



Regeringskansliet

Promemoria

2018-02-09  
S2018/

Socialdepartementet  
Jämställdhetsenheten  
Lenita Freidenvall  
lenita.freidenvall@regeringskansliet.se

## Information

### 1. Regler om rätt till lika lön

I diskrimineringslagen (2008:567) finns bestämmelser om att arbetsgivare varje år ska kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetsgivare med fler än tio anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggningar.

### 2. Stöd från arbetsmarknadens parter

Ja. Huvudansvaret för lönebildningen på arbetsmarknaden i Sverige ligger hos parterna. 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.

### 3. Finns särskilda insatser för att stärka parternas roll?

N/A

4. Data om löneskillnader mellan kvinnor och män
  - a. Kvinnors lön i andel av mäns lön: 88.0 (ovägd andel 2016)
  - b. Kvinnors lön i andel av mäns lön: 95.5 (standardvägd andel 2016)

[http://www.mi.se/files/PDFer/att\\_bestalla/loneskillnader/Kvinnors%20och%20m%C3%A4ns%20l%C3%B6ner%202016](http://www.mi.se/files/PDFer/att_bestalla/loneskillnader/Kvinnors%20och%20m%C3%A4ns%20l%C3%B6ner%202016)

5. Hur många ärenden har blivit resta vid arbetsdomstolen eller liknande organ?

10 fall om lönediskriminering pga kön har tagits upp av Arbetsdomstolen.