarknadsministern och jämställdhetsministern plikt att var tredje år lämna en redogörelse om sina insatser. De senaste åren har ministeriet tagit initiativ till en bredare löneanalysrapport, initierat en kartläggning om den könsuppdelade arbetsmarknaden och sett över lagstiftningen på området.

År 2006 lagstiftades om att arbetsgivare kan välja om de vill ta fram könsuppdelad lönestatistik varje år eller lämna in en bredare löneredogörelse vart tredje år, med syftet att skapa synlighet och dialog kring löneskillnader. Det var arbetsplatser med minst 35 anställda som omfattades av bestämmelserna. År 2014 ändrades lagen till att omfatta många fler och mindre arbetsplatser, för att sedan ändras tillbaka år 2015. Studier visar att majoriteten av arbetsgivarna i Danmark som lyder under bestämmelsen väljer alternativet könsuppdelad statistik och väldigt få, om någon, lämnar in en redogörelse. Rent praktiskt får arbetsgivarna en sammanställning över könslönegapet från Danmarks Statistik eller sin arbetsgivarorganisation, efter att de rapporterat in sin lönestatistik uppdelat efter yrkesklassificeringskod. Detta bestämdes när lagen antogs, för att inte företagen ska åläggas med för mycket arbete. Men för att statistiken ska visas krävs det att på arbetsplatsen finns minst tio kvinnor och tio män som utför arbete i samma yrkesklassificeringskod.

I Danmark finns ingen statlig tillsynsmyndighet som har ansvar för att lagen uppfylls, däremot finns Institut for Menneskerettigheder som arbetar mot könsdiskriminering och tar fram rapporter och analyser. Institutet är det nationella organet för jämlikhet, och sedan 2011 omfattar mandatet också jämställdhet mellan könen. Deras uppgift är att främja, utvärdera och övervaka jämställdhetsarbetet i Danmark och bekämpa diskriminering på grund av kön. Institutet har inga befogenheter att kontrollera eller följa upp om arbetsgivarna följer lagen. Det finns dock straffmöjlighet med vite om arbetsgivare inte följer bestämmelserna.

## Finland

I Finland är ett centralt jämställdhetsmål för arbetslivet att minska de könsbase-  
rade löneskillnaderna. Regeringen och arbetsmarknadens parter har gått samman och genomfört två likalönsprogram. Det första pågick mellan 2006–2015, och

---

1. Lov om lige løn til mænd og kvinder.



hade som mål att minska den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen från 20 procent till 15 procent. Programmet omfattade flera olika forsknings- och utvecklingsprojekt, exempelvis införande av lönesystem som inte könsdiskriminerar. Under perioden skedde även reformer kring kraven på arbetsgivare vad gäller jämställdhetsplan och lönekartläggning, samt lagändringar för att öka fäders uttag av föräldraledighet. Efter det första likalönsprogrammet minskade de könsbaserade löneskillnaderna med tre procentenheter, men målet nåddes inte. År 2016 initierades ett nytt likalönsprogram och pågick fram till slutet av mars 2019. Det innehöll också en mängd olika åtgärder som exempelvis syftade till att förbättra arbetet med jämställdhetsplanering på arbetsplatserna, öka kunskapen och insynen kring löner på arbetsplatserna och bryta traditionellt könsbundna utbildningsval. I Finland är lönetransparens en aktuell fråga. Hösten 2018 gjordes en utredning av finska Jämställdhetsombudsmannen som tog upp hur öppenheten kan öka i fråga om löner och lönesättning genom i första hand lagmässiga åtgärder.

Dagens bestämmelser kring jämställd lönesättning regleras i den finska jämställdhetslagen<sup>2</sup>. I den framgår att alla arbetsgivare är skyldiga att på ett målriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. Arbetsgivare som har minst 30 anställda ska göra en jämställdhetsplan och en lönekartläggning varannat år för att utreda att det inte förekommer ogrundade, könsbaserade löneskillnader mellan anställda som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekartläggningen ska inte bara vara en beskrivning av existerande löneuppgifter. En viktig del är att jämföra löner samt att utreda och bedöma orsaker till löneskillnader. Den ska omfatta en specificering av fördelningen av kvinnor och män på olika tjänster samt en redogörelse av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna. Bedömningen av orsakerna till löneskillnader ska sedan vara underlag till åtgärderna som skrivs in i jämställdhetsplanen, och ska vara så konkreta som möjligt.

Det rekommenderas även att arbetsgivaren ska ange tidtabellen för när åtgärderna ska genomföras. Det som framkommer i lönekartläggningen kan även leda till åtgärder som inte direkt berör lönen. Om det till exempel kommer fram att kvinnor är underrepresenterade i en uppdragsgrupp med högre lön kan arbetsgivaren fästa uppmärksamhet vid att eftersträva bättre könsbalans. Den finska Jämställdhetsombudsmannen (JämO) är en självständig tillsynsmyndighet som ska se till att bestämmelserna i jämställdhetslagen efterlevs och genomförs. Det centrala i tillsynen är att vägleda arbetsgivarna i hur jämställdhetsplanen och lönekartläggningen ska utarbetas. Om en arbetsgivare inte lever upp till lagens bestämmelser kan JämO uppmana dem till att fullfölja plikten. Om detta inte leder till resultat kan ärendet gå vidare till högre instans, och krav om dokumentation kan förenas med vite.

## Island

På Island har frågan om lönediskriminering länge stått högt upp på den jämställdhetspolitiska agendan. Bestämmelserna är reglerade i jämställdhetslagen, som slår fast att ”likalön” betyder att löner ska bestämmas på samma sätt för kvinnor och män – kriterierna får inte könsdiskriminera.

---

2. 1986:609. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Men trots lagar och initiativ har utvecklingen för att stänga lönegapet, precis som i de andra nordiska länderna, gått relativt sakta. De senaste tio åren har Island därför fokuserat på att utveckla en ny modell för att stänga lönegapet. År 2008 träffades representanter för regering, fackförbund och arbetsgivarorganisationer för att utveckla en likalönsstandard. Organisationen Icelandic Standards åtog sig att leda projektet. Det bestämdes att de skulle utveckla en internationell standard, efter samma modell som en ISO-standard för miljöledningssystem som hjälper företag att förbättra miljöarbetet. År 2012 var standarden klar och en kommitté, aktionsgruppen för lika lön, tillsattes av isländska regeringen för att förbereda implementeringen av standarden. Kommittén gjorde även två omfattande studier av löneskillnadernas struktur på Island som bland annat analyserade vilken inverkan kön, utbildning, ålder, arbetserfarenhet och bransch har på lönerna. Ett pilotprojekt med den nya standarden genomfördes på flera arbetsplatser och utvärderades.

År 2018 trädde en ny bestämmelse i kraft på Island som innebär att alla arbetsgivare med minst 25 anställda måste certifiera sina lönesystem enligt likalönsstandard. Syftet med den obligatoriska certifieringen är att sätta fart på processen mot jämställda löner. Regeringens mål är att lönegapet mellan män och kvinnor ska försvinna helt till 2022. Infasningen sker gradvis, först ut var de större arbetsgivarna (mer än 250 anställda) som skulle vara certifierade till slutet av 2018. Arbetsgivare med 150–249 anställda ska vara certifierade till slutet av 2019, för de med 90–149 anställda gäller slutet av 2020. Sist ut är arbetsgivare med 25–89 anställda som ska vara certifierade senast i slutet av 2021.

Enligt den isländska lagen<sup>3</sup> måste arbetsgivarna skapa ett lönesystem som garanterar att lönerna sätts på samma sätt för kvinnor och män. Kriterierna för lönesättningen får inte innehålla någon form av könsdiskriminering. Själva standarden beskriver en process som företag och offentliga institutioner kan följa för att uppnå rättvisa löner. Arbetsgivaren bör kartlägga vilka arbetsuppgifter som ingår för varje position, och göra en värdering. Grunden är att lönen sätts efter tjänst, inte efter person, och att det därmed inte ska finnas utrymme för lönediskriminering. Syftet är att standarden ska göra lönesättningen på arbetsplatsen tydligare och mer transparent.

Systemet med likalönsstandard är fortfarande nytt och under utveckling på Island. Rent praktiskt är det ackrediterade revisorer som kontrollerar att arbetsgivarnas lönesystem uppfyller kriterierna i likalönsstandard. När arbetsgivaren blivit godkänd skickas certifieringen till Jafnréttisstofa, en nationell byrå ansvarig för att administrera jämställdhetslagen. Jafnréttisstofa ger arbetsgivaren en likalönsymbol. Vart tredje år kontrolleras verksamheten och certifieringen förnyas. När det gäller tillsynen har arbetsmarknadens parter ett ansvar att se till att arbetsgivarna införskaffar och följer likalönsstandard, och att den förnyas vart tredje år.

## Norge

I Norge har frågan om likalön utretts i flera statliga utredningar som analyserat de könsbaserade löneskillnaderna, hinder och lösningar. År 2012 presenterades en utredning av jämställdhetspolitiken, som tog upp vilka faktorer som är mest

3. 2008:10. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

centrala för de könsbaserade löneskillnaderna i Norge. Utredningen visade tydligt att det är den könssegregerade arbetsmarknaden och löneskillnader som utvecklas under småbarnsåren som bidrar till att upprätthålla lönegapet mellan könen. I januari 2019 lade Norges regering fram en ny politisk plattform, där det framkommer att en strategi ska tas fram för att bidra till en mer jämställd utbildningssektor och arbetsmarknad. Där betonas att könsbundna utbildningsval bidrar till att upprätthålla den könsuppdelade arbetsmarknaden. Regeringen ska stimulera till att fler ska välja otraditionella utbildningar och karriärer för att bidra till ett mindre könsuppdelat arbetsliv. Det ska bland annat ske genom att göra normbrytande satsningar som ”Menn i helse” och ”Jenter og teknologi” till rikstäckande initiativ.

I den norska jämställdhets- och diskrimineringslagen<sup>4</sup> står att kvinnor och män i samma verksamhet ska ha lika lön för samma arbete eller arbete av lika värde. Lönen ska sättas på samma sätt, oavsett kön. Enligt lagen ska alla arbetsgivare arbeta aktivt för att främja jämställdhet och förhindra diskriminering. Arbetet ska innefatta lönevillkor. Utarbetandet av lönestatistik eller lönekartläggning kan ingå i detta arbete, men arbetsgivaren har idag inte en tydligt lagstadgad skyldighet att göra det. Privata arbetsgivare, med fler än 50 anställda, och alla arbetsgivare inom offentlig sektor i Norge har redogörelseplikt och ska årligen rapportera sitt jämställdhetsarbete. Redogörelsen ska beskriva hur jämställdheten ser ut i verksamheten, och vilka åtgärder som är tagna och planlagda för att främja lagens mål som omfattar alla diskrimineringsgrunder. För att uppfylla lagens krav kan arbetsgivaren exempelvis ta fram en likalönsöversikt som en del av redogörelsen, där de anställdas löner redovisas uppdelat på kön och beroende på position och arbete. Likalönsöversikten kan ligga till grund för det fortsatta jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen.

Det norska diskrimineringsombudet, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), ger vägledning om plikten och ska stödja arbetsgivarna så att de följer lagen. LDO kan undersöka årsredovisningar och årsbudgetar för att se om arbetsgivarna följer lagen på området. Myndigheten kan gå dialog med arbetsgivarna, ge tips och information kring hur de kan bemöta utmaningarna. Om arbetsgivaren inte följer lagen kan det i slutändan bli frågan om vite, men det har aldrig skett i praxis. För att stärka det aktiva jämställdhetsarbetet har den norska regeringen lagt fram en ny proposition om skärpt aktivitets- och redogörelseplikt, som presenteras i Stortinget under våren 2019. Lagförslaget innebär utökade krav på arbetsgivarna att göra lönekartläggning, med syfte att utreda om det finns könsbaserade löneskillnader inom verksamheten. Arbetsgivarna ska i så fall identifiera orsakerna till dessa och värdera om det behövs insatser för att förebygga könsdiskriminering. Om lagändringen antas kommer den att träda i kraft 1 januari 2020.

## Sverige

I den svenska jämställdhetspolitiken ligger frågan om könsbaserade löneskillnader under målet om ekonomisk jämställdhet. Det tar sikte på att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk jämställdhet livet ut. När det gäller åtgärder för jämställda livsinkomster arbetar den svenska regeringen på flera fronter för att stärka kvinnors ställning

4. Likestillings- og diskrimineringsloven.

på arbetsmarknaden. Det handlar exempelvis om åtgärder inom utbildning för att bryta könssegregeringen, göra heltid till norm på hela arbetsmarknaden, minska könsskillnader i fördelning av betalt och obetalt arbete och satsningar på att se över arbetsmiljöproblem inom kvinnodominerade sektorer. För att genomföra jämställdhetspolitiken inrättades Jämställdhetsmyndigheten den 1 januari 2018.

I Sverige regleras bestämmelserna om likalön och lönekartläggningar sedan 1994 i diskrimineringslagen<sup>5</sup>. Bestämmelserna har skärpts ett antal gånger, och den senaste ändringen ägde rum 1 januari 2017. Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivaren bland annat undersöka och analysera kriterier för lönesättning samt löneförmåner och bonussystem utifrån alla diskrimineringsgrunder. Det finns även krav på att genomföra en lönekartläggning när det gäller löner för kvinnor och män. Den ska göras av alla arbetsgivare och har som syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga, könsbaserade löneskillnader. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Men analysen ska även titta på skillnader mellan kvinnodominerat arbete och det som inte är kvinnodominerat, och situationer där arbete som inte är kvinnodominerat ger högre lön trots att kraven i arbetet bedöms vara lägre. Lönekartläggningen ska göras utifrån kraven i arbetet – för enskilda och för grupper av anställda – med utgångspunkt i kriterierna kunskap, färdigheter, fysisk och psykisk belastning samt vilket ansvar och ansträngning som arbetsuppgifterna kräver.

Alla arbetsgivare som har minst 10 anställda ska dessutom dokumentera arbetet med kartläggningen, och redovisa resultatet och analysen. Dokumentationen ska innehålla vilka kostnadsjusteringar och andra åtgärder som behöver genomföras för att åtgärda könsbaserade löneskillnader. Den ska även innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målet att de lönejusteringar som behövs ska göras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är tillsynsmyndigheten som ska se till att lagen följs. DO kan granska att arbetsgivarna genomför lönekartläggningen på ett korrekt sätt och att de som har minst tio anställda dokumenterar arbetet. Om DO vid en granskning upptäcker att arbetsgivarens redovisning har brister kan myndigheten begära kompletterande uppgifter. Om arbetsgivaren inte följer bestämmelserna kan det på sikt bli fråga om vite.

I den svenska regeringens ”Handlingsplan för jämställda livsinkomster” (2017) konstateras att det finns tecken på att diskrimineringslagens krav på arbetsgivare att genomföra lönekartläggning inte följs i tillräckligt hög grad. År 2018 tillsattes en utredning för att analysera och se över behovet av effektivare sanktionsmöjligheter kopplat till efterlevnaden av aktiva åtgärder, inklusive arbetet med lönekartläggningar. Enligt DO finns det behov av ytterligare sanktioner i lagstiftningen, som till skillnad från vite kan utfärdas direkt vid en överträdelse.

---

5. 2008:567. Diskrimineringslagen.

## ARBETET FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER I NORDEN

Det politiska arbetet för jämställd lönesättning i de nordiska länderna har inte alltid varit självklart. Tvärtom har regeringarna i Norden, historiskt sett, delvis medverkat till att cementera den löneklyfta som i dag finns mellan kvinnor och män. I Sverige fanns så kallade "kvinnolöner" som var 30 procent lägre än mäns löner inskrivna i kollektivavtalen på 1950-talet. I Finland gavs det ut statliga lönerrekommendationer 1945, som täckte hela arbetsmarknaden. Lönerrekommendationerna, som var lägre för kvinnor än för män, blev inskrivna i kollektivavtalen. Även i Norge och på Island var det tillåtet med lägre löner för kvinnor.

I slutet av 1950-talet och början på 1960-talet undertecknade de nordiska länderna ILO-konventionen om lika lön för kvinnor och män för arbete av lika värde. Det blev något av en vändpunkt. ILO-konventionen ställde krav på länderna att vidta åtgärder och på 1970-talet och 1980-talet började stora projekt växa fram som fokuserade på att sluta lönegapet genom att utveckla strategier för arbetsvärdering. Det handlar kort om att arbetsgivarna ska klassificera och värdera arbetet utifrån svårighetsgrad. I bedömningen av om arbetena är likvärdiga utgår man från arbetsuppgifterna och kraven som de ställer på den anställde. Arbetsvärderingen måste vara könsneutral och ska inte utgå ifrån den som utför arbetet. Ett arbetsvärderingssystem får alltså inte bara belöna egenskaper som traditionellt sätt förknippas med det ena könet. Målet med denna metod är att skapa en rättvis lönesättning, där det inte finns utrymme för lönediskriminering.

### Olika lagar ställer skilda krav

Av landgenomgången ovan framgår att lagstiftningen varierar i Norden, precis som kraven på arbetsgivarna. Danmark har till skillnad från övriga nordiska länder en särskild lag för lika lön. Den ställer inte lika höga krav på arbetsgivarnas proaktiva åtgärder som exempelvis lagen i Island eller Sverige. I Sverige regleras bestämmelserna i diskrimineringslagen, som kräver att arbetsgivarna arbetar med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering, oavsett diskrimineringsgrund. Liknande innehåll finns i den norska jämställdhets- och diskrimineringslagen som också ställer krav på förebyggande arbete och aktiva åtgärder mot diskriminering. I den svenska lagen finns bestämmelser på utförandet av lönekartläggningar, vilket den norska i dag saknar.

I Finland och Island regleras bestämmelserna om lika lön i jämställdhetslagarna. Finsk lag har likt den svenska krav på att arbetsgivarna ska utföra lönekartläggningar, analysera orsakerna till könsbaserade löneskillnader och åtgärda problemet. Den isländska modellen utmärker sig, då den nya lagen kräver att arbetsgivarna ska certifiera sina lönesystem enligt en likalönsstandard. Det är en process som ställer höga krav på arbetsgivarna att upprätta och systematisera lönesystem som inte könsdiskriminerar. Om de misslyckas med detta bryter de mot lagen.

### Lagarna efterlevs inte tillräckligt

En utmaning i flera nordiska länder är att efterlevnaden av lagarna brister. Det framgår både av tillsynsmyndigheters egna utvärderingar och statliga rapporter. I Island är lagstiftningen alltför ny för att efterlevnaden ska ha utvärderats. I Danmark visar exempelvis studien "Kønsopdelt lønestatistik og redogørelse om lige løn

– evaluering af loven” (SFI, 2011) att endast en tredjedel av företagen följer lagen och gör könsuppdelad lönestatistik eller redogörelser. Många arbetsgivare känner inte till lagen eller visste inte att de var berörda av den, medan andra inte tror att det finns könsbaserade löneskillnader i deras verksamhet. I Norge finns det också brister i lagens efterlevnad. Enligt det norska diskrimineringsombudet, LDO, är det ett problem att många arbetsgivare inte har kunskap om aktivitets- och redogörelseplikten. Eftersom lagöverträdelserna sällan får konsekvenser kan det vara en utmaning att få arbetsgivarna att prioritera frågorna.

Enligt experter och forskare finns olika förbättringsmöjligheter av modellerna i länderna, det gäller exempelvis lagarnas utformning, tillsyn och sanktioner. I Finland uppger Jämställdhetsombudsmannen att myndighetens resurser är otillräckliga för att kunna genomföra annat än sporadiska tillsynsåtgärder. Det är generellt sett mycket få arbetsgivare som granskas av tillsynsmyndigheterna i länderna, och sannolikheten att de får påföljder är nästan obefintlig. I Finland och Norge har det exempelvis inte varit ett enda fall där en arbetsgivare fått betala vite.

Tillsynen påverkar lagarnas effekt, det visar exempelvis den svenska ”Miljogranskningen”. Den genomfördes av dåvarande Jämställdhetsombudsmannen mellan 2006 och 2008 och innebar att lönekartläggningarna hos 568 arbetsgivare med totalt cirka 750 000 anställda synades. Resultatet visar att 44 procent av arbetsgivarna efter granskningen identifierade och rättade till osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Av arbetsgivarnas handlingsplaner framgår att det totala beloppet för lönejusteringarna uppgick till cirka 70,3 miljoner kronor. Sedan ”Miljogranskningen” har ingen insats av liknande storlek gjorts i Sverige.

### **Könshierarkisk struktur**

Strategierna för att uppnå lika lön för lika eller likvärdigt arbete i Norden handlar framför allt om olika åtgärder på arbetsplatsnivå, som lönekartläggningar och andra redovisningskrav. Samtidigt menar många forskare att det grundläggande problemet är undervärderingen av kvinnors arbete (bl.a. Koskinen Sandberg, 2016). Forskning visar att det finns ett grundläggande problem som påverkar löneklyftan: den könshierarkiska strukturen på arbetsmarknaden där kvinnors arbete och kvinnodominerande yrken undervärderas. Detta mönster bottnar i det faktum att kvinnor och femininitet inte värderas lika högt i samhället som män och maskulinitet. Det förklarar varför anställda i mansdominerade branscher får bättre betalt än de i kvinnodominerade branscher, trots att utbildningsnivå, arbetserfarenhet och efterfrågan på arbetskraften är densamma.

Trots att vård och omsorg är avgörande för de nordiska samhällena, så fortsätter arbeten inom dessa sektorer att värderas lägre än många andra yrken med liknande svårighetsgrad. En rapport från det svenska nätverket Lönelotsarna visar exempelvis att kvinnodominerade yrken i Sverige undervärderas systematiskt vid lönesättning och att dessa yrkesgrupper finns i det lägst avlönade skiktet av löntagare. Män som arbetar inom kvinnodominerade yrken drabbas också.

### **Könsmedvetenhet och inflytande från arbetstagare**

Lagstiftningarna i Norden bygger i stor utsträckning på att arbetsgivarna ska analysera löneskillnaderna och sedan justera lönerna inom sin verksamhet. Men kan

dessa modeller stänga det könsbaserade lönegapet på arbetsplatserna? Flera forskare lyfter här vikten av att arbetsvärderingen görs på rätt sätt. En utmaning i både Finland och Sverige har varit att organisationer har svårt att förstå vad likvärdigt arbete är och hur löner för olika arbeten ska jämföras (bl.a. Fransson och Thörnqvist, 2006). Enligt den finska Jämställdhetsombudsmannen borde bestämmelserna i Finland om lönekartläggning revideras och preciseras. Problemet i dag är att arbetsgivarna kan utgå ifrån den klassificering som redan är gjord när de jämför olika gruppers löner på arbetsplatsen. De behöver inte göra en ny värdering av vilka arbetsuppgifter som är likvärdiga och göra jämförelser emellan.

För att kunna göra en klassificering och bedömning av olika arbeten krävs också kompetens, inte minst om genus. Annars finns det en risk att synen på kvinno-dominerade yrken ändå undervärderas i arbetsvärderingssystemen. Ett exempel är Island, där den nya standarden innebär att alla arbetsgivare ska skapa ett system där arbetsfunktioner värdesätts – men där det inte finns några direkta verktyg för hur de ska göra en könsmedveten arbetsvärdering. Tidigare forskning visar att det finns risker för genusbias vid arbetsvärdering, vilket får effekten att arbetsgivarna värderar lönearbete som traditionellt utförs av kvinnor lägre (Burton, 1991).

Enligt den isländska forskaren Guðbjörg Andrea Jónsdóttir är det viktigt att likalönsstandarderna är specifika för att detta ska undvikas. En annan aspekt är vikten av att involvera representanter för arbetstagarna i likalönsprocesser och arbetsvärdering. När det gäller arbetsbeskrivningar så är det svårt att få med alla aspekter, om inte den anställda som utför jobbet deltar i processen. Forskning visar att detta är en svaghet med den nya isländska lagen, att den inte säkrar arbetstagarnas inflytande (Bjørst, 2019). Det gäller även för den danska lagen, som innebär att arbetsgivarna är skyldiga att ge sina anställda tillräcklig information om frågor som har stor betydelse för dem – men det är arbetsgivaren som bedömer när detta är fallet.



## UTBLICK

Sedan ILO-konventionen infördes har olika strategier och lagar tillämpats i världen för att uppnå jämställda löner. Ett land som lyfts inom likalönforskningen är Kanada. I Kanada ses provinsen Ontarios systematiska likalönsarbete ofta som en föregångsmodell, och har inspirerat andra länder. Till skillnad från de nordiska länderna finns i Ontario exempelvis krav på att arbetsgivaren avsätter minst en procent av föregående års lönekostnader för att utjämna upptäckta löneskillnader. I Ontario finns även en särskild tillsynsmyndighet, Ontarios Pay Equity Commission, som specifikt övervakar hur likalönslagen efterlevs.

I Europa finns olika modeller för att uppnå lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Att öka insynen i lönesättningen är en väg som EU-kommissionen föreskriver<sup>6</sup>. I kommissionens rekommendation från 2014 står att medlemsstaterna bör uppmana arbetsgivarna att vidta åtgärder som ger insyn i lönepolitiken, lönernas sammansättning och lönestrukturer. Det handlar om att arbetsgivarna ska vidta olika åtgärder, som att ge anställda tillgång till upplysningar om löner för andra kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete. En annan modell är offentlig egenrapportering som ska ge ökad transparens. Exempel här är Storbritanien och Tyskland som lagstiftat om ”pay transparency and pay reporting”. En tredje väg är Islands certifieringsmodell.

### Ontario-modellen

I Ontario antogs Pay Equity Act 1987, en lag som omfattar provinsens alla offentliga arbetsgivare och privata arbetsgivare med minst tio anställda. Utgångspunkten för lagen är att jämförelser görs mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgrupper. Det primära syftet är att utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män med likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare (Stüber, 2018). Men lagen öppnar även upp för jämförelser mellan olika arbetsplatser. Enligt lagen ska arbetsgivarna i Ontario upprätta en likalönsplan (pay equity plan). Av planen ska det framgå vilken metod som används för att jämföra yrkesgrupper liksom hur dessa ska klassificeras efter kön (kvinno- eller mansdominerade). Lönejusteringarnas storlek är en förhandlingsfråga, på de arbetsplatser där fackförbund finns representerade. Lagen föreskriver dock att arbetsgivaren avsätter minst en procent av föregående års lönekostnader för att utjämna skillnaderna.

På en arbetsplats i Ontario kan det finnas flera olika likalönsplaner. Varje facklig organisation, som är godkänd för att representera arbetstagarna, har rätt till en egen plan för den eller de enheter där fackförbundet företräder arbetstagarna. En egen plan ska också tas fram för den del av verksamheten som saknar facklig representation. Ontarios Pay Equity Commission, som instiftades samtidigt som lagen antogs, har i uppdrag att övervaka att lagstiftningen följs. Om inte arbetsgivarna vidtar åtgärder som lagen begär, är det i första hand arbetstagare eller fackliga organisationer som vänder sig till kommissionen med klagomål.

---

6. Kommissionens rekommendation 2014/124/EU av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn.



Årligen hanterar kommissionen cirka 100 klagomålsärenden. Kommissionen har även ett övervakningsprogram och ett stort antal arbetsgivare inom vissa sektorer granskas varje år. Under en sexårsperiod från år 2011 och framåt har deras arbete, enligt kommissionen själva, medfört lönejusteringar för drygt 8 400 anställda på drygt 184 miljoner SEK. Summan av de senaste årens årliga lönejusteringar har legat på mellan 3,5 och 6,5 miljoner SEK.

### **Lönetransparens i Storbritannien**

År 2017 införde den brittiska regeringen en ny lag som kräver att alla arbetsgivare med 250 eller fler anställda ska delge sin statistik över det könsrelaterade lönegapet offentligt. Statistiken ska både täcka skillnader i lön och bonus. Rapporteringen ska ske årligen och siffrorna publiceras offentligt på regeringens websida. Målet med lagen är att skapa tryck på arbetsgivarna, driva upp kvinnors löner och därmed skynda på utvecklingen mot jämställda löner. Svarsfrekvensen bland arbetsgivarna har varit god. Den första deadline för rapporteringen var i april 2018, och då hade 92 procent av de berörda arbetsgivarna kommit in med sin statistik. De nya reglerna och statistiken från arbetsgivarna har även satt igång en livlig debatt i Storbritannien – både om det könsrelaterade lönegapet och om transparens som metod för att tackla löneskillnader. Websidan, där företagens statistik över lönegapet publicerades, hade under mars och april 2018 över en halv miljon besökare. Rapporten “The fair pay report – how pay transparency can help tackle inequalities” (2018) bygger på intervjuer med brittiska arbetsgivare och visar att den nya lagen satt igång arbetet hos arbetsgivarna. Många har involverat sina anställda och även sett över ytterligare åtgärder för att sluta gapet.

I rapporten konstateras att lagen verkar haft positiva effekter, men att arbetsgivarna även borde ta fram en redogörelse där de ger sin bild av löneskillnaderna på företaget och sin plan för hur lönegapet ska stängas. Det rekommenderas även att lagen ska omfatta mellanstora arbetsgivare med över 50 anställda. Ett annat förslag är att reglerna för lönetransparens borde utökas för att även synliggöra andra grunder för lönediskriminering. Det skulle exempelvis gälla löneskillnader baserade på etnicitet och funktionalitet. I den brittiska rapporten föreslås även att företagen borde rapportera skillnaden mellan vd:ns lön och medianlönen på företaget, samt hur stor andel av företagets anställda som tjänar mindre än existensminimum.

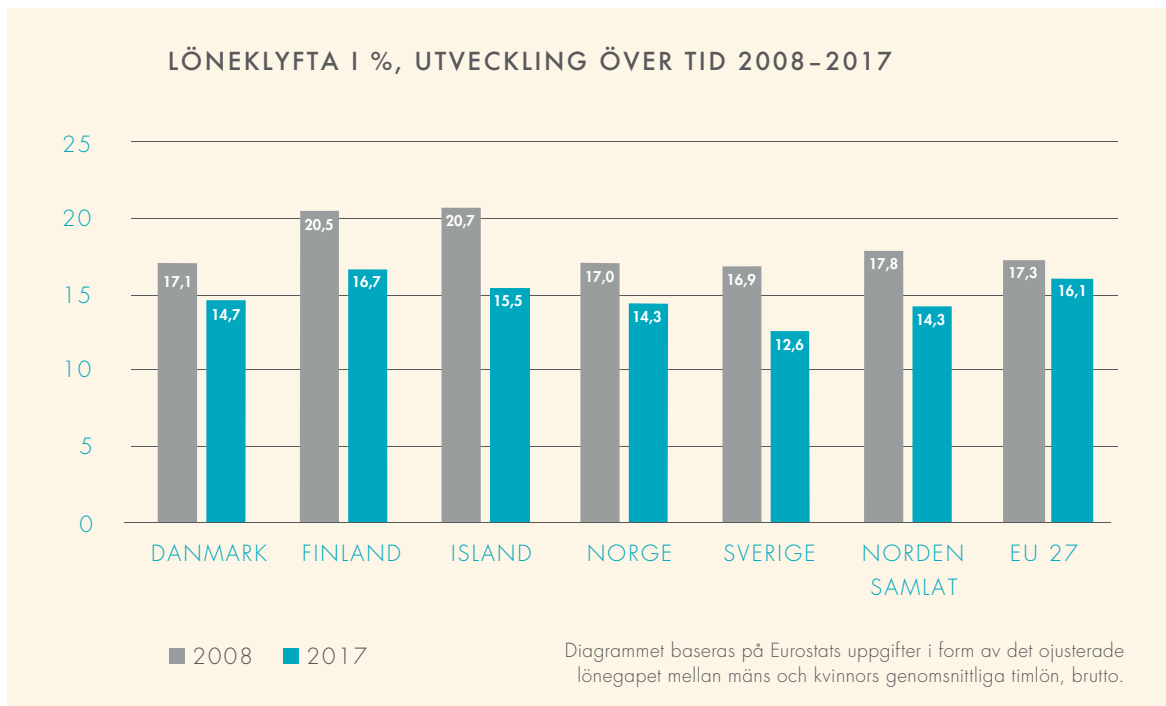
### **Behov av intersektionella perspektiv**

Systemen i Kanada och Storbritannien kan vara relevanta för de nordiska länderna ur flera perspektiv för att uppnå jämställda löner. En ytterligare aspekt är att det finns öppningar för intersektionella perspektiv i ländernas modeller. Enligt den federala lagstiftningen i Kanada ska arbetsgivare exempelvis rapportera hur lönespannet ser ut i olika yrkeskategorier och ange var personer som tillhör olika minoritetsgrupper återfinns lönemässigt. I Storbritannien finns förslag på att lönetransparensen borde utökas för att även synliggöra löneskillnader på andra grunder, exempelvis etnicitet och funktionalitet. Detta perspektiv är även relevant i de nordiska länderna, där andelen av befolkningen som är utrikesfödd ökat markant under 2000-talet. Studier visar att sysselsättningsgapet mellan inrikes- och

utrikesfödda har växt i de nordiska länderna, och det är framför allt de utrikesfödda kvinnorna som står utanför arbetsmarknaden.

I Norge har statistiska centralbyrån tagit fram ny lönestatistik över utlandsfödda, som visar att arbetstagare födda i Afrika har lägst löner av alla invandrargrupper. Den svenska rapporten "Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden" (2018) visar stora löneskillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i Sverige. Lönegapet är störst i den privata sektorn: personer som är födda i Sverige, men med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara har 36 procent lägre lön än befolkningen i övrigt. Samma mönster uppdagades i lönespridningen för offentligt anställda i stat, landsting och kommun. En av rekommendationerna i rapporten är att den svenska regeringen ska utreda möjligheten att utvidga arbetsgivarnas ansvar när det gäller kartläggningar och åtgärdsprogram till att också omfatta löneskillnader mellan anställda på basis av andra diskrimineringsgrunder, inklusive "nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande".

Ett tydligt mönster när det gäller likalönslagarna i Norden är att det är könsskillnaderna som är det centrala. Forskning visar dock på att det även finns ett behov att kartlägga och åtgärda löneskillnader som utgår ifrån andra diskrimineringsgrunder. Med sådan statistik finns möjligt att se hur flera diskrimineringsgrunder eventuellt samspelar och påverkar lönerna.



## KÄLLOR

### Forskning och rapporter

- Bjørst, Byrial. 2005. *Ligeløn for job af samme værdi*. Diss., Kbh: Jurist- og Økonomforbundet.
- Bjørst Rastad, Byrial. 2019. Løngab. Årsag til ulighed men også nøgle til ligestilling. *HR JURA Magasinet*, 14: 11–21.
- Burton, Clare. 1991. Job Evaluation and Gender Bias, *Journal of Tertiary Education Administration*, Vol. 13(1): 73–81.
- Dromey, Joe och Rankin, Leslie. 2018. *The fair pay report – how pay transparency can help tackle inequalities*. London: Institute for public policy research.
- Fransson, Susanne och Thörnqvist, Christer. 2006. Some Notes on Workplace Equality Renewal in the Swedish Labour Market. *Gender, Work and Organization*, Vol. 13(6): 606–620.
- Gardell, Mattias., Molina, Irene och Wolgast, Sima. 2018. *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Stockholm: Länsstyrelsen.
- Holt, Helle och Larsen, Mona. 2011. *Kønsopdelt lønstatistik of redegørelse om lige løn – evaluering af loven*. København: SFI.
- JÄMO. 2008. *Miljögranskningen – resultat av etapp 2 och slutrapport*.
- Jämställdhetsombudsmannen. 2018. *Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen*.
- Koskinen Sandberg, Paula. 2016. *The Politics of Gender Pay Equity – Policy Mechanisms, Institutionalised Undervaluation and Non-Decision Making*. Diss., Hanken School of Economics.
- Lönelotsarna. 2017. *76 miljarder – prislappen för den strukturella löneskillnaden*.
- Lönelotsarna. 2018. *Samma yrke – olika lön*.
- Måwe, Ida. 2017. *Så ska löneskillnaderna på Island elimineras*. Nordisk information för kunskap om kön (NIKK). <https://www.nikk.no/nyheter/sa-ska-loneskillnaderna-pa-island-elimineras/> (Hämtad 2019-02-15)
- NIKK. 2018. *The Nordic Gender Effect at Work: Nordic briefs on parental leave, child-care, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- OECD. 2018. *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, Paris: OECD Publishing.
- Stüber, Eberhard. 2018. *Jämställda löner – ett erfarenhetsutbyte. Rapport från studiebesök i Ontario och Québec 15 – 21 april*. Jämställdhetsmyndigheten.
- Svenaesus, Lena. 2017. *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män En rättsociologisk studie av regler i lag och avtal om lika lön*. Diss., Lunds universitet.
- ### Styrdokument och nationella strategier
- Arbetsmarknadsdepartementet. 2017. *Handlingsplan för jämställda livsinkomster*.
- Beskæftigelseministeriet. 2016. *Beskæftigelse-og ligestillningsministerens ligelønsredegørelse*.

Government of Iceland. 2018. *New Icelandic law on Equal Pay Certification entered into force on January 1, 2018*. <https://www.government.is/news/article/2018/01/04/New-Icelandic-law-on-Equal-Pay-Certification-entered-into-force-on-January-1-2018/> (Hämtad 2019-03-02)

Kommissionens rekommendation 2014/124/EU av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn.

Nordiska Ministerrådet. 2016. *Svar på Medlemsförslag ang. löneskillnader mellan kvinnor och män Fremst. 29/2019*.

Regjeringen. 2019. *Granavolden-plattformen. Politisk plattform*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id2626036/> (Hämtad 2019-03-01)

## Lagar

2008:567. Diskrimineringslagen (SV).

2008:10. Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men (IS).

Likestillings- og diskrimineringsloven (NO).

1986:609. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (FI).

Lov om lige løn til mænd og kvinder (DEN).

Sammanställningen bygger även på intervjuer med forskare, experter och tjänstepersoner inom statliga myndigheter och departement.

