



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

En uppföljning av senare års utveckling av det
jämställdhetspolitiska delmålet

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, januari 2022

Rapport 2022:2

Diarienummer: ALLM 2021/32

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Sara Andersson

Telefon 031-392 90 14

INNEHÅLL

FÖRORD	7
SAMMANFATTNING	8
SUMMARY	14
INLEDNING	20
1.1. Det jämställdhetspolitiska delmålet ekonomisk jämställdhet	20
1.2. Uppdraget samt hur det har tolkats	21
1.3. En avgränsning	22
1.4. Disposition och material	22
1.5. En tillbakablick: SOU 2015:86 som utgångspunkt för rapporten	23
1.6. En tillbakablick: regeringens skrivelse 2016/17:10 som utgångspunkt för rapporten	25
1.7. Jämställdhet, en mänsklig rättighet	27
1.7.1. EU:s Jämställdhetsstrategi 2020–2025	27
1.7.2. Agenda 2030 och den ekonomiska jämställdheten	29
1.8. Intersektionella perspektiv	29
UTVECKLINGEN AV DEN EKONOMISKA JÄMSTÄLLDHETEN I SIFFROR	31
2.1. Inkomster och löner	32
2.1.1. Inkomster	32
2.1.2. Löner	36
2.1.3. Föräldrapenning	37
2.2. Arbetskraftsdeltagande och sysselsättning	37
2.2.1. Sysselsättning	38
2.2.2. Deltidsarbete	39
2.2.3. Deltidsarbetande föräldrar	39
2.2.4. Undersysselsättning	40
2.2.5. Anknytning till arbetsmarknaden	40
2.2.6. Könsssegregering	40

2.3. Sjukdom och sjukfrånvaro.....	41
2.3.1. Sjukfrånvaro.....	41
2.4. Företagande.....	42
2.5. Utvecklingsmöjligheter för indikatorerna.....	42
2.6. Sammanfattande diskussion.....	45

UTREDNINGAR, RAPPORTER OCH FORSKNING..... 46

3.1. Kapitlets struktur och avgränsningar.....	46
3.2. Fyra större utredningsomgångar.....	47
3.3. perspektiv på övergripande inkomstskillnader samt inkomst av kapital.....	49
3.4. Löner.....	50
3.4.1. Löneskillnader med fokus på nationell nivå.....	51
3.4.2. Löneskillnader, med fokus på den lokal nivå.....	52
3.4.3. Föräldraskapets inverkan på könslönegapet.....	53
3.4.4. Löneskillnader, ytterligare aspekter av temat.....	55
3.5. Arbetsvillkor och Arbetsmiljö.....	56
3.5.1. Arbetsvillkor.....	57
3.5.2. Arbetsmiljö och sjukfrånvaro.....	58
3.6. Arbetsmarknadsfrågor i vidare bemärkelse.....	59
3.7. Bidrags- och transfereringssystem – effekter av skatter, RUT-avdrag och föräldrapenning.....	61
3.8. Pensioner.....	64
3.9. Digitalisering och utblickar mot framtiden.....	65
3.10. Sammanfattande diskussion.....	66
3.10.1. Vikten av en nyanserad problembeskrivning.....	66
3.10.2. Förändringar sedan 2015: Jämställdhetsintegreringens möjliga genomslag och två nya delmål.....	68
3.10.3. Behovet av att utvärdera effekter av jämställdhetspolitiska insatser och de särskilda förutsättningarna inom delmålet.....	68

EFFEKTER AV COVID-19 PÅ DEN EKONOMISKA JÄMSTÄLLDHETEN 71

4.1. Den ekonomiska jämställdheten i ljuset av coronapandemin.....	71
4.1.1. Sysselsättning.....	72
4.1.2. Arbetskraftsdeltagande.....	72
4.1.3. Arbetade timmar.....	73

4.1.4.	Andelen sysselsatta som var frånvarande	73
4.1.5.	Låginkomstjobben har ökat under pandemin	74
4.1.6.	Varsel och arbetslöshetsutveckling	74
4.1.7.	Långtidsarbetslösheten.....	75
4.1.8.	Grupper med svagare konkurrensförmåga på arbetsmarknaden	75
4.1.9.	Ökade inkomstklyftor.....	76
4.1.10.	Arbetsmiljö och arbetsvillkor	76
4.2.	Effekter av vidtagna åtgärder	78
4.2.1.	Stöd till företag	78
4.2.2.	Stöd till enskilda näringsidkare	80
4.2.3.	Stöd till individer	82
4.3.	Sammanfattande diskussion	84

EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET OCH OFFENTLIG FÖRETAGSFINANSIERING 88

5.1.	Kapitlets struktur.....	88
5.2.	En tillbakablick och nationella strategier	89
5.3.	Anknytning till internationella strategier.....	90
5.4.	Några Utgångspunkter för valet av fördjupningstema.....	91
5.5.	Ansöknings- och beviljandemönster	92
5.5.1.	Slutsatser i underlagsrapporten.....	93
5.6.	Riksrevisionen 2019, ett kompletterande jämställdhetsperspektiv.....	94
5.7.	Sammanfattande diskussion	95
5.7.1.	Behov av samsyn kring förbättrad statistik.....	95
5.7.2.	En undantagsregel skapad för att främja kvinnors företagande	96
5.7.3.	Olika principer för jämställdhetsarbetet kräver ställningstagande.....	96
5.7.4.	Liknande slutsatser år 2022 som år 2005.....	97

EKONOMISKT VÅLD 98

6.1.	Kort om metod och material.....	99
6.2.	Vad är ekonomiskt våld?	99
6.2.1.	Olika begrepp och definitioner används för att beskriva ekonomiskt våld 101	
6.2.2.	Ekonomiskt våld är relativt outforskat	101
6.3.	Ekonomiskt våld i internationella ramverk och svensk lagstiftning.....	102
6.3.1.	Ekonomiskt våld är en del av det internationella ramverk som Sveriges omfattas av.....	103

6.3.2.	Begreppet ekonomiskt våld förekommer inte i svensk lag	104
6.4.	Ekonomiskt våld: politiska målsättningar och praktiskt arbete.....	108
6.4.1.	Ekonomiskt våld nämns inte i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.....	108
6.4.2.	Samhällets arbete mot ekonomiskt våld	109
6.5.	Sammanfattande diskussion	114
UNDERVÄRDERINGEN AV KVINNODOMINERAT ARBETE		117
7.1.	Likvärdigt arbete – ett koncept för att synliggöra strukturella löneskillnader	117
7.2.	Likvärdigt arbete - ILO och svensk lagstiftning	118
7.2.1.	Varierande medvetenhet om problemen med indikatorn i Agendan.....	119
7.3.	Utgångspunkter för en indikator	119
7.3.1.	Bakgrunden till Lönelots- och JA-modellen.....	120
7.3.2.	Ett förslag till indikator	122
7.4.	Kompletterande mått till MI:s redovisningar	123
7.5.	Sammanfattande diskussion	125
7.5.1.	Målbilder och partsautonomin	125
7.5.2.	Acceptera status quo eller starta ett utvecklingsarbete?	126
REFERENSER.....		127

FÖRORD

Delmålet om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut, är avgörande för det övergripande jämställdhetspolitiska målet om makt över samhället och sitt eget liv. Ekonomisk jämställdhet är centralt för egenmakt och självständighet i alla delar av livet. Det handlar om allt från arbetsvillkor, lön och pension, till att ha ekonomiska förutsättningar att ordna egen bostad och lämna en våldsam relation eller att driva företag och ha makt i samhället på samma villkor som män.

Det finns ett inkomstgap mellan kvinnor och män (20–64 år) på omkring 20 procent. Det vill säga, kvinnors disponibla inkomst är 80 procent av mäns och detta är i princip oförändrat sedan 1995. Rapporten visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män visserligen har minskat något under den undersökta perioden, men att skillnaderna i disponibel inkomst består. Det beror främst på att män arbetar heltid i högre grad, har ett större ägande och sparande och därmed högre kapitalinkomster. Kvinnors andel av mäns kapitalinkomster har dessutom minskat från 40 procent år 2003 till 28 procent år 2019. Tillsammans med deltidsarbete och lägre löner gör det att kvinnors pensioner är väsentligt lägre än mäns.

Coronapandemin ser ut att ytterligare ha förstärkt den ekonomiska ojämställdheten. Rapporten visar att sysselsättningsgraden och arbetskraftsdeltagandet minskat mer för kvinnor än för män. Dessutom har de offentliga stöden till företag inte fördelats jämställt. Av de närmare 600 000 anställda som beviljats stöd för korttidsarbete, var 63 procent män och 37 procent kvinnor. Olika grupper har drabbats olika hårt av pandemin. Utrikes födda kvinnor, som redan innan pandemin hade väsentligt lägre inkomster än inrikes födda kvinnor, har drabbats hårdare vad gäller arbetslöshet och inkomstsänkningar. Detta är oroande och bekräftar den bild som framkommit i andra rapporter och utredningar. Vår förhoppning är att föreliggande rapport ska ge kunskap och verktyg att förändra denna negativa utveckling och genom politiska åtgärder bidra till ökad ekonomisk jämställdhet.

Lena Ag, Generaldirektör

Januari 2022

SAMMANFATTNING

Jämställdhetsmyndigheten har på regeringens uppdrag genomfört en uppföljning av utvecklingen i förhållande till det jämställdhetspolitiska delmålet ekonomisk jämställdhet. Jämställdhetsmyndigheten har samverkat med Kommission för jämställda livsinkomster i relevanta delar av uppdraget. Ekonomisk jämställdhet är det andra jämställdhetspolitiska delmålet. Målet anger att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. De huvudsakliga delområden som har identifierats är

- inkomster av anställning,
- inkomster av näringsverksamhet eller företagande,
- inkomster av kapital,
- positiva och negativa effekter av skatter och transfereringar samt
- pensioner.

Beskrivningen av utvecklingen sedan den senaste jämställdhetspolitiska utredningen utgör kärnan i regeringsuppdraget. Utgångspunkten utgör därför ett slutbetänkande som publicerades år 2015 och ett statistiskt material som relaterar till situationen fram till år 2013. Jämställdhetsmyndigheten har även genomfört fördjupningar inom fyra områden:

- Effekter av covid-19 på den ekonomiska jämställdheten
- Ekonomisk jämställdhet och offentlig företagsfinansiering
- Ekonomiskt våld
- Undervärderingen av kvinnodominerat arbete

Avgörande vid urvalet av fördjupningsområden har varit att belysa teman kopplade till ekonomisk jämställdhet som antingen är nya eller som enbart behandlats i begränsad omfattning. Två av fördjupningskapitlen kompletteras med fristående underlagsrapporter.

I det pågående arbetet för delmålet om ekonomisk jämställdhet är det viktigt att uppmärksamma Sveriges internationella åtaganden. Det finns tydliga samband mellan hur det jämställdhetspolitiska delmålet ekonomisk jämställdhet är utformat i Sverige och de internationella åtaganden som följer av EU-kommissionens jämställdhetsstrategi, Agenda 2030, Istanbulkonventionen och ILO-konventioner.

Kvinnor närmar sig mäns löner, men det totala inkomstgapet består

Statistiken över inkomsternas fördelning mellan kvinnor och män utgår från regeringens beslutade indikatorer. Den bild av utvecklingen som siffrorna ger visar att mycket lite har hänt de senaste fem åren. I stort sett kvarstår samma ojämställdhetsproblem som tidigare utredningar visat.

Kvinnor tjänar fortfarande i genomsnitt mindre än män. En bidragande orsak till det är att kvinnor i genomsnitt fortfarande i högre grad arbetar deltid, har mer sjukfrånvaro och tar ut mer föräldraledighet än vad män gör. Löneläget är betydligt lägre i kvinnodominerade yrken än manligt dominerade yrken. Likaså förekommer deltidarbete, undersysselsättning och tillfälliga anställningar i högre grad i kvinnodominerade yrken.

När det gäller nettoinkomster finns ett inkomstgap mellan kvinnor och män i åldrarna 20–64 år på omkring 20 procent. Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män har i princip varit oförändrade under de senaste 20 åren. Mätt i kronor har skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga nettoinkomster däremot ökat.

Kvinnors andel av mäns löneinkomster har gått från 73 till 78 procent mellan 2012 och 2019. Kvinnor hade i genomsnitt 13,4 procent lägre månadslön än män år 2013. Därefter har löneskillnaden minskat till 9,8 procent år 2020. Detta är beräknat på heltidslöner och tar inte hänsyn till att en högre andel kvinnor än män arbetar deltid. Måttet tar inte heller hänsyn till variabler som ålder eller olikheter mellan yrken och branscher.

Utvecklingen av kvinnors genomsnittliga inkomster av näringsverksamhet, som andel av mäns, har utvecklats svagt positivt de senaste åren i förhållande till målet om ekonomisk jämställdhet.

Kvinnor har också lägre inkomster från kapital än män. Kvinnors andel av mäns inkomst från ränta och utdelning har en nedåtgående trend och har minskat från 40 procent år 2003 till 28 procent år 2019.

Inkomstskillnaderna för äldre kvinnor och män är större än för yngre. Skillnaden i disponibla nettoinkomster mellan kvinnor och män i åldern 65 år och äldre har också varit relativt stabilt över tid. Det beror bland annat på att män i genomsnitt har både högre inkomster från marknaden och högre pensioner än kvinnor.

Det finns stora variationer inom grupperna kvinnor och män. De intersektionella perspektiv som särskilt berörs är relaterade till ålder, förekomsten av barn och jämförelser mellan personer som är inrikes- respektive utrikes födda. Exempelvis har utrikes födda kvinnor betydligt lägre inkomster än både inrikes födda kvinnor och motsvarande grupper män. Utrikes födda kvinnor och män är tidsbegränsat anställda i högre grad än inrikes födda, och bland utrikes födda ökar andelen tidsbegränsat anställda. Utrikes födda kvinnor arbetar deltid i lika stor utsträckning som inrikes födda kvinnor, men för utrikes födda ökar deltidssarbetet. Det riskerar att vidga inkomstklyftorna ännu mer mellan inrikes och utrikes födda, samt bidra till att utrikes födda kvinnors inkomster kommer att utvecklas sämre framöver än andra grupper.

Covid-19-pandemin har drabbat kvinnor med de lägsta inkomsterna

Sedan covid-19-pandemin och dess konsekvenser för samhället drabbade Sverige i mars 2020 har löneinkomsterna sjunkit mer för kvinnor än för män. De största inkomstsänkningarna finns bland kvinnor med de lägsta inkomsterna. Sysselsättningen och arbetskraftsdeltagandet minskade mer för kvinnor än för män, medan antalet arbetade timmar minskade mer för män.

Samtidigt har anställningar med låga löner i offentlig sektor ökat. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det kommer att vara mycket betydelsefullt att följa utvecklingen av hur olika anställningsformer tillämpas, liksom att följa löneutvecklingen i offentlig sektor. Om trenden håller i sig kommer det få fortsatt direkta effekter på den ekonomiska jämställdheten på sikt, eftersom kvinnor är överrepresenterade inom dessa grupper. Underbemanning, eftersatt arbetsmiljöarbete och systematiska brister i tillgång till trygga anställningar har byggt upp en hälsoskuld hos de sysselsatta inom många stora kvinnodominerade samhällsbärande yrkena, exempelvis inom vård och omsorg. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att pandemin inskräper behovet av att åtgärda dessa brister för att stärka den ekonomiska jämställdheten. Åtgärder krävs även för att undvika personalbrist vilket riskerar ökade kostnader för bland annat sjukpenning och ett ökat antal sjukskrivningar.

De statliga stöden till näringslivet som införts under pandemin är ojämnt fördelade, till kvinnors nackdel. Till exempel har närmare 600 000 anställda

beviljats stöd för korttidsarbete, varav 37 procent kvinnor. Utifrån ett jämställdhetsperspektiv vägs detta i viss mån upp av de utökade stöden till individer inom socialförsäkringen. Stöden har bromsat in minskningen av sysselsättningen och ökningen av arbetslöshet, men de har inte räddat arbeten för i synnerhet kvinnor med tidsbegränsade anställningar. Utrikes födda kvinnor har drabbats i högre grad.¹

Resultaten av de vidtagna åtgärderna bör följas upp ur ett jämställdhetsperspektiv för att motverka icke-önskvärda konsekvenser på sikt.

Kvinnodominerade branscher får mindre offentligt stöd

Inkomst av näringsverksamhet är ett område där inkomstgapet mellan kvinnor och män är särskilt iögonfallande. Kvinnor driver omkring 30 procent av Sveriges företag. Jämställdhetsmyndighetens studie av hur offentliga stödinsatser fördelas mellan bland annat företagande kvinnor och män visar att mansdominerade branscher är de huvudsakliga mottagarna av offentlig finansiering i absoluta tal. Därnäst stöds branscher med jämn könsfördelning. Kvinnodominerade branscher erhåller den lägsta andelen stöd. Kvinnors ansökningar blir inte heller beviljade lika ofta som mäns. Där skillnaden är som störst är beviljandegraden nära dubbelt så hög för män jämfört med beviljandegraden för kvinnor.

Principen om jämställdhetsintegrering ger tillsammans med diskrimineringslagens undantagsregel ett utrymme för att främja kvinnors företagande. De myndigheter som beviljar företagsfinansiering med offentliga medel skulle kunna utnyttja detta utrymme på ett effektivare sätt. Genom att skifta från att premiera män vid fördelning av offentlig finansiering kan staten ha en utjämnande funktion mot den ojämsställda tillgången till privat finansiering av företagande. Jämställdhetsmyndigheten anser att ansvariga myndigheter som hanterar offentlig företagsfinansiering bör fortsätta att utveckla hur stödsystemen kan stötta ett jämställt företagande, i enlighet med det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet. För att bättre kunna följa upp och utvärdera jämställdhetspolitiska satsningar behöver det

¹ Jämställdhetsmyndigheten har publicerat en fördjupning, [Hur har Covid-19-pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten?](#) En kunskapssammanställning, rapport 2021:24.

statistiska underlaget förbättras. En större samsyn mellan olika företagsfrämjande myndigheter är eftersträvansvärd.

Otydlighet kring ekonomiskt våld kan hindra åtgärder för utsatta

Ekonomiskt våld nämns som en form av våld i hemmet i Istanbulkonventionen som Sverige ratificerade år 2014. Konventionens syfte är att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet. Ekonomiskt våld förekommer vare sig i svensk lag eller i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. I Sverige saknas en enhetlig förståelse för begreppets innebörd och det finns olika beskrivningar av hur ekonomiskt våld yttrar sig. Ekonomiskt våld är en form av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Det kan innebära att våldsutövaren tar kontroll över den våldsutsattas ekonomi och att den våldsutsatta inte får använda sina pengar självständigt. Våldsutövaren kan också kontrollera och begränsa den våldsutsattas möjligheter att arbeta och försörja sig.

Otydligheten kring innebörden av ekonomiskt våld kan göra det svårare att vidta lämpliga åtgärder för våldsutsatta och att säkerställa likvärdighet i samhällets insatser för individen. Former av ekonomiskt våld kan vara brottsliga gärningar enligt olika rubriceringar i brottsbalken. Situationer där ekonomiskt våld förekommer kan även indirekt beaktas vid fridskränkingsbrott.

Begreppet ekonomiskt våld behöver förtydligas och integreras i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Jämställdhetsmyndigheten ser också behov av en utredning som överväger om det finns skäl att stärka det straffrättsliga skyddet mot ekonomiskt våld.

Ett väl analyserat område – med tydliga kunskapsluckor

Kunskapsproduktionen i form av utredningar och rapporter som berör delmålens olika aspekter är mycket omfattande. Ett antal myndigheter förefaller sedan ett antal år tillbaka producera analyser som berör ekonomisk jämställdhet mer kontinuerligt och integrerat än tidigare. Det talar för att jämställdhetsintegrering i offentliga verksamheter kan ha fått ett tydligare genomslag. Till skillnad från arbetet med flera andra jämställdhetspolitiska delmål finns två handlingsplaner som berör området ekonomisk jämställdhet: [Handlingsplan för jämställda livsinkomster](#) och [Handlingsplan för jämställda pensioner](#).

I de utredningar, de rapporter och den forskning som Jämställdhetsmyndigheten gått igenom är löner ett återkommande tema. En

central problematik ur ett jämställdhetsperspektiv är att kvinnodominerat arbete generellt sett värderas lägre lönemässigt än icke-kvinnodominerat arbete med motsvarande kvalifikationskrav. I arbetet för Agenda 2030 finns ett problem med statistiken som är tänkt att följa utvecklingen mot lika lön för likvärdigt arbete. I själva verket beskriver statistikindikatorn inte likvärdigt arbete, vilket hänger samman med en sammanblandning av begreppen lika och likvärdigt arbete. Jämställdhetsmyndigheten föreslår en kompletterande indikator för att utarbeta målbilder för värderingen av yrken som har likvärdiga arbetskrav. Indikatorn gör det även möjligt att följa förändringar av värderingar mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade yrken över tid.

Målet för den ekonomiska jämställdheten är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Om Sverige ska nå målet och åstadkomma förändring bör åtgärder vidtas för att höja status, löner och arbetsvillkor inom de stora kvinnodominerade yrkena.

SUMMARY

In accordance with a government assignment, the Swedish Gender Equality Agency has carried out a study of developments related to the gender equality policy sub-goal of economic gender equality. Where appropriate the Swedish Gender Equality Agency has collaborated with the Commission for gender-equal lifetime earnings [Kommission för jämställda livsinkomster].

Economic gender equality is the second gender equality policy sub-goal.

Women and men must have the same opportunities and conditions as regards paid work, which give economic independence throughout life. The main sub-areas identified are

- income from employment,
- income from operating a business or commerce,
- income from capital,
- positive and negative effects of taxes and social transfers, and
- pensions.

The core of the government commission is based on the description of developments since the last gender equality policy study. The point of departure for this study is therefore a report published in 2015 and statistical material relating to the situation up until 2013. The Swedish Gender Equality Agency has also focused on in-depth work in four areas:

- The impact of COVID-19 on economic gender equality
- Economic gender equality and public company financing
- Economic violence
- Undervaluing of female-dominated work

Key to the choice of these areas for more in-depth study has been to highlight themes linked to economic gender equality which are either new or have only been dealt with to a limited extent. Two of the in-depth chapters are supplemented with independent reports.

In the ongoing work for the sub-goal of economic gender equality it is important to pay heed to Sweden's international commitments. There is a clear link between the composition of the gender equality goal of economic gender equality in Sweden and the international commitments resulting from the EU Commission Gender Equality Strategy 2020-2025, the Agenda 2030, the Istanbul Convention and ILO conventions.

Women's salaries are approaching those of men, but the overall pay gap remains

The statistics on the division of income between women and men are based on the indicators set out by the government. The picture of developments these figures provide shows that very little has happened over the last five years. Generally speaking, the same gender inequality problems shown by previous studies remain.

Women continue to earn on average less than men. One contributing factor to this is that women on average continue to do more part-time work, take more sick-leave and take more parental leave than men. Salary levels are significantly lower in occupations dominated by women than in those dominated by men. Similarly, part-time work, underemployment and temporary employment feature more greatly in occupations dominated by women.

Regarding net incomes, there is an income gap between women and men in the ages of 20–64 of around 20%. The income differences between women and men have in principle remained unchanged over the last 20 years. In cash terms, on the other hand, the difference between women's and men's average net incomes has increased.

The ratio of women's salary incomes to those of men moved from 73 to 78% between 2012 and 2019. Women earned on average 13.4% less in monthly wages than men in the year 2013. The difference in wages fell to 9.8% in 2020. This is calculated on full-time salaries and does not take into account the fact that a larger percentage of women than men work part-time. Neither does this measurement take into account variables such as age or differences between professions and sectors.

The development of women's average incomes from business activities, as a percentage of men's, has developed in a slightly positive way over recent years in relation to the goal of economic gender equality.

Women also receive lower income from capital than men. The ratio of women's to men's income from interest and dividends is on a downward trend, falling from 40% in 2003 to 28% in 2019.

Income differentials between older women and men is greater than for the younger generation. The difference in disposable net income between women and men in the age bracket 65 and over has also remained relatively stable over time. This is partly due to the fact that men on average receive both higher income from the market and higher pensions than women.

There are major variations within the groups *women* and *men*. From an intersectional perspective, age, whether an individual has children, and comparisons between people born in Sweden or foreign-born are relevant determinants. For example, foreign-born women have significantly lower incomes than both women born in the country and the equivalent group of men. Foreign-born women and men are more frequently employed on fixed-term contracts than those born in Sweden, and the proportion of foreign-born on a fixed-term contract is increasing.

Foreign-born women work part-time to an equal extent as women born in the country, but the number of foreign-born doing part-time work is increasing. There is a risk that the pay gap between those born in the country and foreign-born will widen, contributing to the incomes of foreign-born women developing more poorly than those of other groups.

The COVID-19 pandemic has hit women with the lowest incomes

Since the COVID-19 pandemic and its consequences for society first hit Sweden in March 2020, wage incomes have fallen for both women and men. The greatest income decreases are among women with the lowest incomes. Employment and participation in the labour market fell more for women than for men, while the number of hours worked fell more for men.

Also, jobs with low wages in the public sector have increased. According to the Swedish Gender Equality Agency, it will be very important to follow the development of how different types of employment are applied, and to follow wage developments in the public sector. If the trend continues, it will have continued direct impact on economic gender equality in the long term, since women are overrepresented in these groups. Understaffing, neglected work on working environments, and systematic lack of access to secure jobs have created a build-up of health problems among many major female-dominated, social professions, such as healthcare and elderly care. According to the Swedish Gender Equality Agency, the pandemic inculcates the need to take

measures against these deficiencies in order to strengthen economic gender equality. Measures are also needed to avoid staff shortages which run the risk of increased costs, including for sickness benefit and an increased number of people on sick leave.

The state support for businesses implemented during the pandemic is unevenly allocated, to the disadvantage of women. For example, almost 600,000 employees were granted support for short-term work, 37% of whom were women. From a gender equality perspective this is balanced out to a certain extent by the increased support to individuals through social insurance. The support has put a brake on the reduction in employment and the increase of unemployment, but it has not saved jobs for, in particular, women with fixed term-contract employment. Foreign-born women have been impacted more severely.²

The results of the measures taken should be monitored from a gender equality perspective in order to counteract negative consequences in the long term.

Female-dominated sectors receive less public support

Income from business activity is an area where the income gap between women and men is particularly striking. Women run about 30% of Swedish companies. The Swedish Gender Equality Agency study of how public support initiatives are distributed between male and female business owners shows that male-dominated sectors are the principal recipients of public financing in absolute terms. After that come branches with equal gender distribution. Female-dominated branches receive the lowest amount of support. Applications by women are not awarded grants as often as those from men. The difference in the approval rate for grants was up to two times higher for men than for women.

The principle of gender mainstreaming, together with an exemption rule in the Swedish Discrimination Act, provides scope to promote entrepreneurship among women. The authorities which grant company financing from public funds should be able to take advantage of this scope in a more effective way.

² The Swedish Gender Equality Agency has published an in-depth report on the impact of COVID-19 on economic gender equality entitled: [Hur har Covid-19-pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten?](#) En kunskapssammanställning, rapport 2021:24.

By shifting from a prioritisation of men in the allocation of public funding, public agencies can address the gender-unequal access to private financing of business. The Swedish Gender Equality Agency maintains that authorities which deal with public company financing should continue to develop ways in which the support system can promote gender equal business, in accordance with the gender equality policy goal of economic gender equality. In order to be able to better follow-up and assess gender equality policy initiatives, the statistical material needs to be improved. A greater consensus between different authorities promoting business is something to aim for.

Lack of clarity around economic violence can hinder measures for the victims

Economic violence is cited as a form of domestic violence in the Istanbul Convention, which Sweden ratified in 2014. The aim of the convention is to prevent and combat violence against women and domestic violence. Economic violence does not appear in Swedish law or in the national strategy for the prevention of men's violence against women. In Sweden there is no common understanding of the meaning of the concept and there are different descriptions of how economic violence manifests itself. Economic violence is a form of men's violence against women and domestic violence. It can mean that the perpetrator of the violence takes control over the victim's finances and that the victim of the violence is not able to use their money independently. The perpetrator of the violence can also control and limit the possibility of the victim of the violence to work and provide for themselves.

A lack of clarity around the meaning of economic violence can make it more difficult to take suitable measures for the victims of such violence and to ensure equality in initiatives taken by society for the individual. Forms of economic violence can be criminal acts under various parts of the Swedish Criminal Code. Situations where economic violence occurs can also indirectly be considered as violation of integrity offences.

The concept of economic violence needs to be clarified and integrated in the national strategy to prevent and combat men's violence against women. The Swedish Gender Equality Agency also sees a need for an enquiry which evaluates whether there is cause to strengthen the protection in criminal law against economic violence.

A well analysed area – with clear gaps in knowledge

Knowledge production in the form of enquiries and reports regarding various aspects of the sub-goal is very comprehensive. For several years a number of

public authorities appear to have been producing analyses which look at economic gender equality in a more ongoing, integrated way than previously. This suggests that gender mainstreaming in the public sphere may have achieved a clear breakthrough. In contrast with the work on a number of other gender equality policy sub-goals, there exist two action plans concerning the area of economic gender equality: [Action plan for gender equal lifetime income \[Handlingsplan för jämställda livsinkomster\]](#) and [Action plan for gender equal pensions \[Handlingsplan för jämställda pensioner\]](#).

In the enquiries, the reports and the research which the Swedish Gender Equality Agency has looked at, wages are a recurring theme. The main problem from a gender equality perspective is that female-dominated work is generally speaking less valued when it comes to remuneration than non-female-dominated work with equal qualification requirements. In the Sustainable Development Goals of the Agenda 2030, there is an issue with the statistics measuring the target on development towards equal pay for work of equal value. In actual fact, the statistical indicator does not describe work of equal value, which is linked to a confusion between the terms *equal work* and *work of equal value*. The Swedish Gender Equality Agency proposes a supplementary indicator with the aim to develop target images for the valuation of professions with equal job requirements. This indicator will also make it possible to monitor changes in valuations between female-dominated and non-female-dominated professions over time.

The goal for economic gender equality is that women and men must have the same opportunities and conditions in terms of paid work that gives financial independence for life. If Sweden is to reach this target and achieve change, measures should be taken to increase the status, wages and working conditions within the major female-dominated professions.

1. INLEDNING

1.1. DET JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA DELMÅLET EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

Ekonomisk jämställdhet utgör det andra jämställdhetspolitiska delmålet. Målet anger att ”kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut”.³ Detta delmål har sitt ursprung i prop. 2005/06:155 och har varit oförändrat sedan dess.⁴ Under lång tid har det funnits en bred politisk konsensus kring denna målsättning. En snarlik målformulering myntades i prop. 1993/94:147, *Delad makt delat ansvar*. Målformuleringen angav ”samma möjligheter för kvinnor och män till ekonomiskt oberoende” samt ”lika villkor och förutsättningar för kvinnor och män i fråga om företagande, arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet”. Längre bakåt i tiden hade målen om ekonomisk jämställdhet en något annorlunda och mer specificerad karaktär.⁵

Regeringens tolkning av begreppet ekonomisk självständighet är att kvinnor och män har samma möjligheter och villkor att försörja sig själva och sina eventuella barn. En utgångspunkt är att kvinnor och män ses som individuellt ansvariga för sin försörjning och att skatter och socialförsäkringar som är knutna till individen främjar en jämn fördelning av både betalt och obetalt arbete. 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. Delmålet omfattar även företagande. Kvinnor ska ha samma möjligheter som män att starta och driva företag som kan växa och generera en inkomst. Det avlönade arbetet ska inte bara ge ekonomisk självständighet i förvärvsaktiv ålder, utan också innebära ekonomisk trygghet och självständighet under pensionsåren.⁶ Vid redovisningar av delmålet tillämpas ett livscykelperspektiv.⁷

³ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Jämställdhetsmyndigheten.

⁴ Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*.

⁵ Exempelvis att ”år 1993 bör minst tio yrkesområden ha en jämn könsfördelning”, prop. 1987/88:105, s. 23.

⁶ [Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet](#) på regeringens webbplats. (21-08-10).

⁷ Exempelvis bilaga 3 i Budgetpropositionen 2021/22:1.

1.2. UPPDRAGET SAMT HUR DET HAR TOLKATS

I regleringsbrevet för budgetåret 2021 avseende Jämställdhetsmyndigheten framgår uppdraget om att myndigheten ska ”genomföra en uppföljning av utvecklingen i förhållande till det jämställdhetspolitiska delmålet ekonomisk jämställdhet. Uppföljningen av delmålet ska ta sin utgångspunkt i regeringens skrivelse (2016/17:10) och den senaste uppföljningen som gjordes av Jämställdhetsutredningen (SOU 2015:86). Jämställdhetsmyndigheten ska samverka med Kommissionen för jämställda livsinkomster i relevanta delar av uppföljningen. Uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2022.”⁸

Uppdraget har tolkats på så vis att rapporten ska ge en sammanfattande bild av nuläget och utvecklingen över tid inom de olika områdena av delmål 2. Som huvudsakliga delområden har följande identifierats: Inkomster av anställning, inkomster av näringsverksamhet eller företagande, inkomster av kapital, effekter av skatter och transfereringar (positiva och negativa) samt pensioner. Utvecklingen över tid ska beskrivas såväl med stöd av statistik och indikatorer, som i form av kommentarer till utredningar och rapporter inom området.

Därutöver finns två utgångspunkter för arbetet med huvudrapporten och för arbetet med de två kompletterande fördjupningsrapporterna. En utgångspunkt handlar om att synliggöra möjligheterna eller positiva konsekvenser med att anlägga ett jämställdhetsperspektiv. En andra utgångspunkt är att synliggöra kopplingar till internationella åtaganden. Det gäller särskilt Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling. Agendans mål och delmål är integrerade och odelbara. De omfattar samtliga tre dimensioner av hållbar utveckling: Den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga. Jämställdhet ska integreras i alla målen.⁹ Vidare görs kopplingar till EU:s jämställdhetsstrategi för åren 2020–2025 och till Istanbulkonventionen. Det är Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet.

Ett parallellt utredningsarbete pågår inom ramen för Kommissionen för jämställda livsinkomster.¹⁰ Kommissionens arbete är i huvudsak inriktat på att lämna förslag på nya åtgärder som syftar till att långsiktigt öka den ekonomiska jämställdheten. Jämställdhetsmyndigheten och Kommissionen har haft löpande avstämningar i enlighet med uppdraget.

⁸ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Jämställdhetsmyndigheten.

⁹ Sambandet beskrivs närmare i prop. 2019/20:188, *Sveriges genomförande av Agenda 2030*.

¹⁰ [Kommittédirektiv 2020:22](#) samt delredovisningen 21-01-25 [Hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning](#) och [Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknadsutveckling](#).

1.3. EN AVGRÄNSNING

Inom ramen för denna rapport ges inte möjlighet till att utvärdera enskilda reformer och lagändringar som genomförts sedan år 2015. I regeringens handlingsplan för jämställda livsinkomster från år 2017 anges 41 åtgärder i form av uppdrag för myndigheter eller lagändringar.¹¹ I kapitel 2 som innehåller statistik och indikatorer kommenteras tendenser och förändringar gällande ekonomisk jämställdhet ur en rad olika perspektiv. I det efterföljande kapitlet 3, som refererar till utredningar och rapporter sedan år 2015, uppmärksammas i vilken mån olika jämställdhetspolitiska reformer har varit föremål för analys och utvärdering.

1.4. DISPOSITION OCH MATERIAL

Rapporten består av en allmän del som beskriver utvecklingen inom delmålet samt sammanfattar kunskapsproduktionen inom området sedan år 2015. En sådan sammanfattning och beskrivning av utvecklingen utgör själva kärnan i regeringsuppdraget. Därefter följer en fördjupningsdel med fyra fördjupningskapitel. Avgörande vid urvalet av fördjupningsområden har varit att belysa teman kopplade till ekonomisk jämställdhet som antingen är nya eller som enbart behandlats i begränsad omfattning. Därutöver finns fyra bilagor till huvudrapporten.

Kapitel 2 ger en överblick över utvecklingen av den ekonomiska jämställdheten i form av statistik och indikatorer. Denna överblick kompletteras med en omfattande indikatorbilaga, bilaga 1. Rapportens sammanställning av statistik och indikatorer skiljer sig något från Budgetpropositionens bilaga 3 (där grundstatistiken är bearbetad) liksom från SCB:s statistik och indikatorer publicerade under temat ekonomisk jämställdhet. Jämfört med SCB:s indikatorer har rapporten längre tidsserier.

Kapitel 3 syftar till att ge en sammanfattande bild av den kunskapsproduktion som skett sedan år 2015 och där de olika aspekterna av delmålet behandlats. Utredningar och rapporter relaterade till inkomst av näringsverksamhet och företagande presenteras i ett av fördjupningskapitlen, kapitel 5.

¹¹ Arbetsmarknadsdepartementet (2017) [Handlingsplan för jämställda livsinkomster](#),

Efter denna allmänna del följer fyra fördjupningskapitel. I kapitel 4 behandlas covid-19-pandemin och dess effekter på den ekonomiska jämställdheten. Offentlig finansiering av näringsverksamhet är temat för kapitel 5. I kapitlet diskuteras hur offentlig finansiering av företagande i Sverige fördelats över tid utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Denna del av rapporten kompletteras av en underlagsrapport av två externa forskare som presenteras i bilaga 2. Det tredje fördjupningskapitlet, kapitel 6, ägnas åt temat ekonomiskt våld. Syftet är att ringa in själva begreppet, som bland annat omnämns i Istanbulkonventionen, och dess tillämpning relaterad till en svensk kontext.¹² Det fjärde och sista fördjupningskapitlet, kapitel 7, ägnas åt temat undervärdering av kvinnodominerat arbete. I centrum för detta kapitel står begreppet likvärdigt arbete och dess koppling till indikatorn 8.5 i Agenda 2030. Indikatorn handlar om sysselsättning och arbetsvillkor för kvinnor och män samt om lika lön för likvärdigt arbete. Även detta avsnitt kompletteras av en fristående underlagsrapport som finns i bilaga 3. Temat knyter an till tidigare förslag som fördes fram i slutbetänkandet av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.¹³

1.5. EN TILLBAKABLICK: SOU 2015:86 SOM UTGÅNGSPUNKT FÖR RAPPORTEN

Utredningen SOU 2015:86, [Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken](#) omfattar cirka 540 sidor exklusive bilagor och underlagsrapporter. Dess uppdrag bestod av fyra delar. För det första genomfördes en analys och uppföljning av utvecklingen gällande jämställdhet mellan kvinnor och män under den senaste tioårsperioden. För det andra bedömdes effektiviteten av jämställdhetspolitikens genomförande. I detta ingick att analysera regeringens särskilda jämställdhetsåtgärder som genomfördes under åren 2007–2014.¹⁴ För det tredje gjordes en bedömning om det fanns skäl att se över de jämställdhetspolitiska målen och indikatorerna. Det fjärde uppdraget handlade om att, utifrån en samlad analys av utvecklingen gällande jämställdhet, pröva om det fanns skäl att överväga förändringar om hur jämställdhetspolitiken skulle organiseras och genomföras.

Det sistnämnda uppdraget utmynnade i en rekommendation till att skapa en jämställdhetsmyndighet som bland annat skulle ägna sig åt analys och uppföljning av jämställdhetspolitiska insatser.

¹² Istanbulkonventionen artikel 3, punkt b.

¹³ SOU 2015:50, [Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv](#), s. 209 ff.

¹⁴ Under perioden 2007–2014 avsatte regeringen cirka 2,6 miljarder kronor till anslaget 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder under utgiftsområde 13 för en särskild jämställdhetsåtgärder.

En annan förändring som föreslogs var att särskilja området utbildning från delmålet om ekonomisk jämställdhet. Vidare föreslogs att huvuddelen av det dåvarande delmålet om obetalt hemarbete skulle slås samman med delmålet om ekonomisk jämställdhet. Denna förändring kom sedermera inte att genomföras. Argumenten för denna bedömning framgår av skrivelsen 2016/17:10, [*Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*](#). I 2015 års utredning väcktes förslaget om att inrätta ett särskilt delmål om jämställd hälsa, vilket även genomförts.

Analysen av utvecklingen under perioden 2007–2014 inom de områden som i dag tillhör delmål 2 kan kortfattat sammanfattas på följande sätt:

Som en positiv förändring identifierade utredningen att kvinnors förvärvsarbete hade ökat. Kvinnors veckoarbetstider hade ökat från 26,8 timmar år 2001 till 27,4 timmar år 2014. Mäns arbetstider hade under samma period minskat, från 34,6 till 32,6 timmar. Likaså hade andelen kvinnor som arbetar deltid minskat, från 33 procent år 2003 till 30 procent år 2014. En minskning av könssegregeringen på arbetsmarknaden kunde även iaktas både när det gäller sektorer och yrken. Allt fler kvinnor arbetade i privat sektor och fler anställda kvinnor och män arbetade i ett yrke med könsbalans. Samtidigt konstaterades att endast 14 procent av alla anställda kvinnor och 13 procent av männen befann sig i yrken med jämn könsfördelning, det vill säga inom intervallet 40–60 procent av vardera könet. Att yrkessegregeringen hade minskat något berodde på att kvinnor i större utsträckning än tidigare hade börjat arbeta i traditionellt mansdominerande yrken. Det var således kvinnor som stått för förändringarna, inte män.

Ett problemområde som utredningen lyfte fram var att kvinnor fortsatt arbetade deltid i stor omfattning. Vid den tidpunkten berörde det ungefär 30 procent av de sysselsatta kvinnorna och tio procent av männen. Den vanligaste orsaken till att kvinnor och män arbetade deltid var avsaknaden av ett lämpligt heltidsarbete. Deltidsarbete innebär färre arbetade timmar, vilket ger en lägre inkomst och som i sin tur påverkar såväl ersättningen vid föräldradighet, arbetslöshet och sjukdom som den framtida pensionen. Deltidsarbete identifierades även bidra till en sämre löneutveckling och sämre karriärmöjligheter på sikt.

När det gällde löneskillnader mellan kvinnor och män angavs att det ”vägda” lönegapet minskat med en procentenhet sedan år 1996. Det innebar att det i princip inte skett någon förändring under en period av 18 år. Utredningens bedömning var att arbetsmarknadens parter hade det avgörande ansvaret för en förändring i denna fråga. Till detta ansvar gjordes även en koppling till frågan om jämställda arbetsvillkor, det vill säga problemet med det ofrivilliga deltidsarbetet. Samtidigt fanns en formulering om att ”det är också nödvändigt att staten använder sin normerande kraft till att främja jämställdheten i samhället och i arbetslivet.”¹⁵ Innebörden av statens roll i detta sammanhang preciserades inte närmare.

Som ett särskilt problemområde lyftes frågan om utrikes födda kvinnors svaga arbetsmarknadsanknytning. Utrikes födda hade en betydligt lägre sysselsättningsgrad och en högre arbetslöshet än inrikes födda. Allra lägst sysselsättningsgrad hade kvinnor födda utanför Europa. Denna problematik är ett exempel på varför utredningen underströk vikten av att anlägga ett intersektionellt perspektiv i det framtida jämställdhetsarbetet.

1.6. EN TILLBAKABLICK: REGERINGENS SKRIVELSE 2016/17:10 SOM UTGÅNGSPUNKT FÖR RAPPORTEN

Regeringens skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet* byggde i stor utsträckning på en analys av erfarenheter och effekter av genomförandet av den särskilda jämställdhetsutredningen under åren 2007–2014, vilken hade presenterats i SOU 2015:86. Analysen var något mer utförlig och understöddes av grafer med tidsserier för perioden 2005–2015. Ett centralt tema i skrivelsen utgjorde beskrivningen av syftet med att inrätta en jämställdhetsmyndighet. Ett annat centralt tema var att formulera åtgärder för en strategisk, sammanhållen och långsiktig styrning på jämställdhetspolitikens område. En sådan åtgärd var att analysera, utifrån de jämställdhetspolitiska målen, i vilka myndigheters instruktioner det finns ett behov av att stärka kraven på och styrningen av jämställdhetsintegrering. Ett tredje centralt tema var formuleringen av en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Strategin inbegrep mål och insatsområden, en struktur för stöd och uppföljning och ett åtgärdsprogram med insatser för perioden 2017–2020.

¹⁵ SOU 2015:86, s. 424.

Inom området ekonomisk jämställdhet identifierades ett antal områden som särskilda utmaningar. Några områden som särskilt nämndes var fortsatta skillnader mellan kvinnor och män när det gäller löner och inkomster, deltidsarbete, osäkra anställningar, karriärmöjligheter och sjukskrivningar. Den könsuppdelade arbetsmarknaden identifierades som ett grundläggande problem och att arbeten som i huvudsak innehades av kvinnor värderades lägre än arbeten som huvudsakligen innehades av män. Ett annat område var de stora skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan utrikes födda och inrikes födda kvinnor.

I skrivelsen underströk regeringen att insatser som främjar ekonomisk jämställdhet behövs på många områden. Som exempel angavs arbetsmarknads- och arbetsmiljöpolitiken. Vidare påmindes om att arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar och betydande möjligheter att sluta avtal som innebär att arbetsvillkor och löner utvecklas i jämställd riktning. Samtidigt nämndes betydelsen av skärpt lagstiftning om lönekartläggning och att arbetsmiljöfrågorna har ett nära samband med målsättningen om att uppnå jämställda löner. Pensionsfrågan uppmärksammades och regeringen utlovade att analysen av projektet jämställda pensioner, vilket sammanfattats i Departementsskrivelse 2016:19 med samma namn, skulle utmynna i genomförandet av åtgärder som bidrar till att minska pensionsgapet mellan kvinnor och män.

Exempel på en aviserad strukturell reform med bäring på den ekonomiska jämställdheten var en höjning av grundnivån i föräldraförsäkringen (vilket förväntades öka kvinnors sysselsättningsgrad). En annan sådan reform var en förstärkning av bostadsbidraget. Ett tredje exempel var nya bestämmelser, från och med den 1 april 2016. Syftet med bestämmelserna var att öka drivkrafterna för särlevande föräldrar att reglera underhållsskyldigheten för barn civilrättsligt i stället för att ansöka om underhållsstöd (vilket förväntas ge särlevande föräldrar och särskilt kvinnor bättre ekonomiska förutsättningar). En liknande reform var införandet av en höjning av underhållsstödets belopp för barn som är 15 år och äldre, eftersom kostnadsansvaret för dessa är avsevärt större än för mindre barn.

Av skrivelsen framgick att det krävs fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande. I detta sammanhang utgjorde den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020 ett centralt dokument.

1.7. JÄMSTÄLLDHET, EN MÄNSKLIG RÄTTIGHET

Ett genomgående tema i rapporten är att visa sambanden mellan utformningen av det jämställdhetspolitiska delmålet i en svensk kontext och de internationella åtaganden som följer av EU-kommissionens jämställdhetsstrategi, Agenda 2030, Istanbulkonventionen och ILO-konventioner. Dessa kopplingar till människovärde och mänskliga rättigheter är betydelsefulla i en tid då det utvecklats starka strömningar såväl nationellt, som internationellt, vilka utmanar den konsensus som ligger till grund för det jämställdhetsarbete som förs inom EU:s eller FN:s olika organ. En utveckling som bland annat uppmärksammats av European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality, [Backlash in Gender Equality and Women's and Girls' Rights](#) (2018).

1.7.1. EU:s Jämställdhetsstrategi 2020–2025

I det pågående arbetet för delmålet om ekonomisk jämställdhet är det viktigt att uppmärksamma Sveriges internationella åtaganden. I detta sammanhang intar EU-kommissionens jämställdhetsstrategi för åren 2020–2025 en central roll. Inom ramen för detta rapportarbete aktualiseras några utvecklingstendenser i denna strategi som kan sammanfattas med nyckelbegreppen jämställdhetsintegrering, intersektionalitet, digitalisering och lönetransparens.

I strategin fastställer kommissionen politiska mål och nyckelåtgärder för nämnda period. Genomförandet av strategin bygger på en ”dubbelmetod”, där målinriktade åtgärder kombineras med förstärkt jämställdhetsintegrering. I detta arbete tillämpas intersektionalitet som en tvärgående princip.¹⁶ Jämställdhetsintegrering och intersektionalitet är därmed två begrepp som successivt har fått ett större genomslag.

EU-kommissionen har som övergripande målsättning avseende den ekonomiska jämställdheten, vilken motsvarar det svenska delmålet, att ”kvinnor och män ska i all sin mångfald ha lika möjligheter att växa och vara ekonomiskt oberoende, få lika lön för likvärdigt arbete, ha lika tillgång till finansiering och få rättvisa pensioner”.¹⁷ De områden som särskilt lyfts fram är jämställt deltagande på arbetsmarknaden, åtgärder för att motverka löne- och pensionsgapet, frågor som är kopplade till skattessystem, förmånssystem och socialt skydd med syfte att motverka ekonomiska incitament som vidmakthåller traditionella könsroller i arbetslivet och privatlivet, kvinnors möjligheter att utvecklas som investerare och företagare samt den gröna och digitala omställningen.

¹⁶ I detta sammanhang gör EU-kommissionen en distinktion mellan begreppen jämställdhet och jämlikhet. Detta kommer till uttryck i framtagandet av en [Jämlikhetsstrategi för hbtqi-personer 2020–2025](#), vilket är den första i sitt slag.

¹⁷ [EU:s jämställdhetsstrategi 2020–2025](#), s.7.

Digitaliseringen är ett tema som kan sägas vara nytt vad gäller kopplingen till EU:s jämställdhetspolitiska ambitioner. Frågan påverkar den svenska jämställdhetspolitikens samtliga delmål och har utifrån en svensk kontext hittills behandlats i ytterst begränsad omfattning.

I denna rapport konstateras att lön utgör den enskilt viktigaste inkomstkällan.¹⁸ För att främja jämställda löner, särskilt utifrån ett individperspektiv, har det under senare år skett en perspektivförskjutning inom EU-kommissionen. Ett ursprungligt reaktivt perspektiv, med syfte att i efterhand korrigera diskriminerande lönesättning, har ersatts av initiativ utifrån ett proaktivt perspektiv. Detta kommer bland annat till uttryck i jämställdhetsstrategin för åren 2020–2025.

EU:s ambitioner på likalöneområdet mellan kvinnor och män har sitt ursprung i likalönedirektivet 75/117/EEG från år 1975. Direktivet har inneburit ett krav på att medlemsstaterna måste införa förbud mot lönediskriminering i relation till begreppen lika och likvärdigt arbete. Det har dock visat sig att möjligheten till att stämma den egna arbetsgivaren med syfte att i efterhand korrigera en osaklig lönesättning över lag utnyttjats ytterst sparsamt. I Sverige har enbart två stämningar lett till framgång för käranden i Arbetsdomstolen. Båda målen ägde rum under mitten av 1990-talet.¹⁹ Däremot finns dokumentation från tidigare Jämställdhetsombudsmannen om att de svenska lönekartläggningsbestämmelserna, som har en proaktiv utgångspunkt, medfört lönekorrigeringar för några tusen arbetstagare i samband med en specifik tillsynsinsats.²⁰

Det främsta uttrycket för EU-kommissionens perspektivskifte är initiativet om ett nytt direktiv för att främja lönetransparens utifrån ett jämställdhetsperspektiv.²¹ Direktivförslaget har välkomnats av Jämställdhetsmyndigheten som i ett yttrande skriver att det först är när könsrelaterade löneskillnader synliggörs som ett problem kan åtgärdas. Ur ett individ- och livscykelperspektiv innebär en icke korrigerad löneskillnad på några procent en inkomstförlust på någon eller några miljoner.²² Det finns därför anledning till att värdera de svenska bestämmelserna om lönekartläggning, som berörs i kapitel 3 och kapitel 7, inte enbart utifrån en nationell kontext. Den proaktiva ansatsen bör ses i ljuset av en internationell trend.²³

¹⁸ Se även SCB:s tabell ”Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 20–64 år, 2019. Att lönearbete utgör den primära inkomstkällan gäller inom hela EU.

¹⁹ Se AD 1995 nr 158 och 1996 nr 79. Det senaste lönediskrimineringsmålet som prövats är AD 2013 nr 64.

²⁰ *Miljongranskningen – Resultat av etapp 2 och slutrapport*, JämO (2008).

²¹ Se *COM (2021) 93 final*.

²² *Jämställdhetsmyndighetens yttrande 21-04-07 på direktivförslag om lönetransparens*.

²³ Se även *Pay transparency – ett nordiskt perspektiv med Island som utgångspunkt*, Stüber (2020) samt Svenaeus (2021).

1.7.2. Agenda 2030 och den ekonomiska jämställdheten

Agenda 2030 antogs av FN:s generalförsamling hösten 2015 och de nya globala målen kom att gälla från den 1 januari 2016. Sedan dess har Agendan fungerat som en motor för jämställdhetsarbetet såväl på global, nationell och regional nivå- som på lokal nivå. Det finns ett antal delmål som har bäring på den ekonomiska jämställdheten:

- Delmål 5.1 syftar till att utrota diskriminering av kvinnor och flickor,
- delmål 5.4 som ställer krav på att värdesätta obetalt omsorgsarbete och att främja delat ansvar i hushållet,
- delmål 5.A om lika rätt till ekonomiska resurser och ägande samt tillgång till finansiella tjänster,
- delmål 5.C om att skapa lagar och handlingsplaner för jämställdhet samt
- delmål 8.5 om full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla.

Den sistnämnda punkten berörs mer ingående i kapitel 7. Sammantaget är den tydligare kopplingen mellan jämställdhet och hållbar utveckling en förändring som skett under senare år och där Agendan, liksom EU-kommissionens nya jämställdhetsstrategi, spelat en avgörande roll.

1.8. INTERSEKTIONELLA PERSPEKTIV

[Förordning \(2017:937\) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten](#) anger:

”Utöver att beakta maktordningar baserade på kön ska myndigheten, när det bidrar till bättre prioriteringar och större träffsäkerhet i utformningen av insatserna och genomförandet av jämställdhetspolitiken, även beakta maktordningar baserade på kategorier såsom sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, social bakgrund, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.” Att jämställdhetsarbetet ska utgå ifrån ett intersektionellt perspektiv framgår också av EU-kommissionens jämställdhetsstrategi 2020–2025.

Rapportens två centrala delar bygger å ena sidan på sammanställningar av statistiskt material och å andra sidan på en genomgång av utredningar och rapporter kopplade till temat ekonomisk jämställdhet. Mot bakgrund av att Sverige inte registrerar individers trosuppfattning, sexuella läggning eller könsidentitet är underlaget ytterst begränsat för att väga in dessa variabler i den statistik och de indikatorer som presenteras. Situationen ter sig annorlunda avseende exempelvis ålder och utländsk bakgrund. Temat funktionsnedsättning har särskilt uppmärksamats i Jämställdhetsmyndighetens rapport 2019:5, [*Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning*](#). Vid genomgången av utredningar och rapporter kommer ovan nämnda intersektionella perspektiv att omnämnas i den mån dessa har en framträdande roll i respektive rapport.

2. UTVECKLINGEN AV DEN EKONOMISKA JÄMSTÄLLDHETEN I SIFFROR

Målet för den ekonomiska jämställdheten, att kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut (Skr. 2016/17:10) är långt ifrån uppnått. De ojämställdhetsproblem som identifierades av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) i sitt slutbetänkande [*Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*](#) (SOU 2015:50) och i betänkandet [*Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*](#) (SOU 2015:86) kvarstår i stor utsträckning.

Statistikmyndigheten (SCB) har på uppdrag av regeringen tagit fram indikatorer för samtliga jämställdhetspolitiska mål. Syftet med detta avsnitt är att visa utvecklingen inom delmål 2, ekonomisk jämställdhet, utifrån regeringens beslutade indikatorer och ge en bild av utvecklingen i siffror. Fokus ligger på att redovisa utvecklingen för olika grupper av kvinnor och män avseende de beslutade indikatorerna, snarare än att inhämta ytterligare statistik. Det innebär att uppföljningen har samma utgångspunkt som den senaste jämställdhetsutredningen (SOU 2015:86). Tyngdpunkten ligger på att visa utvecklingen efter Jämställdhetsutredningen 2015 och tar även avstamp i de ojämställdhetsproblem som identifierades i JA-delegationens betänkande (SOU 2015:50). Frågorna som besvaras i kapitlet är huruvida samma jämställdhetsproblem kvarstår, eller om det uppstått nya och vad som har förbättrats respektive försämrats sedan 2015.

JA-delegationen, liksom Jämställdhetsutredningen, pekade framför allt på två stora utmaningar kopplade till den ekonomiska jämställdheten, nämligen tiden som tillbringas på arbete samt ersättningarna som erhålls från arbetet. En förutsättning för att fler kvinnor ska kunna och vilja arbeta mer, och därmed höja sina inkomster och löner, är enligt JA-delegationen är att de erbjuder heltidstjänster där arbetsvillkoren och arbetsmiljön är så bra att det i realiteten är möjligt att arbeta heltid. En annan förutsättning för att kvinnor ska kunna arbeta mer är att ansvaret för hem och barn fördelas jämnare mellan kvinnor och män (SOU 2015:50). Den könssegregerade arbetsmarknaden identifieras vidare som ett ojämställdhetsproblem, och här nämns också den låga andelen kvinnliga chefer.

Delmålet för ekonomisk jämställdhet är brett och omfattande. Indikatorerna är indelade i fyra områden:

- Inkomster och löner
- Arbetskraftsdeltagande och sysselsättning
- Sjukdom och sjukfrånvaro
- Företagande

Områdena är kopplade till de utpekade områdena ojämn fördelning av disponibel inkomst, tillgång till arbete, arbetsvillkor och företagande som identifierades av den jämställdhetspolitiska utredningen SOU 2005:66.

I detta kapitel läggs inget fokus på coronapandemins effekter på utvecklingen under 2020, då detta analyseras i särskilt kapitel i rapporten.

Jämställdhetsmyndigheten redovisar också effekterna av coronapandemin i en särskild rapport, [Hur har Covid-19-pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten? En kunskapsammanställning](#). Där det är möjligt utifrån statistiken görs fördjupningar inte bara utifrån kön utan även födelseregion utifrån fördelningen utrikes/inrikes född, ålder och när det är relevant huruvida människor har barn eller ej.

Samtliga av de beslutade indikatorerna presenteras med nuläge och kommentar på utvecklingen i en bilaga till rapporten (bilaga 1).

2.1. INKOMSTER OCH LÖNER

Det här avsnittet har fokus på utvecklingen av ersättningen för arbete och bygger på indikator 2.1, 2.2, 2.3 och 2.9 (se bilaga 1).

2.1.1. Inkomster

Indikatorn ”från lön och näringsinkomst till nettoinkomst” (indikator 2.1) är framtagen för att följa utvecklingen av kvinnors och mäns inkomster. Den omfattar inkomstslag, som redovisas till Skatteverket, minus skatter och utgörs av många olika delar som bildar nettoinkomsten, eller den individuella disponibla inkomsten.

Nettoinkomsten kan brytas ner i inkomster från marknaden och inkomster från välfärden, minus skatter. Dessa delar består i sin tur av olika inkomstslag.

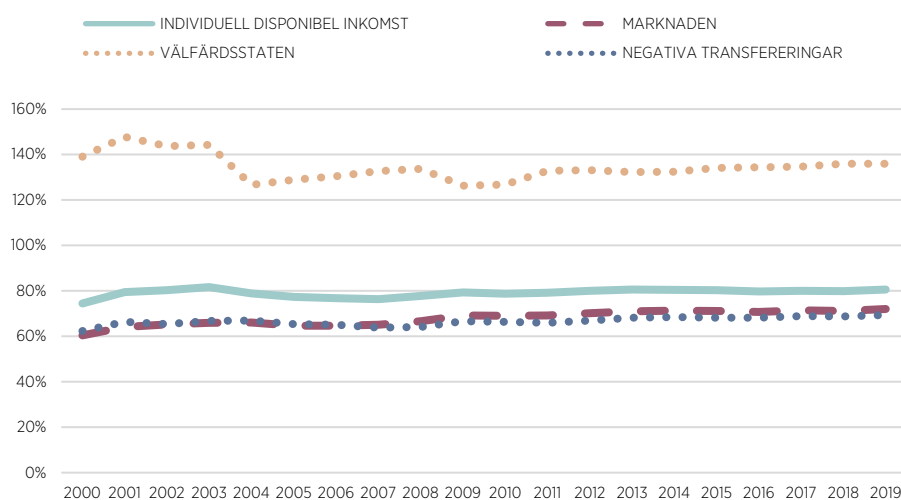
Inkomster från marknaden kan brytas ner i inkomster från anställning och näringsverksamhet, samt inkomster från kapital. Inkomster från välfärden består av inkomster från sjukförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, föräldraförsäkring, men även barnbidrag och ekonomiskt bistånd utgör exempel på detta inkomstslag.

Skatterna, det vill säga de negativa transfereringarna, består främst av inkomst-, fastighets- och förmögenhetsskatt, men inkluderar även återbetalning av studielån och underhållsbidrag. Nettoinkomsten är således ett sammansatt mått, som belyser olika perspektiv av den ojämna fördelningen av inkomster mellan kvinnor och män i Sverige. Den visar hur mycket pengar kvinnor och män faktiskt har att leva på när skatten är betald.

2019 uppgick kvinnors genomsnittliga nettoinkomster per år till närmare 274 000 kronor och motsvarande siffra för män till drygt 341 000 kronor. Det motsvarar en genomsnittlig skillnad på drygt 67 000 kronor. 2003 uppgick skillnaden till närmare 42 000 kronor i 2019 års priser och 2012 till drygt 59 000 kronor. Den genomsnittliga nettoinkomstskillnaden ökar alltså mätt i kronor.

Ett annat vanligt sätt att mäta inkomstskillnaderna mellan könen är att titta på utvecklingen av kvinnors nettoinkomster i genomsnitt av mäns. 2019 uppgick kvinnors genomsnittliga inkomster som andel av mäns till 80 procent. Även om det mellan åren har skett små förändringar i de ingående delarna i det som utgör nettoinkomsten, så har det inte skett någon större utjämning mellan könen de senaste 20 åren. Män har betydligt högre inkomster från marknaden, medan kvinnor får högre inkomster från välfärden, med ett undantag, där kvinnor får 84 procent av mäns inkomster från arbetsmarknadsstöden. Kvinnor får betydligt större del av sin inkomst från olika former av bidrag till exempel från socialförsäkringen, medan män i genomsnitt betalar mer skatt.

Kvinnors genomsnittliga nettoinkomst som andel av mäns, för personer i åldern 20–64 år, samt inkomster för de ingående inkomstslagen från marknaden*, välfärdsstaten och negativa transfereringar***, 2000–2019, i 2019 års priser.**



Källa: Inkomst- och taxeringsregistret, SCB.

Kommentar: I den officiella inkomststatistiken ingår folkbokförda i Sverige 1/1 och 31/12 som tillhör ett hushåll som har en disponibel inkomst skild från 0.

*Inkomster från marknaden utgörs av inkomster från anställning, företagande och kapital.

**Inkomster från välfärden utgörs av inkomster från till exempel sjuk-, arbetslöshets- samt föräldraförsäkring, men även barnbidrag, ekonomiskt bistånd och andra bidrag ingår.

***Negativa transfereringar utgörs av inkomst-, fastighets- och förmögenhetsskatt, men inkluderar även återbetalning av studielån och underhållsbidrag.

Den ekonomiska jämställdheten mätt i nettoinkomster ökade mellan 2001 och 2012 sett till kvinnors andel av mäns inkomster, men minskade sett till skillnaden i kronor (SOU 2015:86). Samma trend ses 2012 – 2019. I kvinnors andel av mäns inkomster har jämställdheten ökat svagt, men i kronor har jämställdheten fortsatt minskat.

Nedan följer en redogörelse av utvecklingen av olika inkomstslag, som ingår i nettoinkomsten (indikator 2.1).

Löneinkomster

Inkomstskillnaderna mellan könen minskar långsamt. Mäns löneinkomster var 2012 93 500 kronor högre än kvinnors, mätt i 2019 års priser. 2019 var mäns löneinkomster 90 900 högre än kvinnors. Kvinnors andel av mäns löneinkomst har gått från 73 procent till 78 procent på sju år. Detta kan jämföras med att andelen låg på 68 procent 2002.

Inkomst av näringsverksamhet

Utvecklingen av kvinnors genomsnittliga inkomster av näringsverksamhet, som andel av mäns har utvecklats svagt positivt de senaste åren. Från att under första decenniet under 2000-talet ha legat på strax under 40 procent av mäns genomsnittliga inkomster ligger andelen 2019 på 46 procent.

Kapitalinkomster

När kapitalinkomster läggs till löne- och företagarkinomster ökar inkomstskillnaderna mellan könen och visar att mäns inkomster av kapital är betydligt högre än kvinnors. Kvinnors andel av mäns inkomst från ränta och utdelning har en nedåtgående trend och har minskat från 40 procent 2003 till 28 procent 2019.

Även inkomster från kapitalvinsterna är lägre för kvinnor än för män. Trenden är att även dessa skillnader har ökat mätt i kronor. Kapitalvinsterna fluktuerar på grund av upp och nedgång i konjunkturen. 2019 uppgick kvinnors inkomster från kapitalvinster som andel av mäns till 80 procent.

Utifrån trenden avseende ränta och utdelning hade en genomlysning av ägande och förmögenhet fördelat på kön varit intressant. När SCB senast publicerade nettoförmögenhet för år 2007 fördelat på kön uppgick kvinnors förmögenhet till 76 procent av männens. Denna statistik ingår inte som en indikator och följs således inte upp i dagsläget inom ramen för delmålet om ekonomisk jämställdhet.

Skatter och bidrag

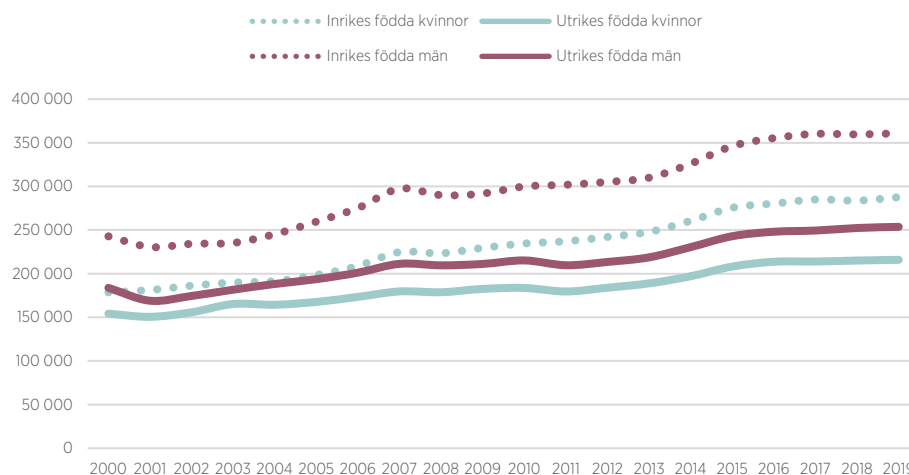
Skillnaden i marknadsinkomster mellan kvinnor och män jämnas traditionellt ut genom skatter och bidrag, så kallade transfereringar. Utjämningen har dock minskat över tid. 2012 var utjämningen genom transfereringar och skatter mindre än 2001 och den nedåtgående trenden har fortsatt då utjämningen 2019 var mindre än 2012. Tydligast trend syns inom föräldrapenningen där kvinnors andel av uttaget har minskat de senaste 20 åren. Sedan 2012 har också en viss ökning i kvinnors skattebetalningar skett, vilket framgår av statistiken.

Utrikes födda kvinnor

Inkomsterna skiljer sig åt för inrikes och utrikes födda. Utrikes födda kvinnor tillhör en av de grupper med lägst nettoinkomster. 2019 uppgick utrikes födda kvinnors (20–64 år) nettoinkomst till närmare 216 000 kr. Sedan 2009 har den genomsnittliga nettoinkomsten för utrikes födda kvinnor ökat med 21 procent, vilket kan jämföras med 25 procent ökning för inrikes födda kvinnor och män födda i och utanför Sverige.

Kvinnor födda utanför Europa med högst förgymnasial utbildning har särskilt låga inkomster. Deras genomsnittliga nettoinkomst uppgick till drygt 160 000 kronor 2019. Inkomstgapet är större för inrikes födda än för utrikes födda kvinnor och män, på grund av att utrikes födda generellt har lägre inkomster i genomsnitt än inrikes födda. 2019 uppgick det till 20 procent för inrikes födda kvinnor och män och 15 procent för utrikes födda kvinnor och män. Under senare delen av 2000-talet har inrikes födda kvinnors inkomster ökat mer än utrikes födda mäns.

Nettoinkomst för personer i åldern 20–64 år efter kön och inrikes/utrikes född, 2000–2019, i 2019 års priser.



Källa: Inkomst och taxeringsregistret, SCB.

Större inkomstskillnader för kvinnor och män som är 65 år och äldre

När det gäller kvinnor och män som är 65 år och äldre är inkomstskillnaderna betydligt större än för kvinnor och män i åldersgruppen 20–64 år. Kvinnors genomsnittliga nettoinkomst som andel av mäns för personer 65 år och äldre uppgick 2019 till 71 procent. Bryts detta upp är den genomsnittliga inkomsten från marknaden som kvinnors andel av mäns inkomst 54 procent och från välfärden 74 procent (indikator 2.2).

Personer med de lägsta inkomsterna

Lägst disponibel inkomst har ensamstående kvinnor med barn, vars medianinkomster uppgick till 176 000 kronor 2019. Därefter följer gruppen ensamstående män med barn, vars medianinkomster uppgick till 214 000 kronor 2019. Högst inkomster har sammanboende utan barn, följt av sammanboende med barn, vilkas medianinkomster uppgår till 378 000 kronor respektive 272 000 kronor (indikator 2.4).

Andel hushåll med ekonomiskt bistånd växlar med konjunkturen. Den största gruppen bland de som fick ekonomiskt bistånd, åren 1991–2002, var ensamstående män utan barn. Därefter kom ensamstående kvinnor med barn och på tredje plats ensamstående kvinnor utan barn.²⁴ 2019 var den största gruppen fortfarande ensamstående män utan barn följt av ensamstående kvinnor med barn, vilka har bytt plats med ensamstående kvinnor utan barn sedan 2002. Bland ensamstående kvinnor med barn uppgick andelen med ekonomiskt bistånd till närmare 16 procent, vilket kan jämföras med närmare tre procent för motsvarande grupp män. (indikator 2.5)

Av alla personer med försörjningshinder var det en betydligt större andel utrikes födda kvinnor och män än inrikes födda kvinnor och män. Gapet mellan inrikes födda kvinnor och män är större än gapet mellan utrikes födda kvinnor och män. (indikator 2.6)

2.1.2. Löner

Det finns två indikatorer för att mäta och analysera löneskillnader mellan könen. Den första utgörs av den indikator som benämns ”Kvinnors lön som andel (%) av mäns lön efter sektor före och efter standardvägning” och den andra kallas ”Lönespridning efter sektor”. Statistiken bygger på den officiella lönestrukturstatistiken som produceras av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet (indikatorer 2.9 och 2.10). Löneskillnaderna minskar marginellt snabbare än innan. Mellan 1996 och 2013 minskade löneskillnaderna med 1,0 procentenheter. Mellan 2013 och 2019 minskade löneskillnaderna med 1,4 procentenheter.

²⁴ Nyberg, A. (2005) *Har den ekonomiska jämställdheten ökat sedan början av 1990-talet?*

Kvinnor hade i genomsnitt 13,4 procent lägre lön än män 2013. Efter standardvägning, som innebär att man jämför personer som är i samma ålder, har samma utbildningsnivå, arbetar i samma sektor och yrke och har samma arbetstid, återstod en löneskillnad på 5,8 procent. I de senaste siffrorna från 2020 har löneskillnaden minskat till 9,8 procent innan standardvägning och 4,4 procent efter standardvägning (Medlingsinstitutet 2021). Den största löneskillnaden finns bland de privatanställda. Där var den 2020 så hög som 5,5 procent men det är de privatanställdas löneskillnad efter standardvägning som minskat snabbast.

2.1.3. Föräldrapenning

Indikatorn ersatta dagar för vård av barn visar utvecklingen av både föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (indikator 2.7).

Statistiken visar att kvinnor tar ut 70 procent av föräldrapenningen och män 30 procent. Utvecklingen mot ett jämnare uttag går långsamt och tidigare studier har pekat på att det krävs politiska reformer för att en snabbare utveckling ska uppnås.²⁵

När det gäller den tillfälliga föräldrapenningen är uttaget något mer jämnt fördelat och uppgick 2020 till 61 procent för kvinnor och 39 för män.

Mönster att män får högre ersättning, medan ett större antal kvinnor får ersättning gäller såväl föräldrapenning som tillfällig föräldrapenning, i likhet med andra transfereringar som sjuk och aktivitetsersättning.²⁶

2.2. ARBETSKRAFTSDELTAGANDE OCH SYSSELSÄTTNING

Detta avsnitt har fokus på det andra området som JA-delegationen (SOU 2015:50) identifierade som särskilt angeläget att åtgärda om jämställdheten i arbetslivet ska kunna främjas: Tiden på arbetet. Det bygger på indikator 2.11, 2.11b, 2.15, 2.17, 2.20, 2.25 och 2.29.

²⁵ SOU 2017:101, Försäkringskassan (2020a), *Betald och obetald föräldraledighet – Hur flexibla är föräldrar under barnens två första levnadsår?* Socialförsäkringsrapport 2020:3, Försäkringskassan (2020b), *Barnhushållens ekonomi – resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2020*.

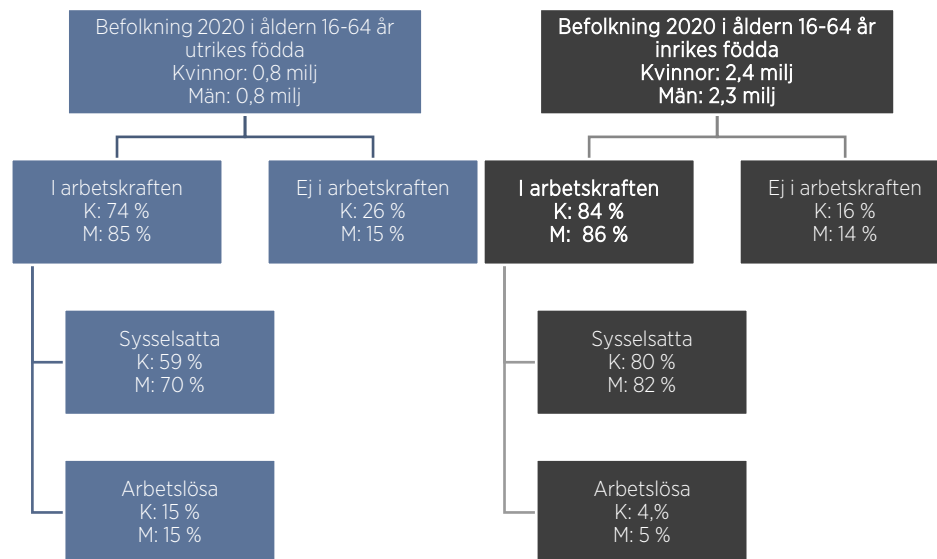
²⁶ Försäkringskassan (2020c), *Socialförsäkringen i siffror 2020*, enligt tabell s. 21.

2.2.1. Sysselsättning

Kvinnor är fortfarande sysselsatta i lägre grad än män. Enligt statistik publicerad av SCB i jämställdhetsindikatorerna var 84 procent av kvinnorna och 90 procent av männen i åldern 20–64 år en del av arbetskraften 2020. Detta i jämförelse med 2010 då 81 procent av kvinnorna och 88 procent av männen var en del av arbetskraften. På tio år har arbetskraftsdeltagandet ökat men skillnaden mellan könen består.

Kön är fortfarande inte det som i första hand avgör andelen sysselsatta. Av större betydelse är huruvida man är inrikes eller utrikes född. Figuren nedan visar befolkningen 16–64 år i och utanför arbetskraften fördelat på inrikes och utrikes födda år 2020. Vi ser bland annat att inrikes födda kvinnor är sysselsatta i högre grad än utrikes födda män. Vi ser även att drygt en fjärdedel av de utrikes födda kvinnorna är utanför arbetskraften.

Befolkningen 16–64 år i och utanför arbetskraften fördelat på inrikes och utrikes födda



Källa: Arbetskraftsundersökningar (AKU), SCB.

Kommentar: För kvinnor och män i åldern 16–64 år uppgår arbetskraftsdeltagandet till 84 respektive 86 procent.

2.2.2. Deltidsarbete

Arbetskraftsundersökningen (AKU) visar att kvinnor arbetar mer deltid än män, men skillnaderna blir mindre och mindre. Det fortsatt vanligaste skälet till deltidarbete hos kvinnor och män att lämpligt heltidsarbete saknas. En större andel av männen än av kvinnorna anger skälet att lämpligt heltidsarbete saknas, eller att de söker heltidsarbete samt studier och övrigt som skäl. Kvinnor anger i stället i högre grad än männen att skälen är att arbetet är fysiskt och/eller psykiskt krävande samt att de deltidarbetade på grund av vård av barn.

30 procent av alla kvinnor och 11 procent av alla män i åldersgruppen 20–64 år arbetade deltid år 2014. Trenden ligger fortsatt kvar, 2020 jobbade 26 procent av kvinnorna och 12 procent av männen deltid.

2015 var mäns genomsnittliga arbetstider längre än kvinnors oavsett ålder och födelseland och så är fortsatt fallet 2020 – trots att kvinnors arbetstider har förlängts i alla grupper utom de yngsta (20–24 år) och trots att mäns arbetstider minskat – vilket de även hade 2005–2013. Utrikes födda kvinnor arbetar deltid i samma utsträckning som inrikes födda. Däremot arbetar utrikes födda män deltid i högre grad än inrikes födda män (17 respektive 13 procent).

2.2.3. Deltidsarbetande föräldrar

Kvinnor som är föräldrar arbetar mer deltid än kvinnor i samma ålder som inte har barn²⁷. Sammantaget arbetar föräldrar med barn i åldrarna 3–5 år något mer än för sju år sedan. Men kvinnor med barn arbetar fortsatt kortare än män med barn och precis som tidigare påverkas mäns arbetstider inte alls oberoende om de har barn.

Noterbart är att 2020 var 92 procent av männen och 82 procent av kvinnorna med barn under 19 år sysselsatta. Men om vi tittar på den delmängd av dessa som har barn under sju år, är endast 77 procent av kvinnorna sysselsatta men fortsatt 92 procent av männen (AKU, egen beräkning). I stället är kvinnor med barn under 7 år i högre grad än kvinnor utan små barn definierade som utanför arbetskraften. Dessa kvinnor utanför arbetskraften försvinner ur beräkningen när vi tittar på mängden deltidarbete, eftersom den beräkningen handlar om ”andelen av de sysselsatta”. Således arbetar kvinnor med barn under sju år än mindre än vad vi ser här.

²⁷ Arbetskraftsundersökningen (AKU), SCB.

2.2.4. Undersysselsättning

Antalet undersysselsatta kvinnor har minskat sedan 2013. Dock är det betydligt fler kvinnor än män som är undersysselsatta. Undersysselsatta är sysselsatta personer som vill öka sin arbetstid och kan börja arbeta mer, enligt AKU.

Undersysselsättning är ett fortsatt betydande problem. 2020 var ca 112 800 kvinnor och 75 400 män undersysselsatta. Detta är en minskning av antalet kvinnor från 2013 då antalet var 148 500. Antalet undersysselsatta män 2013 uppgick till 74 100, men skillnaden för män mellan åren 2013 och 2020 är inte statistiskt säkerställd.

2.2.5. Anknytning till arbetsmarknaden

Kvinnor är i högre grad än män tidsbegränsat anställda. År 2020 hade 86 procent av de offentliganställda kvinnorna i åldern 20–64 år fast anställning medan 82 procent av de offentliganställda männen hade fast anställning²⁸. Inom privat sektor var 85 procent av kvinnorna fast anställda jämfört med 90 procent av männen. Då fler kvinnor än män arbetar i offentlig sektor, och fler män än kvinnor arbetar i privat sektor, var 55 procent av det totala antalet tidsbegränsat anställda kvinnor på svensk arbetsmarknad.

2013 var fler män och kvinnor tidsbegränsat anställda, men förändringen ligger inom den statistiska felmarginalen och det är fortsatt så att fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar. Utrikes födda kvinnor och män är tidsbegränsat anställda i högre grad än inrikes födda, och bland utrikes födda ökar andelen tidsbegränsat anställda.

2.2.6. Könsegregering

Den svenska arbetsmarknaden är fortsatt starkt könsegregerad. 2019 befann sig endast 19 procent av kvinnorna och 17 procent av männen i ett yrke med jämn könsfördelning²⁹. Även om det motsvarar mindre än en femtedel av de anställda kvinnorna och männen är det en ökning sedan 2012, med nästan 6 procentenheter för kvinnorna och 4 procentenheter för männen.

Könsegregeringen har minskat över tid men kvinnor och män arbetar fortsatt i olika sektorer och näringsgrenar. I det privata näringslivet är majoriteten av de anställda män, och i den offentliga sektorn är majoriteten av de anställda kvinnor. Inom staten är majoriteten anställda kvinnor, även om könsfördelningen ligger inom det spann som historiskt har betraktats som jämnt (60/40 procent). Generellt har detta knappt förändrats sedan 2015.

²⁸ Arbetskraftsundersökningen (AKU), SCB.

²⁹ Jämn könsfördelning definieras som allt inom spannet 40–60 procent av ena eller andra könet.

De största näringsgrenarna för kvinnor enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU) är enheter för vård och omsorg samt utbildningsväsendet. Där arbetar 26 respektive 18 procent av kvinnorna. För männen är de flesta anställda inom tillverknings- och utvinningsindustri samt företagstjänster, med 16 respektive 14 procent av de anställda männen. Den mest könssegregerade näringsgrenen är fortsatt byggindustrin, där 89 procent av de anställda var män år 2020.

2.3. SJUKDOM OCH SJUKFRÅNVARO

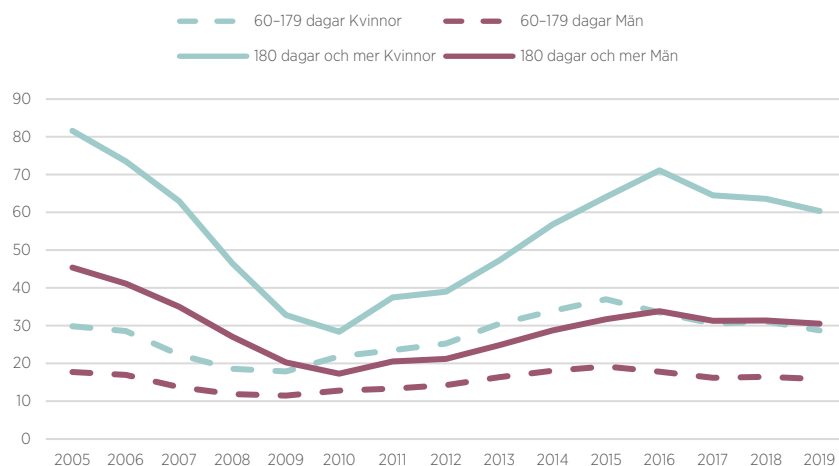
JA-delegationen konstaterar att trots att kvinnor arbetar deltid i högre grad än män, så drabbas de i högre grad av både arbetssjukdomar och arbetsolyckor som inte leder till sjukskrivningar. Kvinnor uppger också i högre grad än män att de lider av såväl fysiska som psykiska arbetsrelaterade besvär. Män drabbas dock oftare av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall på arbetet.

Inga av de beslutade indikatorer som används för att följa upp ekonomisk jämställdhet mäter arbetsmiljö. Indikator 2.31 som mäter sjukfrånvaro, visar inte huruvida sjukfrånvaron är arbetsrelaterad och inte heller skäl till sjukfrånvaro.

2.3.1. Sjukfrånvaro

Betydligt fler kvinnor än män är sjukskrivna, vilket varit fallet under många år. I absoluta tal ökade kvinnors sjukskrivningar mer än männens, men skillnaderna i procent har i stort varit oförändrade. Sedan 2015 är skillnaderna större i absoluta tal. Antalet kvinnor med pågående sjukpenningfall 60–179 dagar var år 2019 28 800 vilket är 45 procent fler än antalet män. Kvinnor med pågående sjukpenningfall 180 dagar eller mer var 60 400 år 2019 vilket är 50 procent fler än männen.

Pågående sjukpenningfall. Antal i 1 000-tal efter sjukpenningfallens längd, kön och år

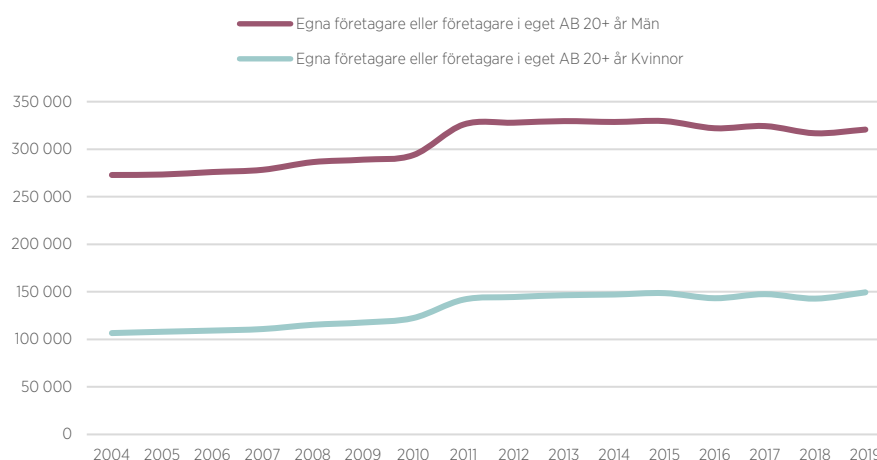


Källa: Sjukfall, Försäkringskassan, publicerad i SCB Jämställdhet.

2.4. FÖRETAGANDE

Företagande är en könsuppdelad sektor. Ungefär sju av tio företagare var män år 2013, och kvinnor och män var då i stor utsträckning företagare i olika branscher och yrken. Gapet har minskat marginellt mellan 2004 och 2019. År 2019 var 32 procent av alla företagare kvinnor och 68 procent av dem män.

Antal enskilda näringsidkare och företagare i eget aktiebolag, 20 år och äldre efter kön 2008 - 2019



Källa: Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), SCB.

Antalet nystartade företag minskade för både män och kvinnor med svensk härkomst mellan 2013 och 2018, men antalet ökade för både män och kvinnor med utländsk härkomst.

De vanligaste branscherna för kvinnliga företagare är företagstjänster och personliga och kulturella tjänster. För manliga företagare är det i stället byggindustri och företagstjänster som är vanligaste branscherna.

Bland de nystartade företagen 2020 var det endast 32 procent som leddes av en kvinna eller endast kvinnor. Däremot leds 66 procent av de nystartade företagen av män.³⁰

2.5. UTVECKLINGSMÖJLIGHETER FÖR INDIKATORERNA

På ett övergripande plan finns det stora möjligheter att följa upp utvecklingen inom delmålet ekonomisk jämställdhet då det finns många indikatorer för delmålet. Indikatorerna belyser skillnader i ekonomiskt utfall samt skillnader i arbetsmarknadsutfall och företagande. Målet fokuserar dock på skilda möjligheter:

³⁰ För två procent saknas uppgift om branschtillhörighet enligt statistiken.

”Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut” (Skr. 2016/17:10). Det är eftersträvansvärt att fokusera på de skilda möjligheter och villkor som hindrar en jämställd ekonomisk utveckling. Det finns därmed ett behov av att utöka indikatorerna med process- och strukturindikatorer³¹ som tydligt speglar just kvinnors och mäns möjligheter till ekonomiska resurser och möjligheter att utöva ekonomisk egenmakt på individ-, familje- och samhällsnivå. Syftet med ett sådant utvecklingsarbete skulle vara att få fram ett mer preciserat och bättre underlag för att kunna rikta insatser från samhällets sida.

Perspektivet arbetsmiljö saknas i indikatorerna. Kvinnor anger i högre grad än män att skäl till deltidarbete är att arbetet är fysiskt och/eller psykiskt krävande. JA-utredningen noterar att trots att kvinnor arbetar deltid i högre grad än män, drabbas de i högre grad av såväl arbetssjukdomar som arbetsolyckor som inte leder till sjukskrivningar. Kvinnor uppger också i högre grad än män att de lider av såväl fysiska som psykiska arbetsrelaterade besvär. Män drabbas dock oftare av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall på arbetet. För att synliggöra de skillnader i möjligheter som finns mellan könen bör indikatorerna alltså kompletteras med statistik från arbetsmiljöundersökningen och undersökningen om arbetsorsakade besvär.

Utifrån trenden som visas i detta kapitel avseende ökade skillnader mellan könen i kapitalinkomst är det viktigt att titta på ägande och förmögenhet fördelat på könen. Det är ett perspektiv som saknas i befintliga indikatorer. Sedan 2007 finns inte någon förmögenhetsstatistik som skulle kunna vara grunden för en indikator.

I Jämställdhetsmyndighetens rapport *System för uppföljning och analys av jämställdhetspolitiken* (2018:5) gavs ytterligare förslag på utvecklingsmöjligheter för indikatorerna. Dessa förslag ligger kvar som möjligheter till utveckling. Exempelvis skulle många statistikällor som SCB producerar vara viktiga att studera ur ett jämställdhetsperspektiv så som statliga anslag till forskning och utveckling. Andra områden är bidrag och stöd till start av näringsverksamhet, pensionssparande, barns ekonomi, flickors och pojkars veckopeng och arbete under studier, lov samt hemarbete. Indikatorerna bör i enlighet med målformuleringen för jämställdhetspolitiken spegla hela livscykeln.

³¹ Strukturindikatorer mäter de förutsättningar och resurser som finns för att delmålet ska kunna uppfyllas, till exempel lagstiftning, riktlinjer och överenskommelser, och andra påverkbara förutsättningar. Processindikatorer mäter de aktiviteter, insatser och åtgärder som genomförs men också hur aktiviteterna genomförs, det vill säga kvaliteten i utförandet. Resultatindikatorer mäter resultat i form av förändrade tillstånd. Det är ett mått som kan användas i bedömningen av framgång i förhållande till uppställda mål eller policys.

Utöver dessa tillägg bör även indikatorer tas bort. De indikatorer som finns är resultatindikatorer³² utan satta mål där vissa indikatorer är överlappande och skulle kunna sammanföras. Utöver överlappningen finns ett behov av att fokusera på ett mindre antal kärnindikatorer. Ett förslag som kan nämnas är att fokus i uppföljningen ligger på arbetsinkomster snarare än månadslöner. Räknade månadslöner säger mycket lite om kvinnors och mäns faktiska inkomster och hur mycket de har att leva på.

Ett exempel på ett mer överskådligt sätt att följa upp utvecklingen är European Institute for Gender Equality's (EIGE) index. Det har 9 indikatorer för att mäta aspekterna arbetsliv och pengar – till skillnad från de 38³³ som används som svenska indikatorer. Utifrån detta bör Jämställdhetsmyndigheten få i uppdrag att fortsätta arbetet med att utveckla indikatorerna och arbeta fram ett koncist indikatorspaket med färre kärnindikatorer med tydlig målformulering, som spänner över hela livscykelperspektivet samt innehåller både resultat-, process- och strukturindikatorer. Vidare föreslås att berörda myndigheter får i uppdrag att leverera statistik till indikatorerna. Dessa kärnindikatorer blir ett komplement till det större indikatorspaket som SCB förvaltar och utvecklar.

Liksom Jämställdhetsutredningen³⁴, konstaterar Jämställdhetsmyndigheten att det saknas längre tidsserier under temat jämställdhet på SCB:s webbplats där indikatorerna för att följa jämställdhetsutvecklingen finns publicerade. Där saknas också statistik för olika grupper av kvinnor och män, som till exempel utrikes och inrikes födda. Det saknas också beskrivning om hur indikatorerna är framtagna och beräknade, så kallad metadata, som möjliggör en förståelse för hur siffrorna skall tolkas.

³² Ekonomistyrningsverket (ESV) poängterar att ”till varje resultatindikator behöver ett kriterium fastställas som anger vilket mätvärde (nivå) som ska vara uppnått inom en bestämd tidsram för att på sikt nå måloppfyllelse.” (ESV, 2016 s. 19).

³³ Indikatorer: 10 om inkomster och löner, 22 om arbetskraftsdeltagande och sysselsättning, 3 om området sjukdom och sjukfrånvaro, 3 om företagande.

³⁴ Nyberg, A. (2005), *Har den ekonomiska jämställdheten ökat sedan början av 1990-talet?* [Bilaga till SOU 2005:66](#), s. 108.

2.6. SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Sammantaget visar utvecklingen inom delmålet för ekonomisk jämställdhet att mycket lite har hänt de senaste fem åren. I stort kvarstår samma ojämställdhetsproblem, som JA-delegationen och den jämställdhetspolitiska utredningen *Mål och myndighet - En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken* SOU 2015:86 slog fast. Kvinnor tjänar fortfarande i genomsnitt mindre än vad män gör. En bidragande orsak till det är att kvinnor i genomsnitt fortfarande arbetar mindre än vad män gör. Löneläget är betydligt lägre i kvinnodominerade yrken, liksom deltidsarbete, undersysselsättning och tillfälliga anställningar i högre grad än manligt dominerade yrken. Utrikes födda kvinnor har betydligt lägre inkomster än både inrikes födda kvinnor och motsvarande grupper män. Utrikes födda kvinnor och män är tidsbegränsat anställda i högre grad än inrikes födda, och bland utrikes födda ökar andelen tidsbegränsat anställda.

Mätt i kronor har den ekonomiska jämställdheten minskat, när den mäts i nettoinkomster. I budgetpropositionen för 2021 (prop. 2020/21:1) bilaga 4 redovisas fördelningseffekterna av de samlade reformerna 2019–2021. Där framgår att de samlade reformförslagen i skatte- och transfereringssystemen bedömdes öka kvinnors disponibla inkomst med cirka 2,2 procent och mäns med cirka 2,3 procent. En fördjupad analys om orsaker till den ökande ekonomiska ojämställdheten och hur mycket av den som kan förklaras av just skattereformer behöver initieras.

Även mätt genom sysselsättningsgrad, arbetskraftsdeltagande och deltidsarbete kvarstår stora ojämställdhetsproblem. Om målet för den ekonomiska jämställdheten – ”Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut” – ska uppnås och förändring åstadkommas bör åtgärder vidtas för att höja status, löner och arbetsvillkor inom de stora kvinnodominerade yrkena. Det finns exempel på kommuner som har infört rätt till heltidsarbete för sina anställda, vilket bland annat har motverats med att de velat öka den ekonomiska jämställdheten.³⁵ För att inte bli verkningslösa måste en sådan insats dock åtföljas av åtgärder för att förbättra villkor som möjliggör att det går att arbeta heltid. Det fortsatt vanligaste skälet till deltidsarbete hos kvinnor och män är att lämpligt heltidsarbete saknas. Kvinnor anger i högre grad än männen som skäl för sitt deltidsarbete att arbetet är fysiskt och/eller psykiskt krävande samt att de deltidsarbetade på grund av vård av barn.

³⁵ Larsson, J., Björk, S., Nässén, J., Persson, P. (2021) *Om att kunna välja förkortad arbetstid.*

3. UTREDNINGAR, RAPPORTER OCH FORSKNING

3.1. KAPITLETS STRUKTUR OCH AVGRÄNSNINGAR

I detta kapitel uppmärksammas och kommenteras utredningar, rapporter och forskning som kan belysa de utvecklingstendenser som med stöd av statistik och indikatorer presenterades i det föregående kapitlet. I första hand refereras till material som publicerats efter JA-delegationens slutbetänkande SOU 2015:50 och Jämställdhetsutredningens betänkande SOU 2015:86.³⁶ Det material som beskrivs och kommenteras är statliga utredningar, myndighetsrapporter samt forskning eller underlagsrapporter till statliga utredningar som skrivits av forskare. Då området i hög grad berör frågor relaterade till arbetsmarknaden refereras även till rapporter från arbetsmarknadens parter. Vissa av dessa utredningar eller rapporter har karaktären av att beskriva en utveckling medan andra har fokus på att analysera effekterna av specifika jämställdhetspolitiska åtgärder eller reformer.

I rapportens inledning angavs att temat ekonomisk jämställdhet ofta indelas i följande delområden: inkomster av anställning, inkomster av näringsverksamhet eller företagande, inkomster av kapital, positiva och negativa effekter av skatter och transfereringar samt pensioner. Detta kapitel kommer att följa en något modifierad struktur. Därtill finns flera anledningar.

Kapitlet inleds med att beskriva *fyra större utredningsomgångar* på temat ekonomisk jämställdhet, från 1990-talet till i dag. Därefter följer *perspektiv på övergripande inkomstskillnader*. Därmed relateras till den sammantagna bilden av samtliga ovan nämnda delområden av ekonomisk jämställdhet. Under samma rubrik berörs även *inkomster av kapital*. Anledningen till detta är att det under senare år publicerats få rapporter om ekonomisk jämställdhet i Sverige och där inkomster av kapital varit huvudtema. Däremot har denna fråga uppmärksamats i utredningar som Långtidsutredningen (SOU 2019:65) eller i Jämlikhetskommissionens arbete (SOU 2020:46).

³⁶ Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) verkade under åren 2011–2015. SOU 2015:50 [Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv](#), SOU 2015:86 [Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken](#).

För de flesta personer är inkomst av anställning den viktigaste inkomstkällan. Det är även detta inkomstslag som utgör det största bidraget till inkomstgapet mellan kvinnor och män i åldersgrupperna 20 till 62 år.³⁷ Av den anledningen väljer vi att belysa denna aspekt av ekonomisk jämställdhet med stöd av flera underrubriker. Inkomst av anställning handlar primärt om löner. Vi har valt att använda ordet *löner* som en av huvudrubrikerna i detta kapitel. Temat löner är i sin tur är uppdelat i underrubrikerna *löneskillnader på aggregerad nivå*, *löneskillnader på lokal nivå* (lönekartläggning), *föräldraskapets inverkan* samt *ytterligare aspekter kopplade till temat löneskillnader*.

Nästa avsnitt handlar om *arbetsvillkor och arbetsmiljö*. Här görs en koppling mellan inkomster, transfereringar och olika aspekter av närvaro/frånvaro som exempelvis deltidsanställning eller sjukfrånvaro. Därefter följer rubriken *arbetsmarknadsfrågor i vidare bemärkelse*. Här berörs i första hand jämställdhetspolitiska aspekter hos olika myndigheter, där Arbetsförmedlingens verksamhet intar en central roll. Arbetsmarknadsfrågorna som berörs under nämnda två huvudrubriker har en mer indirekt koppling till inkomst av anställning.

Nästa huvudrubrik är *bidrags- och transfereringssystem, effekter av skatter m.m.* En ytterligare delaspekt av den ekonomiska jämställdheten är temat *pensioner*. Den mer deskriptiva delen av kapitlet avslutas med rubriken *digitalisering och utblickar mot framtiden*. Kapitlet avslutas med en *sammanfattande diskussion*.

Den enda delaspekt av ekonomisk jämställdhet som inte berörs i detta kapitel är inkomst av näringsverksamhet. Av redaktionella skäl behandlas utredningar och rapporter kopplade till detta tema i kapitel 5. I detta kapitel diskuteras även den särskilda underlagsrapport om offentlig företagsfinansiering som finns i bilaga 2.

3.2. FYRA STÖRRE UTREDNINGSSOMGÅNGAR

För att ge ett perspektiv på det aktuella regeringsuppdraget, och de rapporter som nedan refererats, ges här en kort tillbakablick. Den ekonomiska jämställdheten i Sverige har utretts i fyra större sammanhang där Kvinnomaktutredningen utgör startpunkten. I slutbetänkandet, *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige* (SOU 1998:6), beskrivs och analyseras ekonomisk jämställdhet i förhållande till arbetsmarknaden, välfärdsstaten och familjen under 1980- och 1990-talet.³⁸

³⁷ Prop. 2021/22:1, [Bilaga 3 om ekonomisk jämställdhet](#), s. 20.

³⁸Inom ramen för Kvinnomaktutredningen producerades ytterligare 13 underlagsrapporter: *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*, SOU 1997:83, *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende*, SOU 1997:87, *Mot halva makten – elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd*, SOU 1997:113, *Styrsystem och jämställdhet. Institutioner i förändring och könsmaktens framtid*, SOU

Sju år senare presenterades [Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål](#) (SOU 2005:66). Här utreds utvecklingen av den ekonomiska jämställdheten under perioden 1995–2005. Utredningen kompletteras med tio forskningsartiklar varav två har direkt bäring på den ekonomiska jämställdheten.³⁹ Den nuvarande målformuleringen om ekonomisk jämställdhet går tillbaka till denna tidpunkt.

Den tredje större utredningsomgången genomfördes inom ramen för Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, JA-delegationen, som verkade under perioden 2011–2015. Delegationen bidrog till att sammanställa befintlig kunskap om kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet. Uppdraget var inte kopplat till att analysera utvecklingen under ett specifikt tidsspänn. Arbetet utmynnade i sex delbetänkanden samt slutbetänkandet [Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv](#).⁴⁰ Delegationen identifierade två områden av särskild betydelse för jämställdheten i arbetslivet: Tiden på arbetet och ersättningen för arbete (se SOU 2015:50, s 11).

Det fjärde och senaste utredningsarbetet pågår parallellt med skrivandet av denna rapport. Härvid syftas på Kommissionen för jämställda livsinkomsters uppdrag.⁴¹

1997:114, *Ljusnande framtid eller ett långt farväl? Den svenska välfärdsstaten i jämförande belysning*, SOU 1997:115, *Ledare, makt och kön*, SOU 1997:135, *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*, SOU 1997:136, *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, SOU 1997:137, *Familj, makt och jämställdhet*, SOU 1997:138, *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*, SOU 1997:139, *Välfärdens Genusanssikte*, SOU 1998:3, *Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln*, SOU 1998:4, *Vårt liv som kön. Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser*, SOU 1998:5.

³⁹ *Har den ekonomiska jämställdheten ökat sedan början av 1990-talet* av Anita Nyberg och *Att få livet att gå ihop. Om lågavlönade kvinnors inkomstkällor* av Soheyla Yazdanpanah.

⁴⁰ Se även *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser*, SOU 2014:28, *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*, SOU 2014:30, *Inte bara jämställdhet – Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*, SOU 2014:34, *Jämställdhet i socialförsäkringen?*, SOU 2014:74, *Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv*, SOU 2014:80, *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*, SOU 2014:81.

⁴¹ Dir. 2020:22 och 2021:32. Uppdraget ska slutredovisas 22-02-07 och har hittills utmynnats i en *Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv*, A2021/00163.

3.3. PERSPEKTIV PÅ ÖVERGRIPANDE INKOMSTSKILLNADER SAMT INKOMST AV KAPITAL

Kvinnors individuella disponibla inkomst är i genomsnitt lägre än mäns. Det genomsnittliga inkomstgapet har inte minskat sedan mitten av 1990-talet trots att kvinnors arbetsinkomster i genomsnitt har ökat snabbare än mäns. En bidragande orsak till detta är de ökade kapitalinkomsterna. För den majoritet av kvinnor och män som inte har mycket höga inkomster har inkomstgapet dock minskat. Denna utveckling kan följas i de årliga bilagorna om ekonomisk jämställdhet till Budgetpropositionen.⁴² I en liknande slutsats landar Jämställdhetsmyndigheten (2020) i analysen [Fokus på inkomstgap – inte bara löneskillnader](#) samt analysen i kapitel 2 av denna rapport.

Någon större utredning med särskilt fokus på inkomstskillnader mellan kvinnor och män i allmänhet har inte presenterats sedan år 2015. Däremot har temat jämställdhet berörts i ett antal utredningar och rapporter där inkomstutvecklingen i samhället i stort har varit ett bärande tema.

Ett exempel på en sådan utredning är [SOU 2019:65](#) som utgör huvudbetänkandet i *Långtidsutredningen*. I ett delavsnitt redovisas hur kvinnors och mäns individuella disponibla inkomster har utvecklats under de senaste decennierna. I utredningen konstateras att kvinnors arbetsinkomster har ökat i snabbare takt än mäns sedan mitten av 1990-talet. Samtidigt har relationen avseende individuella disponibla inkomster inte förändrats nämnvärt. Detta hänger samman med att kapitalinkomsternas andel av de samlade inkomsterna ökat. Förhållandet mellan kvinnors och mäns kapitalinkomster har varit relativt konstant sedan mitten av 1990-talet. År 2017 hade kvinnor i genomsnitt 50 procent av mäns kapitalinkomster.

De realiserade kapitalvinsterna, under perioden 2007–2017, härrör till cirka två tredjedelar från försäljning av bostadsrätter och småhus och till cirka en tredjedel från försäljning av fonder, aktier eller liknande instrument. Utredningen pekar på att 1991 års skattereform har varit en starkt bidragande faktor till ökningen av kapitalinkomster. Särskilda skattelättnader för aktiebolag med ett begränsat antal ägare spelar en viktig roll i sammanhanget.

⁴² Exempelvis prop. 2019/20:1 (Budgetbilaga 3), prop. 2020/21:1 (Budgetbilaga 4) och prop. 2021/22:1 (Budgetbilaga 3).

I ett avsnitt diskuteras inkomströrligheten över generationsgränser. Kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande och ökade utbildningsnivå tycks ha medfört att kvinnors egen inkomspotential slår igenom i form av egna inkomster i dag, till skillnad från situationen hos tidigare generationer. Detta gäller dock i första hand i förhållande till arbetsinkomster. Rörligheten mellan generationsgränser uppvisar inte samma mönster vid beaktande av kapitalinkomster eller förmögenhet. Arv som andel av nationalinkomsterna har ökat kraftigt sedan 1980 och arv förklarar ungefär hälften av sambandet i förmögenheter mellan generationer, medan inkomster och utbildning bara förklarar en fjärdedel.

Studien [Kvinnorna i toppen av den svenska inkomstfördelningen](#), Boschini, Gunnarsson och Roine (SNS 2018), har fokus på ett segment inom gruppen kvinnor och män där inkomstskillnaderna är särskilt stora. Tidsserien som ligger till grund för analysen sträcker sig från år 1974 till år 2013. Under perioden hade andelen kvinnor i hundradelen av befolkningen med de högsta inkomsterna ökat från 6 till 18 procent. De flesta män i toppen av inkomstfördelningen var gifta, medan detta bara gällde för ungefär hälften av kvinnorna. Dessutom var en majoritet av männen i toppen gifta med någon som inte befann sig i inkomstoppen, medan situationen var den omvända för kvinnorna i toppen. I en internationell jämförelse intog Sverige inte någon ledande position ur ett jämställdhetsperspektiv och förhållandena var ungefär likartade i länder som England, Italien och Spanien.

Samma tema undersöks i rapporten [Makteliten – håller ställningarna. En studie av inkomstutvecklingen för makteliten perioden 1950–2019](#), Almqvist (LO 2021). I rapporten konstateras att även om det fortfarande är en väsentligt större andel män än kvinnor i makteliten, så har antalet kvinnor i gruppen ökat förhållandevis stadigt sedan någon gång på 1970-talet.

En rapport som berör ägande ur ett jämställdhetsperspektiv är [Vem äger marken du går på?](#) (Ownershift 2021). Rapporten är en kartläggning av kvinnors och mäns hus- och markägande. I rapporten konstateras bland annat att män äger 2,5 gånger mer av den privatägda marken än vad kvinnor gör.

3.4. LÖNER

Individuell disponibel inkomst är ett samlingsbegrepp som innefattar såväl inkomst av anställning, det vill säga lön, inkomst av näringsverksamhet, inkomst av kapital samt effekter av skatter och transfereringar. Pension är en form av inkomst som antingen kan vara en form av uppskjuten lön eller ett resultat av transfereringar från det allmänna. På ett generellt plan utgör löner, eller inkomst av anställning, den viktigaste inkomstkällan för majoriteten av den vuxna befolkningen.

3.4.1. Löneskillnader med fokus på nationell nivå

Detta stycke utgår från jämförelser på nationell nivå. Det efterföljande stycket har rubriken löneskillnader med fokus på den lokala nivån. Då avses jämförelser hos enskilda arbetsgivare.

I antologin *Gender, Age and Inequality in the Professions*, (Routledge 2019), presenterar Magnusson och Nermo en studie som visar att lönegapet mellan kvinnor och män sedan 1980-talet har minskat inom de flesta yrkeskategorier – men inte inom de yrken som kräver lång utbildning, har hög lön och hög status. Undersökningen baseras på data från svaren i Levnadsnivåundersökningen från åren 1968, 1974, 1981, 1991, 2000 och 2010.

Av Medlingsinstitutets (MI) senaste rapport där förändringar av löneskillnader mellan kvinnor och män och dess möjliga orsaker analyseras, *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2020. Vad säger den officiella lönestatistiken?* (MI 2021), framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat både i ett kortare och ett längre perspektiv. Sedan år 2005 är minskningen 6,5 procentenheter. Då samtliga löner för kvinnor och för män räknas om till heltidslöner, oaktat den faktiska anställningsgraden, är kvinnors lön 90,2 procent av männens. Lönegapet är enligt denna beräkningsmetod 9,8 procent. Medlingsinstitutet använder även alternativa beräkningsmetoder som standardvägning och regressionsanalys (MI 2021, s 11). Det standardvägda lönegapet för samtliga anställda anges vara 4,4 procent.

En alternativ metod för att beskriva löneskillnader är att utgå från begreppet livslöner. Ljunglöf och Simonsen (SACO) har i två rapporter belyst detta tema, *Lönar sig utbildning? Livslönerapport 2020* samt *Livslöner för kvinnliga och manliga akademiker* (2021). Vid beräkningen av livslönerna tas inte bara hänsyn till löner utan också till inkomstbortfall under studietiden, arbetslöshet, pension, inkomstskatt och studiemedel. Vidare redovisas skillnader i livslön mellan högskoleutbildade och gymnasieutbildade samt skillnader både inom och mellan olika högskoleutbildningar. Resultaten visar att manliga akademiker har en beräknad nettolivslön som uppgår till ungefär 23,4 miljoner. Motsvarande siffra för kvinnliga akademiker är ungefär 19,7 miljoner. Skillnaden är ungefär 3,7 miljoner kronor vilket innebär att kvinnliga akademiker har 15,8 procent lägre nettolivslön än manliga akademiker. Beräkningarna visar också att gymnasieutbildade män som läst det naturvetenskapliga eller samhällsvetenskapliga programmet, men valt att inte studera vidare på högskolan har ungefär samma livslön som kvinnor som har en lång högskoleutbildning. Högskoleutbildning är dock ofta en förutsättning för att kvinnor ska ha en bra lön och karriär.

Ett närliggande tema, nämligen att kvinnodominerade och mansdominerade branscher på ett generellt plan har olika lönelägen, diskuteras närmare i kapitel 7, där temat är begreppen värdediskriminering och likvärdigt arbete.

I *Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden*, Boschini (ESO 2017), undersöks utvecklingen av könslönegapet i relation till tre inom nationalekonomin förekommande diskrimineringsteorier; preferensdiskriminering, statistisk diskriminering och implicit diskriminering. I rapporten dras slutsatsen att könsdiskriminering förekommer. Exakt hur stor del av de oförklarade löneskillnaderna som kan hänföras till arbetsgivares diskriminerande beteenden kan inte slås fast. Rapporten utmynnar i några förslag till åtgärder. Ett förslag handlar om att fasta inträdeslöner ses som en möjlighet för att minska könslöneskillnaderna mellan unga och lika produktiva kvinnor och män inom samma yrke. Andra förslag till åtgärder som nämns är att reformera föräldraförsäkringen så att uttaget av föräldraledighet delas lika, utan möjligheter till överföring mellan föräldrarna. Dessutom anses det totala antalet föräldraledighetsdagar behöva minska för att föräldrar, i första hand kvinnor, inte ska vara frånvarande från arbetsmarknaden lika länge som fallet är i dag.

3.4.2. Löneskillnader, med fokus på den lokal nivå

En utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen är att parterna på arbetsmarknaden har huvudansvaret för lönebildningen. Sedan en längre tid tillbaka omfattas mer än 90 procent av landets arbetstagare av kollektivavtal som innebär att den individuella löns bestämning sker på lokal nivå. Avtal med lönetariffer som fastställs på förbunds nivå tillhör undantaget och förekommer i första hand inom transportsektorn.⁴³ Politikens viktigaste verktyg för att säkerställa jämställda löner med utgångspunkt hos den enskilda arbetsgivaren, det vill säga på lokal nivå, är diskrimineringslagens lönekartläggningsbestämmelser.⁴⁴ I regeringens *Handlingsplan för jämställda livsinkomster* från år 2017 finns ett antal åtgärds punkter som just handlar om att skärpa och att effektivisera bestämmelserna om aktiva åtgärder i allmänhet och bestämmelserna om lönekartläggning i synnerhet.

En bakgrund till svårigheterna för den svenska lönebildningsmodellen att ta till sig utgångspunkterna för en jämställd lönesättning är begreppen lika och likvärdigt arbete, vilket beskrivs i avhandlingen *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män*, Svenaeus (2017). I avhandlingen redogörs bland annat för hur kraven på lönekartläggning utmanar den traditionella avtalsmodellen. Detta hänger samman med att könsrelaterade löneskillnader som inte har en saklig förklaring ska upptäckas, åtgärdas och förhindras, utan hänsyn till förekomsten av olika kollektivavtal och oavsett om den anställda är fackligt organiserad eller ej.

⁴³ Medlingsinstitutet (2021) *Avtalsrörelsen och lönebildningen*, s. 240 ff.

⁴⁴ Bestämmelserna finns i diskrimineringslag (2008:567), kap. 3, 8–10 samt 13–14 §§.

Lönekartläggning är temat för Riksrevisionens rapport 2019:16, [*Diskrimineringslagens krav på lönekartläggning – ett trubbigt verktyg för att minska löneskillnader mellan kvinnor och män*](#). Ett centralt resultat i rapporten är att bestämmelserna har en begränsad möjlighet att påverka löneskillnaderna mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden i sin helhet. Den metodmässiga ansatsen i rapporten, och därmed grunden för Riksrevisionens slutsatser, ifrågasätts i [*En kommentar till Riksrevisionens rapport 2019:16 om lönekartlägningsbestämmelser*](#), Rickne och Stüber (2019). [*Regeringens skrivelse \(2019/20:48\)*](#) som är ett svar på Riksrevisionens rapport 2019:16 landar bland annat i slutsatsen att den lagändring som trädde i kraft år 2017, samt ytterligare förstärkningsåtgärder som infördes vid denna tidpunkt, måste ges en chans att få ett genomslag. Skrivelsen utmynnar i ett antal förslag om hur samspelet mellan kollektivavtalssystemet och lagstiftningen ska kunna förbättras. Några av dessa förslag, exempelvis om förbättrad lönestatistik på arbetsgivarnivå eller annan lämplig nivå, är för närvarande föremål för utredning inom ramen för Kommissionen för jämställda livsinkomster.

3.4.3. Föräldraskapets inverkan på könslönegapet

Föräldraskap och därmed sammanhängande fördelning mellan betalt arbete och obetalt hem- och omsorgsarbete är den enskilt viktigaste faktorn som förklarar utvecklingen av lönegapet mellan kvinnor och män under ett yrkesliv. Detta framgår av de rapporter som vi nedan refererar. Urvalet av rapporter syftar även till att visa att frågan i sig är komplex. Arbetsgivares förväntningar gällande risken för frånvaro, oavsett om den anställda har barn eller ej, tycks påverka löne- och karriärutveckling på skilda sätt för kvinnor och män. Det är ett agerande som ur ett national- eller företagsekonomiskt perspektiv kan framstå som rationellt men som ur ett juridiskt perspektiv kan ifrågasättas.⁴⁵

Möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap ser olika ut i olika branscher, men om arbetsplatsen i sig är kvinnodominerad verkar inte nödvändigtvis utgöra en positiv faktor. En studie visar att homosexuella par uppvisar ett avvikande mönster gällande karriärutveckling jämfört med heterosexuella par. Statistik över kvinnors andel av mäns medianinkomst efter hushållstyp med eller utan barn finns i bilaga 1, kapitel 2.4.

⁴⁵ Av 16 § i föräldraledighetslagen framgår att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet.

[*What Prevents Female Executives from Reaching the Top?*](#), Keloharju, Knüpfer och Tåg (IFN 2016), är en studie som bygger på svenska data och som undersöker skillnader i kvinnors och mäns karriärutveckling.⁴⁶ De fem första åren efter familjebildning ses som avgörande ur ett jämställdhetsperspektiv. För kvinnor innebär det i hög grad, men inte för män, att ett hack i lönekarriären uppstår som därefter består under resten av yrkeslivet.

[*Karriärutveckling för högutbildade kvinnor och män i Sverige*](#), Albrecht, Bronson, Skogman Thoursie och Vroman (IFAU 2018:8), är en studie som visar att kvinnor och män har ungefär lika lön vid 25 års ålder, men vid 45 års ålder är männens genomsnittliga månadslön cirka 25 procent högre.⁴⁷ Det första barnets födelse förklarar ungefär hälften av könslönegapet vid 45 års ålder. Tidigare i karriären förklarar familjebildning mindre. Vidare konstateras att män arbetar i företag med färre anställda, i företag där högutbildade tjänar mer och där de anställda arbetar heltid i större utsträckning. Dessa skillnader visar sig dock ha begränsad betydelse för könslönegapet. Män tycks få mer betalt för sina egenskaper än vad kvinnor får. Högutbildade kvinnor och män byter företag i ungefär samma omfattning, men männen har en bättre löneutveckling oavsett om de stannar eller byter företag.

[*Familjebildning och karriär - konsekvenser av oförutsägbar frånvaro*](#), Azmat, Hensvik och Rosenqvist (IFAU 2020:11). Här undersöks om kvinnors högre frånvaro under småbarnsåren minskar möjligheten att inneha välavlönade jobb med höga krav på närvaro. Studien visar att kvinnors sannolikhet att inneha sådana jobb minskar kraftigt efter första barnets födelse (relativt män). Resultaten tyder på att familjebildningens ojämna inverkan på kvinnors och mäns löner skulle kunna mildras om fler arbetsplatser organiserade arbetet så att produktionen blev mindre känslig för oväntad och kortvarig frånvaro.

[*The gender gap in early career wage growth: the role of children, job mobility and occupational mobility*](#), Reshid (IFAU 2017:5). Detta är en studie som uppmärksammar att kvinnor som inte har barn, men som tillhör åldersspannet där familjebildning normalt äger rum, har en sämre löneutveckling i samband med byte av jobb jämfört med män. Arbetsgivares förväntningar på en möjlig framtida frånvaro på grund av graviditet anges som en förklaringsfaktor.

⁴⁶ IFN är förkortning för Institutet för Näringslivsforskning.

⁴⁷ SOFI är förkortning för Institutet för social forskning vid Stockholms universitet.

Flexible time – but is the time owned? Family friendly and family unfriendly work arrangements, occupational gender composition and wages: a test of the mother-friendly job hypothesis in Sweden, Magnusson (SOFI 2019). En slutsats i denna studie är att kvinnodominerade arbetsplatser inte kan anses vara mer flexibelt eller familjevänligt organiserade än manligt dominerade, utan snarare tvärtom. En annan slutsats, kopplad till en generell undervärdering av kvinnors arbetsinsatser, formuleras på följande sätt: ”Taken together the findings counters the notion that the remaining gender wage gap largely is due to women avoiding time consuming work or choosing flexibility. Instead it seems like women are compensated less regardless of their job characteristics.”⁴⁸

Moberg (IFAU 2016:9) har ett explicit HBTQI-perspektiv i rapporten *Är lesbiska föräldrar mer jämställda?* Resultaten visar att lesbiska par har en mer jämlik fördelning av hushållsarbete och omsorg om barnen jämfört med heterosexuella par. Att lesbiska par är mer jämställda kan delvis förklaras av att de ”turas om” att föda parets barn och därmed tar varsin längre period med föräldraledighet. Detta bidrar till en mer jämlik inkomstutveckling inom lesbiska par.

3.4.4. Löneskillnader, ytterligare aspekter av temat

Utöver temat föräldraskap finns ytterligare en rad faktorer som inverkar på uppkomsten av könsrelaterade löneskillnader. Utvecklingen ser dock olika ut bland arbetare och tjänstemän. Faktorer som har bäring på skillnader i inkomst är kollektivavtalade ersättningar utöver lön. En annan typsituation där könsrelaterade löneskillnader tenderar att uppstå är förhandlingstillfället i samband med nyanställning.

Medlingsinstitutet presenterade år 2018 rapporten *Yrke, lön och kön*. Rapporten är en kartläggning av löneläget för 383 yrken mellan åren 2014 och 2017. Generellt var löneutvecklingen mer gynnsam inom akademikeryrken jämfört med yrken med lägre krav på utbildning. I akademikeryrken över lag hade andelen kvinnor ökat. Under perioden hade stora kvinnodominerade yrken en särskilt gynnsam löneökningstakt, exempelvis inom vård och skola. Detta har bidragit till att de totala löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat.

År 2018 ägnar Medlingsinstitutet fördjupningskapitlet i *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017. Vad säger den officiella lönestatistiken?* åt frågan om tänkbara orsaker till att könslöneskillnaden minskar. För det första ses kvinnors ökande andel av gruppen akademiker som en förklaring och för det andra att fler kvinnor blir chefer.

⁴⁸ Citatet är hämtat från rapportens *abstract*.

Inspektionen för socialförsäkringar presenterade år 2018 en redovisning av kollektivavtalade ersättningar som kompletterar den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen. Rapporten [Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början](#) är författad av Sjögren Lindquist. Eftersom de allmänna socialförsäkringarna är prisindexerade, eller inte indexerade över huvud taget, minskar den relativa kompensationsgraden från socialförsäkringen när reallönerna ökar. I dag har ungefär 50 procent av de anställda kvinnorna och 60 procent av de anställda männen en månadslön över 7,5 prisbasbelopp, vilket är taket för ersättning i många av förmånerna i socialförsäkringen. 75 procent av de anställda männen och ungefär 70 procent av de anställda kvinnorna har en månadslön som överstiger taket i arbetslöshetsförsäkringen. Rapportens slutsats är att socialförsäkringssystemet succesivt glider från att vara ett system med inkomstbortfallsförsäkring mot ett grundtrygghetssystem.

Medlingsinstitutet ägnar 2016 års fördjupningskapitel i [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2015. Vad säger den officiella lönestatistiken?](#) åt temat förväntad och faktisk lön. En studie av 41 högskoleutbildningar visar att för studenterna i cirka en tredjedel av utbildningarna finns en löneskillnad till kvinnornas nackdel efter examen. Förväntningarna på lönen efter examen skiljer sig också mellan kvinnor och män. Till grund för slutsatserna är en studie bland ekonomistudenter. I genomsnitt förväntar sig kvinnor en lägre lön än män – vilket också blir utfallet. En jämförelse mellan den förväntade lönen och den lön ekonomistudenterna faktiskt får visar att manliga studenter erhåller en högre lön oavsett lärosäte och examensår.

Sveriges Ingenjörer bekräftar Medlingsinstitutets resultat i [Rön om lön och kön. Löner och löneskillnader bland ingenjörer](#) (2021). Rapporten, som är skriven av Ihrfors och Bagge, visar att kvinnorna får en lägre lön än den de förväntade sig, medan männen får en lön som till och med överstiger den de förväntade sig. Kvinnor förväntar sig således att deras kompetens direkt efter examen ska värderas lägre vilket antingen bekräftas eller förstärks av arbetsgivare.

3.5. ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ

Enskildas inkomster liksom möjligheten till att utvecklas i arbetet eller att göra karriär påverkas av skillnader i arbetsvillkor. Arbetsvillkor av betydelse är heltid- eller deltidsanställning liksom tidsbegränsad anställning eller tillsvidareanställning. Av Budgetpropositionen för 2022 framgår att det minskade gapet i arbetsinkomst är en följd av att skillnaden mellan kvinnor och män i sysselsättningsgrad och arbetad tid för sysselsatta har minskat.⁴⁹

⁴⁹ Prop. 2021/22:1, bilaga 3 om ekonomisk jämställdhet, s. 2.

Arbetsmiljön är en central fråga som påverkar närvaro eller frånvaro i arbetet. Frågor om ekonomisk jämställdhet har därmed en koppling till det jämställdhetspolitiska delmålet 5 om jämställd hälsa. Dessa aspekter blir även belysta i denna rapportens statistikbilaga (Bilaga 1) under rubriken Sjukdom och sjukfrånvaro.

3.5.1. Arbetsvillkor

I 2017 års fördjupningskapitel i [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken?](#) undersöker Medlingsinstitutet om lönen påverkas av den sammanlagda arbetstiden. Kvinnor lönearbetar i genomsnitt färre timmar än män och det skulle kunna vara en bidragande orsak till löneskillnaden. Det visar sig emellertid att det snarare är yrke och karriär som påverkar lönen än de arbetade timmarna, även om det är svårt att skilja orsakerna från varandra. 2020 års fördjupning av [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019. Vad säger den officiella lönestatistiken?](#) ägnas åt sambanden mellan arbetet tid och lön på nytt. Resultaten i de båda studierna är likartade. MI skriver att det finns både direkta och indirekta förklaringar till att arbetad tid kan påverka lönen. En direkt effekt kan vara att den samlade arbetstiden kan påverka humankapitalet, det vill säga att ökad närvaro leder till ökad erfarenhet och kunskap. Det kan också påverka möjligheten att ta del av internutbildning vilket i sin tur kan påverka löneutvecklingen. En annan förklaring som MI anför är att en arbetsgivare kan tänkas vara mer benägen att befordra personer med högre närvaro.

[Arbetstidens förläggning 2008–2018](#) (SCB 2019) är en granskning med fokus på situationen för dem som har obekväma arbetstider. Rapporten visar att kvinnor arbetade på obekväma arbetstid i högre utsträckning än män under hela tidsperioden, samtidigt som andelen minskade i snabbare takt bland kvinnor än bland män. Lågutbildade och tidsbegränsat anställda är överrepresenterade bland arbetstagare med obekväma arbetstider.

I rapporten [Anställningsformer år 2020. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2020](#), Larsson (LO 2021), visas att utvecklingen gått åt olika håll för arbetare och tjänstemän. För arbetare har andelen tidsbegränsat anställda sakta ökat. De senaste sju åren har andelen tidsbegränsat anställda arbetare etablerat sig strax över 20 procent. För tjänstemän har andelen tidsbegränsat anställda däremot minskat ner mot 10 procent de senaste åren. Tidsbegränsad anställning var mer vanligt bland kvinnor än bland män.

3.5.2. Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

[Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser](#) (Lidwall, Edwardsson och Qian, Försäkringskassan 2020) är en registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år. I rapporten konstateras att risken för stressrelaterad psykisk ohälsa är 41 procent högre för kvinnor, särskilt yngre, jämfört med män. Detta gäller såväl hög- som lågutbildade. Vidare konstateras att den stressrelaterade psykiska ohälsan står för en allt större del av sjukskrivningarna i psykiatrisk diagnos. Som exempel nämns utmattningssyndrom, vilket ofta innebär halvårslånga sjukskrivningar.

[Jämställd sjukfrånvaro – bedöms män och kvinnor likvärdigt i sjukskrivningsprocessen?](#), Riksrevisionen (2019:19). I rapporten konstateras bland annat att kvinnor som diagnosticeras med en lindrig eller medelsvår psykisk sjukdom är sjukskrivna 30 procent mer än män vid samma bedömning av arbetsförmågan. Ingenting i resultaten tyder på att skillnaden kan förklaras av att kvinnor har sämre hälsa än män, eller av att kvinnor och män ofta arbetar i olika yrken och i olika branscher.

Ek och Olofsdotter gjorde år 2017 en kunskapssammanställning åt Arbetsmiljöverket, [Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet](#). I rapporten visas bland annat att föreställningar om kön kan relateras till risker och säkerhetsarbete, särskilt inom mansdominerade yrken med hög andel olyckor och dödsolyckor. Forskningen visar hur maskulina normer påverkar attityder till säkerhet, risker och arbetsmiljö.

[En vitbok om kvinnors arbetsmiljö](#), Arbetsmiljöverket (2017:6), utgör en sammanfattning av de viktigaste slutsatserna av ett regeringsuppdrag på temat kvinnors arbetsmiljö. Av rapporten framgår att förutsättningarna för arbetet och arbetsmiljön är sämst 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. De drabbar både kvinnor och män som befinner sig där; det är inte en fråga om kön utan exponering.

I den av Jämställdhetsmyndigheten initierade kunskapssammanställningen [Vad kan förklara kvinnors högre sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa](#) (Boström och Hensing 2021) identifieras sju möjliga orsaksfaktorer till kvinnors högre sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa: Personalneddragningar, bristande organisatorisk och social arbetsmiljö, att arbeta i en kvinnodominerad bransch eller i ett yrke där kraven på skicklighet (kompetens) var låga, skillnader i arbetsvillkor i kvinnor och mäns yrken och arbetsplatser, rökning, låg utbildningsnivå samt lång sjukskrivningstid. En slutsats som dras är att flera av dessa faktorer bör kunna förebyggas med relevanta insatser från arbetsgivare eller vårdgivare.

3.6. ARBETSMARKNADSFRÅGOR I VIDARE BEMÄRKEELSE

Under denna rubrik uppmärksammas arbetsmarknadsfrågor i vidare bemärkelse och som har en koppling till kvinnors och mäns möjlighet till egen försörjning. De teman som berörs är insatser för inträde till arbetsmarknaden och frågor om omställning. I flera rapporter diskuteras Arbetsförmedlingens verksamhet. Faktorer utöver kön som berörs i de refererade rapporterna är utbildningsbakgrund, utländsk bakgrund, funktionsnedsättning samt ålder. De refererade rapporterna visar att ett intersektionellt perspektiv bidrar till att synliggöra särskilda segment inom gruppen kvinnor och män som är i behov av riktade stödåtgärder.

[*Född 1985 – en generations inträde på arbetsmarknaden*](#), Länsstyrelsen Stockholm (2019), är en studie om utbildning och arbetsmarknadsetablering över tid. Utsatta grupper i fråga om etablering och inkomst är unga, personer med låg utbildning, personer med funktionsnedsättning och personer med utländsk bakgrund. Det långa tidsperspektivet visar att konsekvenserna av flera av dessa faktorer är bestående över tid och att utbildning är en nyckel till att bryta utanförskap. Kvinnor drabbas i högre utsträckning av att sakna en gymnasial utbildning än män sett till faktorer som inkomstutveckling och utanförskap. I studien visas att det generellt inte finns stora könsskillnader mellan samtliga kvinnor och män i fråga om arbetsmarknadsetablering. För kvinnor förefaller däremot konsekvenserna i många fall bli större av att tillhöra en utsatt grupp.

[*Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering?*](#), Maria Cheung, Arbetsförmedlingen (2018:2), är en studie som visar att det finns könsskillnader i Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser. De är dock mindre än vad som målas upp i den deskriptiva statistiken. Män får ta del av arbetsnära insatser som arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik, instegsjobb och nystartsjobb i högre utsträckning, medan kvinnor får ta del av förberedande utbildningar och extratjänster i högre utsträckning. Män får generellt fler besök och kallelser till möten hos arbetsförmedlare än kvinnor. De träffar också arbetsförmedlaren tidigare i arbetslöshetsperioden. Kvinnliga och manliga arbetssökanden får olika arbetsmarknadspolitiska bedömningar.

[*Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet*](#), Larsson, (Arbetsförmedlingen 2019:12) I rapporten visas att utrikes födda kvinnor anvisas i högre grad till insatser med syfte att uppfylla aktivitetskraven, snarare än med syfte att insatsen ska leda till jobb. Män matchas i större utsträckning mot lediga arbeten eller hänvisas till arbetsmarknadsnära insatser. Vidare anges att de arbetsstrategier som arbetsförmedlarna utvecklar för att förenkla sitt arbete och spara tid tenderar att drabba kvinnor med kort utbildning och liten arbetslivserfarenhet. Det tar sig bland annat uttryck i form av bristfälliga kompetenskartläggningar och att kvinnorna prioriteras bort vid matchningar mot lediga tjänster. Gravida kvinnor skrivs inte heller in som arbetssökande i samma utsträckning som andra individer.

I en rapport från Jämställdhetsmyndigheten och Myndigheten för delaktighet (2019), [Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning](#), bekräftas mönstret i Larssons rapport. Möjligheterna att ta del av stödinsatser på arbetsmarknaden skiljer sig åt mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Exempelvis är andelen kvinnor som får arbete med stöd betydligt lägre än andelen män.

[Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter](#), Neuman, Nielsen Lundmark och Karlsson, (MUCF 2021). I rapporten konstateras bland annat att etableringen försvåras av att kvinnorna i lägre utsträckning tar del av insatser och stöd som ska leda till arbete. Studien visar också att föräldraskap och medföljande omsorgsansvar kan medföra en fördröjd etablering och försvåra att få fast anställning. Rapporten visar att kvinnor som lever i hederskontexter möter särskilda hinder. Exempelvis kan det handla om begränsningar som påverkar skolgång och möjlighet till högre utbildning.

[Etablering efter etableringsinsatser](#), Liljeberg och Åslund, (IFAU 2019:28), bygger på en studie om hur det går för dem som påbörjat insatser i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag 2010–2014, med särskilt fokus på skillnader mellan kvinnor och män och skillnader på kommunnivå. Skillnaderna mellan kvinnor och män är stora när det gäller sysselsättning och förvärvsinkomst, men mindre entydiga när det gäller försörjningsstöd och studiemedelsmottagande.

Kommissionen för jämställda livsinkomster publicerade år 2021 ett delbetänkande: [Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning](#). Där konstateras att den typ av stödåtgärder som kvinnor generellt tar del av i större utsträckning är inkomstprövade och oftare utgörs av ersättningar som kompenserar för inkomstbortfall på grund av deras relativt högre frånvaro från arbetsmarknaden, exempelvis sjukpenning eller föräldrapenning. De typer av offentliga stödåtgärder som män tar del av i större utsträckning än kvinnor utgörs oftare av insatser och stöd som för dem närmre arbetsmarknaden och egna arbetsinkomster. Detta gäller exempelvis subventionerade anställningar och stöd till näringsverksamhet. En bilaga till denna studie har fokus på Arbetsförmedlingens verksamhet, [Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknads-etablering – analys och bedömning av möjliga åtgärder](#). Studien visar att Arbetsförmedlingen genomgående och systematiskt ger mer stöd och resurser till män än till kvinnor.

Forskarna Carlsson och Eriksson har publicerat två rapporter som bygger på samma utgångsmaterial: För det första, [Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på en jobbansökan?](#), (IFAU 2017:8) och för det andra, [Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar](#), Delegationen för senior arbetskraft (2019). I båda fallen refereras till ett fältexperiment där över 6 000 fiktiva jobbansökningar, med slumpmässigt tilldelad information om kön och ålder i intervallet 35–70 år, skickats till arbetsgivare med en utannonserad vakans.

Resultaten visar att sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare faller kraftigt redan från 40-årsåldern. Sannolikheten att bli kontaktad faller dessutom snabbare med åldern för kvinnor än för män.

[Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller – en analys utifrån geografi och kön](#), Eriksson, Hane-Weijman och Henning, Tillväxtanalys (2020:05), är en studie om omställningar och att könsskillnader i dessa sammanhang i vissa fall kan förstärkas. Författarna visar att kvinnor trängs ut från, eller väljer att lämna, arbeten inom tillverkningsindustrin i högre grad än män. Motsvarande sker för män inom exempelvis vård- och omsorgssektorn. Samtidigt visas att kvinnor i högre grad än män uppnår en högre yrkesstatus på sin nya arbetsplats. Sambandet gäller de som blir friställda från lågstatusyrken.

3.7. BIDRAGS- OCH TRANSFERERINGSSYSTEM – EFFEKTER AV SKATTER, RUT-AVDRAG OCH FÖRÄLDRAPENNING

Vi har tidigare konstaterat att det genomsnittliga individuella disponibla inkomstgapet under en längre tid i stort sett varit oförändrat, trots att skillnader i arbetsinkomster minskat. De rapporter som kommenteras nedan visar ytterligare förklaringar till detta oförändrade inkomstgap utöver att skillnader i inkomst av kapital har ökat, nämligen att skatter och transfereringar kommit att bidra mindre till inkomstutjämnningen. En minskning av skillnaderna i arbetsinkomster har således lett till en minskning av skillnaderna i betalning av inkomstskatt. En särskild fråga som uppmärksammas i flera rapporter är beskattningen av fåmansbolag. Reglerna har medfört att arbetsinkomster kunnat omvandlas till kapitalinkomster med en tydligt lägre skattesats. Dessa fåmansbolag drivs företrädesvis av män. Tre rapporter berör rutavdraget, en reform som under senare år har varit föremål för omfattande debatt. Avslutningsvis uppmärksammas några rapporter som kompletterar tidigare avsnitt om föräldraskapets inverkan på löneinkomster.

Europaparlamentet antog den 15 januari 2019 en [resolution om Jämställdhet och skattepolitik i EU](#), vilken även har en koppling till Agenda 2030. Beslutet föregicks av rapporten [Gender equality and taxation in the European Union](#), Gunnarsson, Schratzenstaller & Spangenberg (2017). I rapporten konstateras att skatteregler är utformade så att de ska vara könsneutrala, men att de i praktiken slår olika på grund av att kvinnor och män har olika livsvillkor och inkomster. Exempel på detta är konsekvenserna av att många europeiska länder, däribland Sverige, tar ut en högre skatt på arbetsinkomster än på kapitalinkomster.

[Skattesystemets utveckling 2006–2015](#), Skatteverket (2017), är resultatet av ett regleringsbrevsuppdrag för år 2017. Rapporten bygger på en kartläggning av könsuppdelad statistik för olika skatter. Bland annat visas att skattereduktioner för rot- och rut-arbete har utnyttjats av fler män än av kvinnor. Statistiken för

kapitalbeskattningen visar att det är fler män än kvinnor som redovisar såväl inkomster som avdrag inom kapital. Män redovisar också högre belopp. Det gäller även för utländska försäkringar samt fastighetsavgift och -skatt. Det är fler män än kvinnor som är delägare i fåmansaktiebolag – 75 procent av delägarna är män. Vidare är fler män än kvinnor enskilda näringsidkare och delägare i handelsbolag. 39 procent av de enskilda näringsidkarna är kvinnor och 35 procent av delägarna i handelsbolagen är kvinnor. Rapporten [Skattesystemets utveckling 2006–2015, del 2](#), Skatteverket (2018), är en fördjupad analys av rot- och rutavdrag, investeringssparkonto och delägare i fåmansbolag ur ett jämställdhetsperspektiv.⁵⁰

[Kvinnor med flyktningbakgrund i rutsbventionerade företag](#), Rickne (SNS 2019).⁵¹

I studien jämförs arbetskraftens sammansättning både med privat sektor i genomsnitt och med de närliggande branscherna lokalvård, restaurang och hemtjänst. I studien undersöks den roll som skattesubventioner till så kallade ”enkla jobb” kan spela för ökad sysselsättning av marginaliserade grupper på arbetsmarknaden. Kvinnor med flyktningbakgrund är en kategori med särskilt stora integrationsproblem. Resultat visar att många av de sysselsatta inom rutsbventionerade företag är kvinnor och att många är födda utanför Sveriges gränser, främst i andra europeiska länder. Den stora majoriteten av dessa kvinnor saknar dock flyktningbakgrund, det vill säga den kategori som har störst behov av arbetstillfällen. Av den anledningen ifrågasätts rutavdragets funktion som effektiv integrationsåtgärd.

[Rutavdraget – konsekvenser av reformen](#), Riksrevisionen (2020:2), är ytterligare en rapport på temat rutavdrag. I rapporten konstateras att den tiondel av hushållen som har högst disponibla inkomster, svarade år 2017 för 40 procent av det totala avdragsbeloppet. Mindre än hälften av det totala avdragsbeloppet gick till barnfamiljer, enbart enstaka procent till ensamstående föräldrar. Drygt en fjärdedel gick till hushåll som kategoriseras som äldre än 65 år. Barnfamiljerna ökade sitt marknadsarbete men ej personer över 56 år. Träffsäkerheten är i detta avseende enligt Riksrevisionens bedömning inte särskilt god. Det visar sig att 69 procent av hushållen som köpte rut-tjänster år 2017 inte hade hemmavarande barn. I rapporten visas att många av de nya rut-arbetarna var arbetskraftsinvandrare. Detta var inte riksdagens uttalade avsikt med rut-reformen, utan avsikten var att de nya arbetstillfällena skulle leda till ökad sysselsättning bland dem på den svenska arbetsmarknaden som hade svårigheter att finna sysselsättning.

[Utvärdering av RUT-avdraget – effekter på företagets tillväxt och överlevnad](#), Tillväxtanalys (2019), är en rapport som granskar rut-tjänsterna ur ett företagsperspektiv. Bedömningen är att rut-reformen haft positiva effekt på anställningar, nettoomsättning, arbetsproduktivitet och överlevnad i jämförelse

⁵⁰ Notera även [Rättelse: Skattesystemets utveckling 2006–2015, Del II](#).

⁵¹ SNS, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, är en tankesmedja som bland annat bedriver samhällsforskning och förlagsverksamhet.

med kontrollgruppen. Den uppskattade kostnaden per skapat jobb bedöms vara på samma nivåer som andra liknande reformer. Utifrån ett jämställdhetsperspektiv görs en iakttagelse: I samtliga regressioner kontrollerades om den operativa företagsledaren var en kvinna samt andelen kvinnor i företagen. Genomgående noterades i företag som drivs av en kvinna att effekterna av rut-reformen på anställningar och nettoomsättning var lägre jämfört med om företaget drivs av en man. För arbetsproduktivitet fanns ingen skillnad i resultaten beroende på om företagsledaren var kvinna eller man. Resultaten gällande andelen kvinnor i företagen var mer splittrad. I företag med en hög andel kvinnor var effekterna på anställningar högre. Det omvända gällde för nettoomsättning och produktivitet.

[*Barnhushållens ekonomi. Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2017*](#), Hultin & Wiberg, Försäkringskassan (2017:9). Resultatindikatorerna visar att den ekonomiska familjepolitiken förbättrar barnfamiljernas ekonomi och har stor betydelse för barnhushållens ekonomiska situation, i synnerhet för hushåll med låga inkomster och/eller många barn. Även om mammorna fortfarande tar ut den absoluta majoriteten av föräldrapenningen, visar resultaten att allt fler föräldrar delar lika på föräldrapenningen. Ensamstående föräldrar, framför allt ensamstående kvinnor, har fortfarande en utsatt ekonomisk situation jämfört med andra typer av hushåll. Särskilt utsatta är hushåll med en ensamstående förälder som är född utanför Sverige.

[*Snabbhetspremien – Högre föräldrapenning för kvinnor ger mindre jämställt uttag*](#), ”Snabbhetspremien” är en regel som gör att kvinnor som får sitt andra barn inom 2,5 år efter det första ofta får högre föräldrapenning än dem som får sitt andra barn senare. Moberg (IFAU 2019:2) har gjort en studie som visar att kvinnors uttag av betald föräldraledighet starkt påverkas av nivån i föräldrapenningen och att ett ökat uttag bland mödrar leder till en nästan lika stor minskning i uttag bland barnens fäder. En slutsats är att ”snabbhetspremien” leder till ett mindre jämställt uttag av betald föräldraledighet.

[*Hur påverkar ekonomiska incitament och könsnormer fördelningen av barnomsorg mellan föräldrar?*](#), Ichino, Olsson, Petrongolo och Skogman Thoursie (IFAU 2019:13), är en studie om hur jobbskatteavdraget som infördes år 2007 påverkat hur mammor och pappor fördelar sina VAB-dagar mellan sig. Studien visar att småbarnsfamiljer reagerar om en av föräldrarna får en skattesänkning genom att omfördela VAB från den som fick en skattesänkning till den som inte fick det. Detta tyder på att ekonomiska incitament har betydelse för hur föräldrar fördelar barnomsorg. Benägenheten att reagera skiljer sig mellan demografiska grupper, vilket är konsistent med att betydelsen av könsnormer varierar i samhället.

3.8. PENSIONER

I åldersgruppen 65 år och äldre har inkomstgapet mellan kvinnor och män varit tämligen stabilt under cirka 25 års tid. Det ligger kring 30 procent men pensionsinkomsternas bidrag till detta gap har minskat över tid samtidigt som den utjämnande effekt som skatter och transfereringar medför har avtagit.⁵² Nedan refereras till ett urval av rapporter som behandlar olika aspekter av inkomstskillnader mellan kvinnor och män kopplat till temat pensioner.

Departementsskrivelsen Ds 2016:19 [Jämställda pensioner?](#) utgör en första delrapport av pensionsgruppens arbete.⁵³ Rapporten ger en allsidig belysning av jämställdhetsproblematiken. Bland annat visas att vissa typer av pensioner bidrar till att minska skillnaden mellan kvinnors och mäns inkomster, medan andra bidrar till att öka den. Två slags pensionsutbetalningar går främst till kvinnor. Garantipension utgör en utfyllnad till inkomstpension när denna är låg eller saknas helt. Det är en betydligt större andel kvinnor än män som får garantipension. Nära en femtedel av kvinnorna har änkepension och för dem som har sådan pension är det genomsnittliga beloppet betydande. Även detta bidrar till att jämna ut skillnaden mellan kvinnor och män. Tjänstepensioner som har en hög täckningsgrad för både kvinnor och män bidrar i stället till en kraftig ökning av skillnaden.

[Varför får kvinnor och män olika mycket i inkomstpension?](#), Johannisson, Lowén och Svensson, Pensionsmyndigheten (2018). I rapporten konstateras att om garantipensionen inkluderades i analysen skulle könsskillnaderna i pensionen dämpas något, eftersom det är fler kvinnor än män som får detta grundskydd. Likaså skulle skillnaderna minska om inkomstbeskattningen ingick i analysen, eftersom beskattningen har en inkomstutjämnande effekt. Om tjänstepensionen inkluderas skulle könsskillnaderna däremot öka. Detta beror bland annat på att en del av intjänandet baseras på förvärvsinkomster som ligger över det så kallade intjänandetaket i det allmänna pensionssystemet. Det är fler män än kvinnor som har inkomster över taknivån.

Pensionsmyndigheten har publicerat två rapporter med utgångspunkt i två snarlika regeringsuppdrag: [Redovisning av livsinkomstprofiler 2019](#), Färm och Birkholz (2019), och [Redovisning av livsinkomstprofiler 2020](#), Färm och Lorenz (2020).

⁵² Prop. 2021/22:1, bilaga 3 om ekonomisk jämställdhet, s. 25 f.

⁵³ Pensionsgruppen är en parlamentarisk arbetsgrupp bestående av representanter för de partier som stod bakom 1994 års pensionsöverenskommelse. Gruppen har till uppgift att vårda och utveckla pensionsöverenskommelsen och intar därmed en nyckelställning inom sakområdet. Samtliga riksdagspartier förutom V och SD är representerade i gruppen.

Livsinkomsterna visar att kvinnor i allmänhet har en lägre årsinkomst än män, totalt sett, inom de tre redovisade inkomstgrupperna: låg inkomst, medelinkomst och hög inkomst. Inom gruppen kvinnor och män med garantipension är dock skillnaderna relativt små och dessutom inte konsistenta över hela livsinkomsten. Ytterligare en observation är att skillnaderna i inkomst som finns mellan kvinnor och män under arbetslivet ökar efter pensionsinträdet, förutom i gruppen med garantipension sett till faktiska utbetalningar. I gruppen med garantipension får kvinnorna tvärtom en högre kompensationsgrad än männen, vilket förklaras av att kvinnor i mediantal får en högre tjänstepension.

[*Makar som delar på kakan – en ESO-rapport om jämställda pensioner*](#), Säve-Söderbergh (ESO 2017). I rapporten undersöks i vilken utsträckning möjligheterna till att jämna ut pensionsinkomsterna mellan makar används och vilka det är som gör ett sådant aktivt val. Författaren konstaterar att det är mycket få personer som utnyttjar möjligheten att överföra pensionsrätter. Att teckna efterlevandeskydd är däremot vanligare, även om inte heller det utnyttjas i särskilt hög utsträckning.

[*Kvinnors och mäns pensioner. En analys av skillnader och spridning i pensionsinkomster idag och i framtiden*](#), Sjögren Lindquist, Cohen Birman, Gustafson och Korsell, Inspektionen för socialförsäkringen (2017:8). Rapportens utgångspunkt är att beskriva skillnaderna i pension mellan och spridningen inom grupperna kvinnor och män, nu och i framtiden. I rapporten konstateras att kvinnors totala pension är lägre än mäns oavsett vilken sektor de har arbetat i, men skillnaden har minskat över tid. Spridningen i total pension är större bland män än bland kvinnor och den har ökat för båda könen över tid. Skillnaden mellan kvinnors och mäns totala pensioner beräknas minska i framtiden. Om andelen med avsättningar till tjänstepension minskar i framtiden kommer även könsskillnaderna och spridningen i den totala pensionen att minska.

3.9. DIGITALISERING OCH UTBLICKAR MOT FRAMTIDEN

I EU:s jämställdhetsstrategi 2020–2025 understryks betydelsen av jämställdhetsintegrering kopplat till temat digitalisering för att uppnå unionens jämställdhetspolitiska ambitioner. I rapporten [*Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*](#), (EIGE 2020) beskrivs ett antal olika aspekter av digitaliseringens konsekvenser. I rapporten konstateras att arbetet med att jämställdhetsintegrera EU:s riktlinjer för utvecklingen av den inre marknaden gällande temat digitalisering är dåligt utvecklat. Vidare identifieras stora skillnader i ambitionsnivå mellan olika medlemsstater.

Temat jämställda inkomster och digitalisering har i svenska utredningar eller forskning uppmärksammats enbart i begränsad omfattning. Här följer två exempel som tangerar detta tema:

[Jobbpolarisering på svensk arbetsmarknad](#) skriven av Magnus Gustavsson är en bilaga till Långtidsutredningen SOU 2019:47. Begreppet jobbpolarisering syftar på att både hög- och låglönejobb uppvisar en positiv sysselsättningsutveckling i jämförelse med jobb med mer genomsnittliga löner. Utredningen har som syfte att belysa hur viktigt framsteg inom datorteknologi är, jämfört med andra förklaringar, som drivande faktor bakom de senaste decenniernas jobbpolarisering på svensk arbetsmarknad. Dessutom undersöks hur jobbpolariseringen påverkat lönespridningen. Bland annat visas att andelen kvinnor minskat i de lägst betalda jobben, men att andelen invandrare samtidigt ökat. I rapporten är kategorin invandrare inte könsuppdelad. Jobbpolariseringsmönstret efter år 1990 är mer tydligt för män än för kvinnor, men det finns inga påtagliga skillnader mellan olika branscher och sektorer. Kvinnor uppvisar i stället tendenser till både jobbpolarisering och jobbuppgradering.

Samma tema som ovan återkommer i rapporten [Jobbpolarisering och efterfrågan på olika förmågor på framtidens arbetsmarknad](#), Hensvik och Nordström Skans, (IFAU 2019:30). Författarna konstaterar att polariseringen är en realitet i Sverige. Sysselsättningen har främst ökat inom yrken där arbetskraften är förhållandevis högkvalificerad i termer av uppmätta förmågor och gymnasiebetyg. Vidare har sysselsättningsutvecklingen särskilt gynnat yrkesgrupper med goda verbala och tekniska förmågor, medan fokus och slutledningsförmåga har blivit mindre viktiga egenskaper. Rapporten visar inga indikationer på att det skulle finnas systematiska skillnader mellan kvinnor och män i detta avseende.

3.10. SAMMANFATTANDE DISKUSSION

3.10.1. Vikten av en nyanserad problembeskrivning

För att sammantaget beskriva utvecklingen för den ekonomiska jämställdheten finns en övergripande indikator som anger att det individuella disponibla inkomstgapet mellan kvinnor och män i stort sett varit konstant sedan två decennier. Utvecklingen i förhållande till olika inkomstslag, liksom utvecklingen inom gruppen kvinnor och gruppen män uppvisar dock stora variationer. Detta framgår av de refererade utredningarna och rapporterna liksom av kapitel 2 med statistik och indikatorer samt tillhörande rapportbilaga 1.

Löner är ett centralt tema i de refererade rapporterna. I Sverige fastställs inte lönenivåer genom politiska beslut. Utrymmet för jämställdhetspolitiska ambitioner inom detta område handlar därför om att skapa strukturer för arbetsmarknadens parter för att identifiera och därefter korrigera löneskillnader som sakligt inte kan förklaras. Lönekartlägningsbestämmelserna som primärt berör en enskild arbetsgivares verksamhet har betydelse för en enskild anställd och därmed även utifrån ett individuellt livsinkomstperspektiv. En vidareutveckling av kunskapshöjande och proaktiva ansatser ligger i linje med senare års policyutveckling inom EU-kommissionen, vilket uppmärksammats i rapportens inledande kapitel. Medlingsinstitutets årliga genomgångar visar att de största obalanserna ur ett jämställdhetsperspektiv är ett resultat av samhälleliga värderingar som innebär att kvinnodominerade yrken eller branscher lönemässigt ligger lägre än icke kvinnodominerade yrken eller branscher. Möjligheter till att synliggöra och skapa en ökad medvetenhet kring dessa värderingsskillnader diskuteras särskilt i kapitel 7.

Samhälleliga insatser för att underlätta möjligheten att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap, samt möjligheten till och utfallet av individuella val, har stor betydelse för den ekonomiska jämställdheten. Frågan är principiellt intressant eftersom den lyfter fram betydelsen av strukturer som underlättar en jämställd vardag. I denna sammanställning av rapporter exemplifieras att det är ett samspel av många olika samhälleliga insatser som har betydelse då avvägningar görs mellan att prioritera föräldraskap och förvärvsarbete.

I avsnitten om arbetsvillkor, arbetsmiljö och sjukfrånvaro, samt om arbetsmarknadsfrågor i vidare bemärkelse, uppmärksammas att det inom gruppen kvinnor respektive gruppen män finns stora variationer. Skillnader mellan olika branscher, mellan arbetare och tjänstemän, skillnader som tar hänsyn till graden av integration på den svenska arbetsmarknaden liksom olika behov av stöd och anpassningsåtgärder för personer med funktionsnedsättning är exempel på betydelsefulla faktorer att uppmärksamma för att öka träffsäkerheten i de jämställdhetspolitiska insatserna. En sådan metodmässig ansats exemplifierar innebörden av begreppet intersektionalitet. Ett sådant perspektiv ligger i linje med den utveckling som EU-kommissionen utstakat i sina handlingsplaner för jämställdhet och jämlikhet, vilket uppmärksammats i rapportens inledningskapitel.

3.10.2. Förändringar sedan 2015: Jämställdhetsintegreringens möjliga genomslag och två nya delmål

Sett till det omfattande material som presenterades av de tre tidigare utredningarna synes utredningsresurserna som ligger till grund för arbetet med denna rapport, och för det parallellt pågående arbetet i Kommissionen för jämställda livsinkomster, vara mer begränsade. Detta gäller särskilt jämförelsen med Kvinnomaktutredningen och JA-delegationens arbete. Samtidigt uppmärksammas i denna rapport att en rad statliga myndigheter sedan år 2015 publicerat ett stort antal analyser på temat ekonomisk jämställdhet. Då dessa analyser är kopplade till myndigheternas utåtriktade verksamhet, talar denna utveckling för att kunskap om innebörden av jämställdhetsintegrering i offentliga verksamheter kan ha fått ett tydligare genomslag. Alternativt att ett antal myndigheter via regleringsbrev fått preciserade uppdrag om att belysa jämställdhetspolitiska aspekter i verksamheten.

En förändring över tid som därmed kan iakttas är följande. Produktionen av analyser som berör ekonomisk jämställdhet förefaller sedan ett antal år tillbaka ske mer kontinuerligt och integrerat i ett antal sektorsmyndigheters ordinarie verksamheter, än vad som var fallet längre bakåt i tiden.

En annan förändring som ägt rum är att innebörden av själva begreppet ekonomisk jämställdhet har snävats in under perioden 2015–2021. Under denna tidsperiod har ytterligare två jämställdhetspolitiska delmål tillkommit vars teman tidigare i huvudsak hanterades inom ramen för den ekonomiska jämställdheten. De nya delmålen är nummer 3 om jämställd utbildning och nummer 5 om jämställd hälsa.

3.10.3. Behovet av att utvärdera effekter av jämställdhetspolitiska insatser och de särskilda förutsättningarna inom delmålet

Medan regeringsuppdraget för denna rapport har ett i huvudsak tillbakablickande fokus är huvudinriktningen för det parallellt pågående arbetet inom Kommissionen för jämställda livsinkomster inriktat på att lämna förslag på nya åtgärder som syftar till att långsiktigt öka den ekonomiska jämställdheten. En kompletterande pusselbit för att skapa förståelse för utvecklingen inom delmålet ekonomisk jämställdhet, men som ligger utanför denna rapportens uppdrag, är att utvärdera effekten av de jämställdhetspolitiska insatser som beslutats under senare år. Utvecklingen av en metodik för ett sådant systematiskt arbete har påbörjats men är långt ifrån på plats.

Denna uppgift ingår i Jämställdhetsmyndighetens uppdrag. Detta framgår av 8 § i förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten. Där anges att myndigheten ska analysera resultatet av åtgärder som relevanta myndigheter och andra aktörer har vidtagit, bland annat med utgångspunkt i delmål 2 om ekonomisk jämställdhet. Vidare framgår av 2 § i samma förordning att myndigheten genom uppföljning och analys ska bidra till att jämställdhetspolitiken genomförs effektivt.

När det gäller området ekonomisk jämställdhet visas i rapporten att det finns särskilda förutsättningar för att utvärdera effekterna av politiska reformer med syfte att öka jämställdheten och av reformer som indirekt haft särskilda konsekvenser utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Till skillnad från arbetet med delmål 1 (makt och inflytande), delmål 3 (utbildning), delmål 4 (obetalt hem- och omsorgsarbete) och delmål 5 (hälsa) utarbetade regeringen år 2017 två handlingsplaner som berör området ekonomisk jämställdhet: [Handlingsplan för jämställda livsinkomster](#) och [Handlingsplan för jämställda pensioner](#).⁵⁴ I dessa handlingsplaner anges cirka 40 åtgärder och där målsättningen kan sammanfattas i följande punkter:

- bryta den könssegregerade arbetsmarknaden,
- fler utrikes födda kvinnor ska vara sysselsatta i arbete eller studier,
- könsskillnader gällande otrygga anställningar ska minska och att de otrygga anställningarna i sig har minskat,
- könsskillnader avseende deltidsarbete ska minska och deltidsarbetet i sig ska minska,
- lönekartlägningsbestämmelserna tillämpas i högre utsträckning och effekten av bestämmelserna synliggörs,
- obalansen i sjukfrånvaron till kvinnors nackdel ska förändras samt minska i absoluta tal,
- uttaget av föräldrapenning ska bli mer jämställt,
- inkomstgapet mellan kvinnor och män, som under lång tid varit tämligen konstant, ska jämnas ut,
- minska pensionsgapet mellan kvinnor och män.

I sammanhanget kan det undersökas om angivna åtgärder är av sådan karaktär att de över huvud taget går att utvärdera. Ett kommande utvärderingsarbete skulle därmed kunna bidra till metodutvecklingen av framtida jämställdhetspolitiska handlingsplaner.

⁵⁴ I sammanhanget kan noteras att regeringen år 2006 antog en [Handlingsplan för jämställda löner](#), Skr. 2005/06:213.

I Budgetproposition 2021/22:1, bilaga 3, liksom i tidigare års budgetpropositioner, finns även ett avsnitt där regeringen gjort en prognos som beskriver hur reformer i skatte- och transfereringssystemen under åren 2019–2022 förväntas påverka kvinnors och mäns disponibla inkomster.⁵⁵ Den bedömning som görs är att kvinnors och mäns disponibla inkomster ska öka med cirka 74 miljarder kronor till följd av de samlade reformerna under nämnda period. Prognosen inkluderar förslag i den aktuella budgetpropositionen. De samlade reformerna i skatte- och transfereringssystemen bedöms öka kvinnors disponibla inkomst med 3,1 procent och mäns med 2,8 procent. Vidare redovisas fördelningseffekterna av de samlade reformerna under åren 2019–2022, vilket inkluderar reformerna i den av riksdagen beslutade budgeten för år 2019. Dessa reformer var exempelvis utökad jobbskatteavdrag, höjd brytpunkt för statlig inkomstskatt och höjt tak i rut-avdraget.⁵⁶

Sammantaget har ett kommande utvärderingsarbete gällande effekterna av politiskt beslutade åtgärder för att främja ekonomisk jämställdhet såväl två handlingsplaner som budgetpropositionens årliga prognoser om effekter för den ekonomiska jämställdheten att förhålla sig till. Detta särskiljer delmålet ekonomisk jämställdhet från förutsättningarna gällande utvärdering av övriga jämställdhetspolitiska delmål. Enda undantaget är delmålet om att stoppa mäns våld mot kvinnor som är kopplat till en tioårig strategi.

⁵⁵ Prop. 2021/22:1, bilaga 3 om ekonomisk jämställdhet, s. 37-40.

⁵⁶ Riksdagen kom att fatta beslut om en budget som bygger på andra premisser än de som angavs i budgetpropositionen.

4. EFFEKTER AV COVID-19 PÅ DEN EKONOMISKA JÄMSTÄLLDHETEN

Coronapandemin har satt stora spår i samhällsutvecklingen. Arbetsmiljö, arbetsvillkor och förhållandena inom de stora kvinnodominerade yrkesgrupperna på svensk arbetsmarknad har kommit i fokus. Därigenom har jämställdhetsproblem på svensk arbetsmarknad kunnat belysas. Effekterna av pandemin och de åtgärder som vidtagits för att mildra de ekonomiska konsekvenserna har varit olika för kvinnor och män. Även om de långsiktiga ekonomiska effekterna ännu inte kan beskrivas, har denna analys ambitionen att beskriva de aktuella tendenserna.

Analysen bygger på en kartläggning av de stöd och åtgärder som har beslutats under coronapandemin, samt en genomgång av den kunskap som har framställts på myndigheter och av forskare som rör effekter av pandemin med bäring på den ekonomiska jämställdheten i Sverige.⁵⁷ Kunskaperna har i första hand inhämtats genom analyser av berörda myndigheters verksamhetsstatik och publicerade rapporter. Målet med analysen är inte att göra en jämställdhetsanalys av samtliga åtgärder, utan att visa exempel och lyfta mönster som kan förväntas påverka den ekonomiska jämställdheten.

4.1. DEN EKONOMISKA JÄMSTÄLLDHETEN I LJUSET AV CORONAPANDEMIN

I mars 2020 blev det tydligt att Covid-19-pandemin även hade drabbat Sverige. En tidig effekt på arbetsmarknaden var den varselvåg som startade och i magnitud överträffade finanskrisen. Arbetslösheten steg på bred front när restriktioner infördes och i synnerhet hotell, restaurang och annan besöksnäring drabbades hårt. Den ekonomiska nedgången spreds sedan till industrin och flera andra delar av tjänstesektor. Ett annat område som har drabbats hårt är till exempel kultur och idrottssektorn. I takt med att krisen på arbetsmarknaden accelererade vidtog regering och riksdag åtgärder i syfte att rädda jobb och företag. Det motverkade den nedåtgående trenden i sysselsättning och bromsade in ökningstakten i antalet arbetslösa. Prognoserna från hösten 2021 indikerar en stark återhämtning i svensk ekonomi, men osäkerheten inför framtiden, med nya virusmutationer är stor.

⁵⁷ Jämställdhetsmyndigheten (2021), [Hur har Covid-19-pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten?](#) En kunskapsammanställning.

4.1.1. Sysselsättning

Sysselsättningen⁵⁸ minskade mer för kvinnor än för män under 2020, med ett ökat sysselsättningsgap mellan könen som följd.⁵⁹ Sysselsättningen minskade dock mer för unga män än för unga kvinnor. Mest påverkades unga utrikes födda kvinnor med den största minskningen av antalet sysselsatta. För fast anställda kvinnor kan en svag nedgång av antal sysselsatta skönjas, medan nivån i princip var oförändrad för män.

Bland tidsbegränsat anställda återfinns den största minskningen i antalet sysselsatta och då i synnerhet för unga kvinnor. Antalet företagare minskade med 1,3 procent för kvinnor och 3,3 procent för män som årsgenomsnitt mellan 2019 och 2020.⁶⁰

Jämställdhetsmyndighetens kartläggning tyder på att sysselsättningen har upprätthållits tack vare stöd till företag.⁶¹ Den skulle ha minskat än mer utan stöden samtidigt som arbetslösheten skulle ha ökat mer utan stöd. Uppföljningen visar dock att stöden riktade till näringslivet inte har kommit alla till del. Främst är det anställda med en fast förankring på arbetsmarknaden som i större utsträckning har lyckats behålla sina arbeten.

4.1.2. Arbetskraftsdeltagande

Under inledningen av coronapandemin steg andelen utanför arbetskraften bland kvinnor medan den minskade något bland män.⁶² Arbetskraftsdeltagandet för kvinnor fortsatte att minska fram till andra kvartalet 2021, jämfört med motsvarande period föregående år, medan samma minskning inte alls återfinns för män.⁶³

⁵⁸ Som sysselsatt räknas personer som under en viss vecka (referensveckan) utförde något arbete (minst en timme), antingen som avlönade arbetstagare, som egna företagare (inklusive fria yrkesutövare) eller oavlönade medhjälpare i företag tillhörande make/maka eller annan medlem av samma hushåll (=sysselsatta, i arbete). För mer information hänvisas till SCB.

⁵⁹ SCB (2021) *Arbetsmarknaden under coronapandemin*.

⁶⁰ SCB, *Arbetskraftsundersökningarna*.

⁶¹ Jämställdhetsmyndigheten, Hur har covid-19-pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten? En kunskapsmanställning, 2021:24.

⁶² SCB, *Arbetskraftsundersökningarna*.

⁶³ I arbetskraften omfattar personer som är antingen sysselsatta eller arbetslösa. Relativa arbetskraftstalet: Andelen (%) personer i arbetskraften av befolkningen. För vidare information hänvisas till SCB.

4.1.3. Arbetade timmar

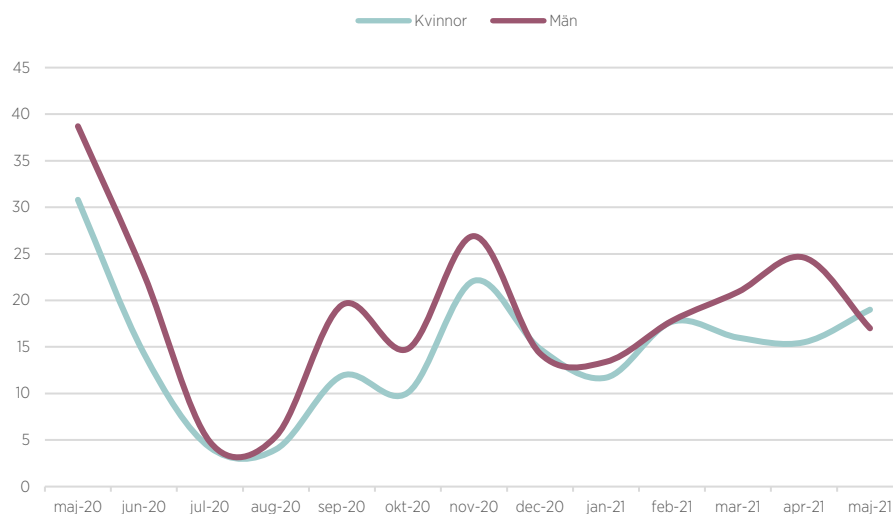
Utvecklingen av arbetade timmar påverkades starkt när pandemin bröt ut. De minskade kraftigt under våren 2020, framför allt för män och då i synnerhet för unga och utrikes födda.⁶⁴ Betydligt fler män än kvinnor blev korttidspermitterade, samtligt som efterfrågan inom vård, skola och omsorg var fortsatt hög, vilket förklarar skillnaderna i utvecklingen av arbetade timmar för kvinnor och män. Det ökade distansarbetet samt begränsningen av skolstängningar jämfört med många andra länder bidrog till att hålla upp de arbetade timmarna för kvinnor.

4.1.4. Andelen sysselsatta som var frånvarande

Andelen sysselsatta som var frånvarande hela veckan ökade tydligt under våren 2020 för att sedan återhämtas successivt. Fler än vanligt var frånvarande på grund av permittering och arbetsbrist under 2020.⁶⁵

Andelen män som har svarat att de är frånvarande på grund av covid-19 har varit konstant högre än andelen kvinnor.

Andel frånvarande som uppgav att deras frånvaro var kopplad till covid-19, 20–64 år, maj 2020 – maj 2021, icke säsongrensade data, efter kön. Procent (%)



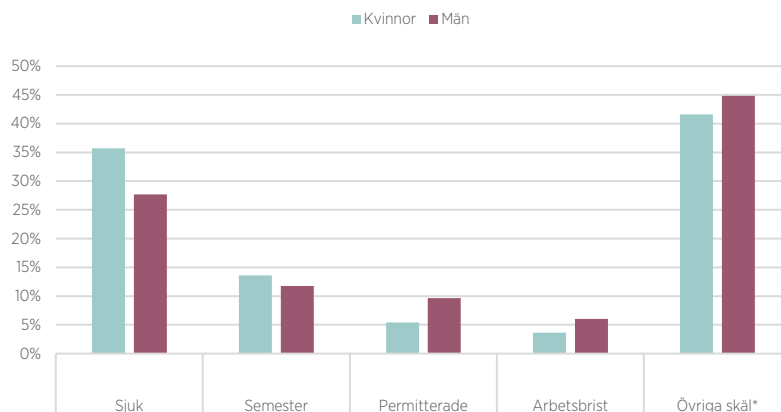
Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

Skälen bland de frånvarande skiljer sig mellan kvinnor och män. Det mest framträdande är att fler kvinnor uppger sjukdom och semester som skäl, medan män uppger permittering, arbetsbrist och övriga skäl i större utsträckning än kvinnor.

⁶⁴ SCB (2021) *Arbetsmarknaden under coronapandemin..*

⁶⁵ SCB, *Arbetskraftsundersökningarna.*

Andel helt frånvarande efter huvudsakligt skäl, 20–64 år, november 2020, icke säsongsrensade data, efter kön. Procent (%)



* Övriga personliga skäl, arbetsmarknadsskäl samt arbetstidens förläggning och helg

Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

4.1.5. Låginkomstjobben har ökat under pandemin

Angelov och Waldenström⁶⁶, visar att sysselsättningen ökade bland offentlig anställda under pandemin. Enligt deras beräkningar ökade sysselsättningen i offentlig sektor med 0,1 procent för kvinnor och med 0,9 procent för män. I privat sektor minskade sysselsättningen mer för kvinnor än för män och uppgick till 3,2 procent respektive 2,0 procent. Angelov och Waldenström⁶⁷ drar slutsatsen att hela den minskade sysselsättningen under pandemin kan hänföras den privata sektorn. De menar också att resultaten visar att ökningen av sysselsatta framför allt har skett bland låginkomstjobb, antingen i form av heltidsanställningar med tillfälliga anställningar eller tillsvidareanställningar med låga löner.

4.1.6. Varsel och arbetslöshetsutveckling

I efterdyningarna av varselvågen blev fler män än kvinnor uppsagda och fler av de uppsagda männen än de uppsagda kvinnorna skrev sedan in sig som arbetslösa på Arbetsförmedlingen sett till utfallet sex månader efter lagda varsel.⁶⁸ Betydligt fler än de som varslades har dock drabbats av arbetslöshet. Antalet arbetslösa steg snabbt på bred front under våren 2020 och var som högst i juli 2020. Fler män än kvinnor är arbetslösa. Redan under hösten 2020 började arbetslösheten att stabiliseras, och den positiva utvecklingen har fortsatt med en nedgång under 2020.

⁶⁶ Angelov, N. och Waldenström, D. (2021) *COVID-19 and Income Inequality: Evidence from Monthly Population Registers*.

⁶⁷ Angelov, N. och Waldenström, D. (2021) *COVID-19 and Income Inequality: Evidence from Monthly Population Registers*, s. 21-22.

⁶⁸ Arbetsförmedlingen (2021) *Varsel under pandemin – uppföljning av varsel lagda mars – juni 2020*.

I takt med att krisen på arbetsmarknaden accelererade vidtog regering och riksdag åtgärder i syfte att rädda jobb och företag. Det motverkade den nedåtgående trenden i sysselsättning och bromsade ökningstakten i antalet arbetslösa.

Personer med tidsbegränsade anställningar och i synnerhet unga, lågutbildade och utrikes födda har drabbats av arbetslöshet i större utsträckning än andra grupper. Arbetslösheten bland småbarnsföräldrar har ökat under pandemin, medan någon ökning inte återfinns bland föräldrar med barn i skolåldern.⁶⁹

4.1.7. Långtidsarbetslösheten

Statistik hämtad från Arbetsförmedlingen visar att långtidsarbetslösheten har ökat och nu ligger på en högre nivå än före krisen. På aggregerad nivå är det färre arbetslösa kvinnor än män i Sverige, vilket är ett mönster som är än tydligare för unga kvinnor och män. För personer med de längsta arbetslöshetstiderna är mönstret dock det omvända med fler arbetslösa kvinnor än män och i synnerhet är gruppen utrikes födda kvinnor stor.⁷⁰

4.1.8. Grupper med svagare konkurrensförmåga på arbetsmarknaden

En grupp märker särskilt ut sig bland de inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen där antalet inskrivna fortsätter att öka jämfört med motsvarande månad föregående år. Det är kvinnor med svag konkurrensförmåga⁷¹ på arbetsmarknaden som varit arbetslösa i mer än 24 månader. I slutet av september 2021 var antalet inskrivna kvinnor med svag konkurrensförmåga och mer än 24 månader utan arbete närmare 45 000 personer. Motsvarande siffra för män var drygt 40 000 personer⁷².

Återhämtningen på arbetsmarknaden efter pandemin väntas bli utdragen på grund av den ökade långtidsarbetslösheten. Särskilt grupper som har en svagare position på arbetsmarknaden kommer att ha det svårt, och för dem bedömer Arbetsförmedlingen att långtidsarbetslösheten kommer att vara hög under en längre tid.

⁶⁹ Sjögren, A. (red. 2018) *Barn och unga under coronapandemin. Lärdomar från forskning om uppväxtmiljö, skolgång, utbildning och arbetsmarknadsinträde.*

⁷⁰ Arbetsförmedlingen (2021) *Varsel under pandemin – uppföljning av varsel lagda mars – juni 2020.*

⁷¹ Till grupper med svag konkurrensförmåga på arbetsmarknaden räknas inskrivna arbetslösa som: är födda utanför Europa, saknar fullständig gymnasieutbildning, har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och är 55 år eller äldre. En gemensam nämnare för inskrivna arbetslösa som har svag konkurrensförmåga på arbetsmarknaden är att de i genomsnitt löper en högre risk än andra att hamna i långvariga perioder av arbetslöshet (även om det finns betydande variationer mellan individer).

⁷² Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik.

4.1.9. Ökade inkomstklyftor

Stockholmsbörsen föll kraftigt under inledningen av krisen. Efter en mindre nedgång av bostadspriser under inledningen av krisen har både bostadsmarknaden och börsen utvecklades starkt under 2020 och 2021. Detta har tillsammans med den ökade arbetslösheten medfört en ökad klyfta i inkomst- och förmögenhetsfördelning i Sverige.^{73 74} Troligtvis får detta som följd att den ekonomiska ojämställdheten ökar. När inkomststatistiken för 2020 publiceras 2022 kan analyser kring detta fördjupas.

Den ekonomiska utsattheten har ökat dramatiskt under pandemin. De som särskilt drabbats är ensamstående kvinnor med barn och utrikes födda föräldrar med barn. Grupper som redan innan pandemin levde med små ekonomiska marginaler.⁷⁵

En studie från Skatteverket visar att kvinnors månadsinkomster sjönk med i genomsnitt 3,3 procentenheter till följd av pandemin, medan motsvarande minskning för män uppgick till 2,5 procentenheter.⁷⁶ För kvinnor i privat sektor med de lägsta inkomsterna minskade inkomsterna med sju procent och för män med drygt 4 procentenheter. För motsvarande grupp kvinnor i offentlig sektor sjönk inkomsterna med 11,5 procentenheter och för män med fyra procent. Skatteverket drar slutsatsen att könsskillnader i inkomster drivs av inkomstsänkningar för deltidsarbetande kvinnor med de lägsta inkomsterna och förstärks bland dem som arbetar i offentlig sektor.

4.1.10. Arbetsmiljö och arbetsvillkor

Det ökade distansarbetet verkar generellt ha bidragit positivt genom att ha skapat bättre förutsättningar att kombinera arbetet med andra delar av livet.⁷⁷

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) kartläggning tyder dock på att kvinnor i större utsträckning än män upplever att stödet från närmaste chef har försämrats vid hemarbetet under pandemin.⁷⁸

⁷³ Swedbank (2021) *Swedbank Economic Outlook January 2021*.

⁷⁴ Swedbank (2021) *Swedbank Economic Outlook January 2021*.

⁷⁵ Försäkringskassan (2021) *Barnhushållens ekonomi. Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2021*,

⁷⁶ Angelov, N. och Waldenström, D. (2021) *Hur har Covid-19-pandemin påverkat skatteintäkter och arbetsinkomster?*,

⁷⁷ Fredriksson och Wolf-Watz (2021), *Kartläggning och analys av förutsättningarna för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Mynak rapport 2021:2.

⁷⁸ Fredriksson och Wolf-Watz (2021), *Kartläggning och analys av förutsättningarna för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Mynak rapport 2021:2. s. 30.

Distansarbetet har påskyndat den digitala omställningen på arbetsplatser och skapar potentiellt ett nytt jämställdhetsproblem. Detta då många kvinnor med lägre utbildningsnivå redan innan pandemin uppvisade bristande digital kompetens, vilket gör att den digitala utvecklingen kan bli ytterligare ett konkurrenshinder för dessa kvinnor.⁷⁹ Könsskillnaderna i de genomsnittliga grundläggande digitala färdigheterna i befolkningen är betydligt större bland äldre grupper och i princip obefintlig bland personer i åldern 25–54 år. För personer under 25 år är det snarare fler kvinnor än män som besitter dessa färdigheter.⁸⁰

Procent av individer som har grundläggande eller över grundläggande övergripande digitala färdigheter i Sverige.

	2015	2016	2017	2019 ⁸¹
Alla individer	72%	69%	77%	72%
Kvinnor med låg formell utbildning	55%	52%	59%	45%
Män med låg formell utbildning	57%	47%	58%	52%
Kvinnor med medelhög formell utbildning	65%	63%	72%	67%
Män med medelhög formell utbildning	72%	76%	79%	73%
Kvinnor med hög formell utbildning	88%	80%	90%	88%
Män med hög formell utbildning	90%	81%	94%	93%

Källa: Eurostat.

Det ökade behovet av vård och omsorg på grund av pandemin, har ökat arbetsbelastningen för många yrkesgrupper inom dessa sektorer. Detta är verksamheter som redan tidigare upplevdes ha knappa resurser och en ansträngd arbetsmiljö. Undersökningar kring arbetsmiljö under pandemin visar att kvinnors arbetssituation påverkats negativt i större utsträckning än mäns⁸². Till exempel har nära varannan undersköterska (48 procent) besvär till följd av arbetet. Andra yrken med särskilt hög andel sysselsatta med arbetsrelaterade besvär är sjuksköterskor, grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare, samt snickare, murare och anläggningsarbetare.

Enligt en rapport från LO har hälften av kvinnorna i arbetaryrken har inte kunnat hålla fysiskt avstånd på arbetet och en tredjedel uppgav att de fått liten eller ingen

⁷⁹ World Economic Forum (2021) *Global Gender Gap Report 2021*, s. 53.

⁸⁰ EIGE (2021) *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic*, s. 28-29.

⁸¹ Statistik från 2019 har låg reliabilitet.

⁸² Bergold, Blomqvist, Larsson (2021) *Vi som inte jobbade hemma*.

utbildning alls för att minska smitta. Ungefär var femte kvinna anser att deras arbetsgivare inte agerat i tillräcklig utsträckning för att minska smittspridningen på arbetsplatsen.⁸³

4.2. EFFEKTER AV VIDTAGNA ÅTGÄRDER

Regering och riksdag har genomfört ett stort antal åtgärder för att värna människors liv, hälsa och möjlighet att försörja sig under pandemin. Beslutade och föreslagna åtgärder uppgick totalt till närmare 400 miljarder kronor för åren 2020 och 2021.⁸⁴ Resurser har tillförts regioner, kommuner, civilsamhälle samt företag.

Nedan följer en analys av stödets fördelning mellan kvinnor och män. På grund av bristande information är analysen endast möjlig i begränsad utsträckning.

Utvecklingen belyses genom ett antal exempel på ekonomiskt omfattande åtgärder och har inte ambition att täcka samtliga beslutade åtgärder.

4.2.1. Stöd till företag

Efter att pandemin bröt ut under våren 2020 har staten betalat ut betydande belopp till näringslivet. 2020 var summan av utbetalningar cirka 134 miljarder kronor där cirka 86 miljarder kronor bestod av bidrag och cirka 48 miljarder kronor var anstånd med inbetalningar och lån till företagen.⁸⁵ Sammantaget motsvarar stödåtgärderna cirka 11 procent av statens samlade utgifter och cirka 2,7 procent av bruttonationalprodukten år 2020.⁸⁶

Det enskilt största stödet till svenska företag under pandemin är statligt stöd vid korttidsarbete (som initialt kallades korttidspermitteringar). Med korttidsarbete kan företag minska sina arbetskraftskostnader genom att de anställda går ner i arbetstid. Den anställda behåller samtidigt en stor del av sin ordinarie lön genom att staten står för merparten av kostnaden för den nedsatta arbetstiden.⁸⁷

Närmare 600 000 anställda har beviljats stöd för korttidsarbete, varav 37 procent kvinnor. Totalt har närmare 38 miljarder betalats ut till korttidsarbete. Av de pengarna går endast de som har betalats ut till enskilda näringsidkare att särredovisa på kön. Av de anställda inom hotell och restaurang samt personliga och kulturella tjänster omfattades över 25 procent av korttidsarbete. Motsvarande andel för handeln var 20 procent och för industrin närmare 30 procent.⁸⁸

⁸³ Bergold, Blomqvist och Larsson (2021) [Vi som inte jobbade hemma](#).

⁸⁴ Regeringen, *Ekonomiska åtgärder med anledning av pandemin 2020–2021*.

⁸⁵ Proposition 2020/21:100.

⁸⁶ Tillväxtanalys (2021) *Styrmedelsmix i pandemin – Våren 2021*.

⁸⁷ Tillväxtanalys (2021) *Styrmedelsmix i pandemin – Våren 2021*.

⁸⁸ Arbetsförmedlingen (2021) *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2021*, Arbetsförmedlingen analys 2021:13.

Tabellen nedan visar antalet anställda som har beviljats korttidsarbete per bransch, samt hur stor andel av stöden som har gått till kvinnor. Uppgifter om andel anställda kvinnor finns också med. Hur stora belopp som betalats ut till anställda kvinnor respektive män finns inte tillgängligt.

I de flesta näringsgrenar är det en mindre andel av stödet som har gått till kvinnor än andelen anställda kvinnor i näringsgrenen. Störst skillnad till kvinnornas nackdel är det inom näringsgrenen finans- och försäkringsverksamhet. Inom transport, information och kommunikation samt vård, omsorg och sociala tjänster har däremot en högre andel av stödet tilldelats kvinnor än vad som arbetar inom näringsgrenen. Andelen anställda kvinnor totalt uppgår till 49 procent, men endast 37 procent av stödet har gått till kvinnor.

Antal anställda som beviljats korttidsarbete KTA, efter kön och näringsgren, samt andel (procent) KTA till kvinnor och andel anställda kvinnor per näringsgren. Grov branschindelning	Antal anställda kvinnor med KTA	Antal anställda män med KTA	Totalt	Andel kvinnor med KTA	Andel anställda kvinnor per bransch 2019
A jordbruk, skogsbruk och fiske	214	596	810	26%	28%
B+C tillverkning och utvinning	41 748	136 083	177 831	23%	24%
D+E energiförsörjning; miljöverksamhet	329	1 234	1 563	21%	26%
F byggverksamhet	2 138	16 951	19 089	11%	10%
G handel	47 010	61 013	108 023	44%	46%
H transport och magasinering	10 155	23 435	33 590	30%	23%
I hotell- och restaurangverksamhet	31 405	35 314	66 719	47%	52%
J information och kommunikation	9 372	21 925	31 297	30%	29%
K finans- och försäkringsverksamhet	925	1 448	2 373	39%	51%
L fastighetsverksamhet	1 187	1 718	2 905	41%	42%
M+N företagstjänster	41 041	54 294	95 335	43%	44%
P utbildning	3 555	2 684	6 239	57%	59%
Q vård och omsorg; sociala tjänster	16 234	4 748	20 982	77%	75%
R+S+T+U kulturella och personliga tjänster m.m.	15 488	16 394	31 882	49%	79%
Totalt	220 801	377 837	598 638	37%	49%

Källa: Tillväxtverket.

Andra stora stöd är omställningsstöd, som ger stöd för fasta kostnader till företag som har tappat en större del av sin omsättning till följd av pandemin, samt anstånd med skatteinbetalningar. Skatteverket hade beviljat 14,6 miljarder kronor i omställningsstöd fram till slutet av september. För de beviljade beloppen och antal ansökningar finns uppgifter per bransch, men det går inte att se hur fördelningen ser ut mellan könen. En uppföljning som Skatteverket har genomfört av omställningsstöd och anstånd med skatteinbetalningar med anledning av coronapandemin, visar att företagen i hotell och restaurangbransch har fått störst andel av det beviljade omställningsstödet och företagen i tillverkningsbranschen har fått störst andel av anståndsbeloppet.⁸⁹ Inom hotell och restaurang är 52 procent av de anställda kvinnor och inom tillverkning 24 procent. Huruvida fördelningen av stöd följer motsvarande mönster finns det dock inga uppgifter om.

4.2.2. Stöd till enskilda näringsidkare

I tabellen nedan visas nettobeviljat⁹⁰ belopp för korttidsarbeten för kvinnor och män med enskilda företag efter bransch samt andel kvinnor som enligt den officiella statistiken arbetar i respektive bransch. Totalt utgör kvinnor 37 procent av de enskilda företagen enligt SCB⁹¹, men endast 26 procent av de nettobeviljade beloppen har gått till kvinnliga företagare. Totalt uppgår det nettobeviljade beloppet till enskilda företag för korttidsarbete till 193 miljoner kronor, varav 50 miljoner kronor har tilldelats kvinnliga företagare.

⁸⁹ Skatteverket (2021) *Svenska företag under coronapandemin*.

⁹⁰ Det preliminära belopp som företaget eller organisationen ansökte om vid första tillfället och korrigering för ändringsbeslut, avstämningar och eventuellt en ny preliminär period.

⁹¹ Egna företagare enligt RAMS 2019.

Nettobeviljat belopp för korttidsarbete till enskilda företagare efter kön och bransch, 2020–2021.

SNI Grov	Nettobeviljat belopp till kvinnor	Nettobeviljat belopp till män	Totalt	Andel av nettobeviljat belopp till kvinnor	Andel kvinnliga företagare per bransch
A jordbruk, skogsbruk och fiske	320 272	1 681 174	2 001 446	16%	23%
B+C tillverknings och utvinning	2 700 728	6 075 867	8 776 595	31%	28%
D+E energiförsörjning; miljöverksamhet		74 210	74 210	0%	18%
F byggverksamhet	785 769	7 474 431	8 260 200	10%	4%
G handel	6 091 034	17 884 988	23 976 022	25%	32%
H transport och magasinering	2 756 191	40 239 272	42 995 463	6%	5%
I hotell- och restaurangverksamhet	13 680 000	36 660 369	50 340 369	27%	33%
J information och kommunikation	209 047	1 095 492	1 304 539	16%	21%
L fastighetsverksamhet	481 331	769 451	1 250 782	38%	27%
M+N företagstjänster	3 772 341	12 299 794	16 072 135	23%	44%
P utbildning	620 379	1 024 907	1 645 286	38%	56%
Q vård och omsorg; sociala tjänster	1 471 538	1 304 765	2 776 303	53%	75%
R+S+T+U kulturella och personliga tjänster m.m.	16 804 020	16 905 372	33 709 392	50%	64%
Totalt	49 692 650	143 490 092	193 182 742	26%	37%

Kommentar: Nettobeviljat belopp är det preliminära belopp som företaget eller organisationen ansökte om vid första tillfället och korrigering för ändringsbeslut, avstämningar och eventuellt en ny preliminär period.

Källa: Tillväxtverket och SCB.

Fram till slutet av september hade Skatteverket beviljat 375 miljoner kronor till enskilda näringsidkare i omställningsstöd. Av pengarna gick drygt 76 miljoner kronor till kvinnliga företagare, vilket motsvarar 20 procent. Detta stöd gynnar manligt dominerade branscher, som bygg och transport, som ofta har högre fasta kostnader än kvinnligt dominerade branscher som till exempel personliga och kulturella tjänster, där de fasta kostnaderna ofta är låga.

Antalet kvinnliga företagare som beviljades omställningsstöd uppgick till drygt 4 200 och antalet manliga företagare till drygt 14 000. Det innebär att fyra procent av de kvinnliga företagarna beviljades detta stöd och åtta procent av de manliga företagarna. Av de kvinnliga företagare som ansökte om omsättningsstöd beviljades 84 procent stödet. Motsvarande siffra för män uppgick till 89 procent. Stödet är ett exempel där kvinnornas andel av stödet i första ledet blir lägre för att det är utformat så att en lägre andel av stödet går till kvinnligt dominerade branscher och i andra ledet för att en lägre andel kvinnor beviljas stödet.

Omsättningsstöd riktar sig till företagare som driver enskild näringsverksamhet och som har drabbats av ett större omsättningstapp på grund av pandemin. För att vara berättigad till stöd krävs bland annat att företaget omsatt minst 200 000 kronor föregående år. Länsstyrelserna och Boverket har hand om stödet. I slutet på februari hade närmare 1,7 miljarder kronor betalats ut, varav 30 procent till kvinnliga företagare.⁹²

4.2.3. Stöd till individer

Pandemin har medfört ett ökat behov av de offentliga trygghetssystemen. För att möta behovet av ekonomiskt stöd och minska smittspridningen införde regeringen flera förändringar i socialförsäkringen i takt med att pandemin bredde ut sig. Det handlar både om existerande ersättningar som anpassats till den nya situationen, och nya ersättningar som införts tillfälligt.

Den markanta ökningen av socialförsäkringens utgifter mellan 2019 och 2020 beror nästan uteslutande på ökade socialförsäkringsutgifter knutna till pandemiutbrottet av covid-19.⁹³ 2020 uppgick utgifterna för de ersättningar som administreras av Försäkringskassan till 253 miljarder kronor. Det var en ökning med drygt tio procent jämfört med 2019. Det motsvarar 5 procent (4,4 procent, 2019) av Sveriges bruttonationalprodukt (BNP).⁹⁴

Av de tillfälliga ersättningarna har vissa använts mer än andra. Nästan en fjärdedel av den arbetsföra befolkningen har använt karensersättningen medan lite mindre än 300 personer har använt tillfällig föräldrapenning då förskola eller skola varit stängd.⁹⁵

Ett ökat nyttjande av både sjuk- och föräldraförsäkring är tydligt märkbara effekter av pandemin. Ersättning för höga sjuklönekostnader och smittbärarsättning ökade mest. Kostnader för smittbärarpenning utgör dock endast en mycket liten del av de totala socialförsäkringsutgifterna. En större andel (54 procent) av pengarna betalades ut till kvinnor. Ersättning för karens uppgick till drygt en procent av de totala försäkringskostnaderna och drygt 60 procent av dessa betalades ut till kvinnor. Ersättning för höga sjuklönekostnader uppgår till närmare 8 procent av de totala utgifterna, men uppgifter om hur pengarna fördelats efter kön saknas.

⁹² SVT Nyheter, *Mindre pandemipengar till kvinnliga småföretagare*, publicerat 21-03-01.

⁹³ Försäkringskassan (2021) *Socialförsäkringen i siffror 2021*.

⁹⁴ Försäkringskassan (2021) *Socialförsäkringen i siffror 2021*.

⁹⁵ Försäkringskassan (2021), *Socialförsäkringen och coronapandemin*.

Den största utgiftsposten inom socialförsäkringen är den som betalas ut för sjukpenning. Kostnaderna för sjukpenning ökade med närmare fem procent mellan 2019 och 2020. 62 procent av kostnaderna betalades ut till kvinnor. Det utbetalda beloppet till kvinnor ökade med tre procent och det till män med sju procent.

Kostnader för sjukersättning minskade med fyra procent mellan 2019 och 2020.⁹⁶ Det är fler kvinnor än män som uppbär sjukersättning och 54 procent av det utbetalda beloppet 2020 gick till kvinnor. Detta kan potentiellt medföra en ökad ekonomisk ojämställdhet mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning.

Kostnaderna för tillfällig föräldrapenning ökade drastiskt under pandemin, vilket berodde på att många förskolor och skolor under pandemin i enlighet med rekommendationerna skärpt bedömningen av barnens hälsotillstånd, vilket innebär att barn hölls hemma under längre perioder och med mildare symptom. Ökningen av det utbetalade beloppet uppgick till 25 procent för kvinnor och 22 procent för män. Drygt 53 procent av det utbetalda beloppet gick till kvinnor, vilket beror på att kvinnor i genomsnitt har lägre löner. I genomsnitt använde kvinnor drygt 10 dagar och män drygt 8,3 dagar under 2020, en markant ökning från drygt 8 dagar för kvinnor respektive knappt 7 dagar för män 2019.⁹⁷

Även de arbetsmarknadsstöd som betalades ut via Försäkringskassan ökade markant till följd av den ökande arbetslösheten. Ökningen uppgick till närmare 13 procent för kvinnor och 15 procent för män. Till skillnad från övriga försäkringsutgifter tillföll mer pengar män än kvinnor och 47 procent av kostnaderna betalades ut till kvinnor. Mönstret skiljer sig inte från tidigare. Jämställdhetsmyndigheten har tidigare pekat på den ojämna fördelningen av arbetsmarknadsstöd till bland annat kvinnor med funktionsnedsättning och utrikes födda kvinnor.⁹⁸

Kostnaderna för bostadsbidrag ökade kraftigt under pandemiåret. Det utbetalda beloppet till kvinnor ökade med 15 procentenheter och till män med 14 procentenheter. 69 procent av pengarna till bostadsbidrag betalades ut till kvinnor. Orsaken till ökningen av stödet var främst det tillfälliga tilläggsbidrag som gjorde att barnfamiljer fick 25 procent högre bidrag under andra halvåret 2020.

⁹⁶ Sjukersättning är en ersättning som du kan få om du är mellan 19 och 64 år och har en sjukdom eller funktionsnedsättning som gör att du aldrig kommer att kunna arbeta, varken nu eller i framtiden.

⁹⁷ Försäkringskassan (2021), *Socialförsäkringen och coronapandemin*.

⁹⁸ Jämställdhetsmyndigheten (rapport 2019:5) och Myndigheten för delaktighet (rapport 2019:8) [Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning](#) och Jämställdhetsmyndigheten (2020) *Styrning ger resultat*.

Figur 1.1 Urval av socialförsäkringsutgifter efter kön, miljoner kronor, ökning mellan 2019 och 2020, andel av totala försäkringsutgiftrena 2020 (procent), samt andel av utbetalt belopp till kvinnor 2020 (procent)

Urval av utgiftsposter *	Kvinnor		Män		Totalt	Ökning mellan 2019 och 2020 (Procent)	Andel av de totala socialförsäkringsutgifterna (Procent)	Andel av belopp utbetalat till kvinnor
	2019	2020	2019	2020				
Aktivitetsstöd, utvecklingsersättning och etableringsersättning	6 404	7 222	7 050	8 106	15 328	13,9%	6,1%	47,1%
Bostadsbidrag	3 151	3 615	1 435	1 631	5 246	14,4%	2,1%	68,9%
Ersättning för karensavdrag		2 039		1 282	3 321		1,3%	61,4%
Ersättning för sjuklönekostnader under pandemin					18379		7,3%	
Ersättning till riskgrupper		106		88	194		0,1%	54,6%
Sjukersättning	20 000	19 129	15 556	14 949	34 077	- 4,2%	13,50%	56,1%
Sjukpenning	22 663	23 357	13 491	14 475	37 832	4,60%	15,0%	61,7%
Smittbärarsättning	3	68	1	58	127	2700%	0,1%	53,5%
Tillfällig föräldrapenning	4 264	5 325	3 806	4 651	9 976	24%	3,9%	53,4%

Källa: Försäkringskassans årsredovisning 2020.

Kommentar: * För samtliga utgiftsposter hänvisas till Försäkringskassans årsredovisning.

Av de redovisade utgifterna som går att fördela på kön i tabellen ovan har 58 procent utbetalats till kvinnor. Dessa utgifter utgör 28 procent av de totala försäkringskostnaderna.

4.3. SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Under 2020 minskade antalet sysselsatta och antalet arbetade timmar som en följd av pandemins effekter på arbetsmarknaden. Sysselsättningen och arbetskraftsdeltagandet minskade mer för kvinnor än för män. Antalet arbetade timmar sjönk kraftigt och i synnerhet för män. Arbetslösheten ökade på bred front och som en följd har långtidsarbetslösheten ökat. Sysselsättningen har dock kunnat upprätthållas tack vare stödet för korttidsarbete, och kartläggningen tyder på att utan stödåtgärderna skulle sysselsättningen ha minskat än mer och arbetslösheten skulle ha ökat ytterligare.

Uppföljningen visar dock att de näringslivsriktade stöden inte har kommit alla till del. Framst är det anställda med en fast förankring på arbetsmarknaden som i större utsträckning har lyckats behålla sina arbeten. Skatteverkets statistik visar att det är kvinnor med de lägsta inkomsterna som har fått de största inkomstsänkningarna.

Vidare tyder kartläggningen på att det under pandemin har skett en ökning av sysselsatta i framför allt offentlig sektor och då främst bland låginkomstjobb. Tillfälliga anställningar och anställningar med låga löner verkar ha ökat, vilket har bidragit till ökad ojämställdhet. Det kommer att vara mycket viktigt att följa utvecklingen av hur olika anställningsformer tillämpas och att följa löneutvecklingen i offentlig sektor. Om trenden håller i sig kommer det att få fortsatt direkta effekter på den ekonomiska jämställdheten på sikt, eftersom kvinnor är överrepresenterade inom dessa grupper.

De offentliga trygghetssystemen har en omfördelande effekt. Ökningen av utbetalningar kopplade till socialförsäkringen under pandemin har bidragit till att dämpa effekten av de ökade inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

De delar av stöden till näringslivet som går att följa efter kön har tilldelats män i betydligt större utsträckning än kvinnor. Till exempel har 600 000 anställda beviljats stöd för korttidsarbete, varav 37 procent har gått till kvinnor, trots att andelen anställda kvinnor utgör 49 procent. Stora summor har betalats ut i form av stöd till korttidsarbete och omställningsstöd, närmare 38 respektive 15 miljarder. Endast en mindre del av beloppen, stöden till enskilda näringsidkare, är möjliga att följa efter kön. Av stöden som analyserats är både antalet företag och de beviljade beloppen underrepresenterade bland kvinnor. Totalt utgör de kvinnliga företagen 37 procent, men endast 26 procent av utbetalningarna för korttidsarbete och 20 procent av omställningsstödet har tilldelats kvinnliga företagare. När det gäller omställningsstödet är det också en lägre andel av de kvinnliga företagen som beviljats pengar än som sökt pengar – 84 procent jämfört med 89 procent för män.

Parallellt med satsningar på näringslivet visar kartläggningen⁹⁹ att det har byggts upp en hälsoskuld hos de sysselsatta inom många stora kvinnodominerade yrkena, vilket är en effekt av underbemanning, ett eftersatt arbetsmiljöarbete och av systematiska brister i tillgång till trygga anställningar. Åtgärder krävs för att undvika flykt från viktiga samhällsbärande yrken som riskerar ökade kostnader, skenande utgifter för sjukpenning och ökande sjukskrivningar. Situationen för landets barnmorskor som arbetar inom förlossningsvården är ett exempel på det. Avsaknaden av satsningar som på allvar får effekt för anställda i den offentliga sektorn bör ställas i relation till satsningarna på stöden till näringslivet, då detta visar på vidare ojämställdhetsproblem som skapar mycket olika möjligheter till ekonomisk jämställdhet för kvinnor och män.

⁹⁹ Jämställdhetsmyndigheten (2021) [Hur har Covid-19-pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten?](#)

Kartläggningen visar att sysselsättning och arbetskraftsdeltagande har minskat mer för kvinnor än för män. Att lämna arbetskraften helt och inte längre stå till arbetsmarknadens förfogande innebär stora förluster i inkomst och förlorad rätt till exempelvis arbetslöshetsförsäkring. Arbetade timmar har dock minskat mer för män. Genom korttidsarbete har detta dock inte påverkat mäns ekonomi i så stor utsträckning. De har i stället gjort att betydligt fler män än kvinnor har kunnat minska sitt lönearbete till förmån för att kunna ägna mer tid åt obetalt arbete och fritid och samtidigt kunna behålla stora delar av sin inkomst.

Eventuellt är dessa skillnader en direkt effekt av den skeva fördelningen av stöden till näringslivet. Det behöver undersökas vidare genom fortsatta utvärderingar. Det blir också intressant att analysera konkurser ur ett jämställdhetsperspektiv när könsuppdelade siffror publiceras, samt om stöden eventuellt har snedvridit konkurserna ur ett könsperspektiv. Det har inte varit möjligt att följa upp det inom ramen för denna uppföljning då Tillväxtanalys som ansvarar för uppföljning av konkurser ännu inte har publicerat könsuppdelad konkursstatistik efter 2019.

Kartläggningen visar att det finns en generell svårighet att få tillgång till könsuppdelad statistik. Exempelvis saknas detta i stor utsträckning i statistiken kring de omfattande stöden till näringslivet, vilket inte gör det möjligt att följa fördelningen av pengar efter kön för den största delen av de utbetalda beloppen. Många myndigheter har fått i uppdrag att följa upp effekter av pandemin inom deras område, och få av dem har ett jämställdhetsperspektiv. En rad myndigheter har fått i uppdrag att följa upp stöden till näringslivet, och inget av uppdragen har ett jämställdhetsperspektiv. Att skapa goda förutsättningar för utvärderingar av effekter av vidtagna åtgärder är viktigt för att bättre kunna hantera kommande

kriser. Det är angeläget att säkerställa från start att relevanta data som samlas in går att redovisa på kön. Det bör säkerställas att alla kommande uppföljningar och effektutvärderingar av vidtagna åtgärder har ett jämställdhetsperspektiv. Genom det skulle fler områden kunna belysa ojämlikheter i möjligheter som kvinnor och män möter och kunna undanröja dessa för att skapa lika möjligheter och förutsättningar för kvinnor och mäns ekonomiska jämställdhet.

Det finns anledning att fortsätta att följa upp effekterna av pandemin på området ekonomisk jämställdhet. Först när inkomststatistiken för 2020 blir tillgänglig finns möjligheten att i detalj följa de ekonomiska effekterna av pandemin. Bland annat blir det då möjligt att analysera hur kapital och näringsinkomster har utvecklats för en mer djuplodande och fullständig bild. Det kommer att dröja många år innan de långsiktiga följderna av pandemin går att analysera fullt ut.

Många frågor är fortfarande obesvarade. Det kommer exempelvis att vara viktigt att följa strukturomvandlingen på arbetsmarknaden och i vilken utsträckning pandemin har påskyndat den. Det kommer också att vara viktigt att följa vilka effekter det i sin tur får på den könssegregerade arbetsmarknaden, på utvecklingen av sysselsättning och arbetslöshet, samt vad det innebär för inkomstutvecklingen. Om trenden med ökad sysselsättning i offentlig sektor genom en ökning av låginkomstjobb fortsätter, kan den också få stora konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten på sikt.

Andra intressanta frågor är vad som har hänt med ägande av bostäder och kapitalinkomster och om skillnaderna mellan könen har ökat eller minskat. Kartläggningen visar vidare att rörliga ersättningar och bonuslöner till ledande befattningshavare ökade under pandemiåret 2020. Det har dock inte varit möjligt att följa upp inom ramen för denna rapport hur utvecklingen för kvinnor och män ser ut på detta område, men det är också ett område som behöver utforskas framgent.

Distansarbetet har påskyndat den digitala omställningen på arbetsplatser och skapar potentiellt ett nytt jämställdhetsproblem eftersom många kvinnor med lägre utbildningsnivåer saknade digital kompetens redan före pandemin. Den digitala accelerationen kan bli ytterligare ett konkurrenshinder för dessa kvinnor. Insatser för arbetslösa kvinnor med en svagare konkurrensförmåga på arbetsmarknaden bör därför innehålla riktade digitala kompetensutbildningar.

Långtidsarbetslösa kvinnor, och då i synnerhet utrikes födda kvinnor, har i och med den ökade arbetslösheten och en ökad konkurrens om de lediga jobben hamnat ännu längre bak i kön av arbetslösa. Den ökade långtidsarbetslösheten medför förstärkta behov i stor omfattning av arbetsmarknadspolitiska satsningar särskilt riktade till gruppen utrikes födda kvinnor, samt andra långtidsarbetslösa.

5. EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET OCH OFFENTLIG FÖRETAGSFINANSIERING

Den ekonomiska ojämställdheten mellan kvinnor och män är särskilt framträdande inom området inkomst av näringsverksamhet. Som statistiken i kapitel 2 visar är kvinnors andel av mäns inkomst enbart 46 procent inom detta inkomstslag. År 2020 var det sammanlagt knappt 500 000 personer som drev företag i Sverige. Den procentuella andelen kvinnor bland dessa företagare ligger sedan år 1995 tämligen konstant kring 26 procent. Detta är lägre än snittet inom EU som ligger på knappt 33 procent. När det gäller andelen kvinnliga företagare med anställda placerar sig Sverige dock betydligt bättre i jämförelse med andra europeiska länder. Nära 28 procent av de kvinnor som driver företag i Sverige har också anställda i sina företag. Genomsnittet i EU-snittet ligger på 24 procent.¹⁰⁰ Utformningen och tillämpningen av villkor vid beviljande av företagsfinansiering med allmänna medel är ett centralt område, där möjligheter kan skapas för att förverkliga politikens ambitioner om ökad ekonomisk jämställdhet gällande inkomst av näringsverksamhet. Utifrån EU-kommissionens jämställdhetsstrategi handlar det om att stärka kvinnors egenmakt.¹⁰¹

5.1. KAPITLET'S STRUKTUR

Temat offentlig företagsfinansiering utifrån ett jämställdhetsperspektiv har belysts i ett antal utredningar och rapporter. Inledningsvis görs en tillbakablick där det kortfattat refereras till vad som framkommit i några av dessa skrivelser, med särskilt fokus på det som publicerats sedan år 2015. Därefter följer ett avsnitt som lyfter upp centrala frågor i den underlagsrapport om offentlig företagsfinansiering som finns att läsa i sin helhet i bilaga 2. Rapporten är skriven av forskarna Malin Malmström, professor i entreprenörskap och innovation vid Luleå tekniska universitet, och Joakim Wincent, professor i entreprenörskap och företagsledning vid Hanken (Svenska Handelshögskolan med säte i Helsingfors och Vasala). En rapport från Riksrevisionen bidrar med kompletterande perspektiv på brister i styrning och återrapportering. Avslutningsvis följer en diskussion om möjliga vägar framåt. Bland annat diskuteras möjligheter och begränsningar till att främja kvinnors företagande med hänsyn till den svenska diskrimineringslagen. I sammanhanget uppmärksammas kopplingar till temat jämställdhetsintegrering. Kompletterade data som relaterar till kvinnors och mäns företagande samt till kategorierna ålder och utländsk härkomst finns i rapportbilaga 1.

¹⁰⁰ Ekonomifakta (2021) *Företagare – internationellt*, (hämtad 21-12-22).

¹⁰¹ Begreppet egenmakt återkommer även under mål 5 i Agenda 2030, som bland annat handlar om lika möjligheter till ekonomiska resurser samt till ägande av mark och andra former av egendom.

5.2. EN TILLBAKABLICK OCH NATIONELLA STRATEGIER

I utredningen [SOU 2005:66, Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål](#) konstaterades att stöd till näringslivet brukar indelas i en rad olika kategorier. En kategori är företagsutvecklande åtgärder som framför allt handlar om rådgivningsinsatser. En annan kategori är finansiella stöd. Dessa kan ha formen av olika direkta bidrag eller ges i form av skattesänkningar såsom sänkta arbetsgivaravgifter för småföretag och nedsatt el- eller koldioxidskatt. I 2005 års utredning uppmärksammades en slutsats från en NUTEK-rapport (Axelsson, 2004).¹⁰² I den rapporten framhölls att det är problematiskt att utvärdera statlig näringspolitik på grund av den stora mängden stödformer och de olika syften dessa tjänar. I 2005 års jämställdhetspolitiska utredning konstaterades att det är mycket oklart vart det statliga stödet till företagsutveckling går, hur effektivt det är och hur stödet fördelar sig mellan kvinnor och män. Som den viktigaste uppgiften för framtiden sågs arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i allt statligt stöd till företagsutveckling. Vidare underströks nödvändigheten av att utveckla den könsuppdelade statistiken då endast en bråkdel av all statistik kring företagande vid dåvarande tidpunkt var könsuppdelad. Dessa slutsatser kommenteras även i den avslutande diskussionen av detta kapitel.

Tio år efter 2005 års jämställdhetspolitiska utredning verkar uppmaningen till en förbättrad jämställdhetsintegrering i näringspolitiska sammanhang ha fått ett begränsat genomslag. Detta framgår vid en läsning av SOU 2016:72, [Entreprenörskap i det tjugoförsta århundradet Del 1](#) och [Entreprenörskap i det tjugoförsta århundradet Del 2](#). I bred bemärkelse innebar uppdraget till utredningen att identifiera hinder och möjligheter, samt lämna förslag på åtgärder, för att förbättra och utveckla innovations- och entreprenörskapsklimatet i Sverige. Gällande utredningens jämställdhetspolitiska konsekvenser noteras följande slutsats: ”Vi kan inte se att de föreslagna förändringarna kommer att ha några effekter på jämställdheten mellan män och kvinnor. Det är visserligen betydligt fler män än kvinnor som driver företag och därmed kommer förändringar i lagstiftningen ha större effekter på män. Men inte något av de förslag vi lämnar bör påverka kvinnor och män på olika sätt” (SOU 2016:72, del 1, s. 332).

Kopplingen mellan jämställdhet och offentlig företagsfinansiering lyfts fram i regeringens dokument [En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020](#). I strategin beskrivs 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.

¹⁰² Axelsson, S. (2004). *Statlig näringspolitik för företagsfrämjande åtgärder – förslag till uppföljningsmodell*.

I strategin konstateras att det finns skäl för staten att tillhandahålla ”marknadskompletterande finansiering” där det finns ett samhällsekonomiskt motiv för insatser som leder till hållbar tillväxt och förnyelse. Begreppet marknadskompletterande finansiering syftar på offentlig företagsfinansiering.

I början av år 2021 antogs en ny [Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030](#). I strategin understryks att det är betydelsefullt att insatser för entreprenörskap och företagande samt innovation och förnyelse bidrar till att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män. Att kvinnor och män har tillgång till finansiellt kapital ses som en förutsättning för att fler företag ska kunna starta och växa. Vidare konstateras att det för företag på landsbygden kan vara särskilt svårt att få privat lånefinansiering.

5.3. ANKNYTNING TILL INTERNATIONELLA STRATEGIER

EU-kommissionen lyfter fram frågor om företagande i sin jämställdhetsstrategi.¹⁰³ Att ge kvinnor egenmakt på arbetsmarknaden innebär att de får möjlighet att utvecklas som investerare och företagare. Bland annat omnämns målinriktade åtgärder som främjar kvinnors deltagande på innovationsområdet. Där ingår exempelvis ett pilotprojekt för att främja kvinnoledda uppstarts företag och innovativa små och medelstora företag. Kommissionen avser även att främja kvinnorepresentation i beslutsfattande positioner i riskkapitalfonder. Att kvinnors företagande särskilt behöver stödjas har även en koppling till Agenda 2030 och till Women`s empowerment principles i FN:s Global Compact-satsning.¹⁰⁴

¹⁰³ Europeiska kommissionen, [En jämlikhetsunion: Jämställdhetsstrategi 2020–2025](#), s. 9.

¹⁰⁴ United Nations Global Compact, *Women`s empowerment principles*, (hämtad 22-12-22).

5.4. NÅGRA UTGÅNGSPUNKTER FÖR VALET AV FÖRDJUPNINGSTEMA

Hur problematiken såg ut fram till år 2015 beskrivs i en rapport från Tillväxtverket, [Under ytan – hur går snacket och vem får pengarna?](#) Rapportförfattarna Johansson och Malmström konstaterar att kvinnor driver nära 30 procent av Sveriges företag, men att de inte får ta del av offentlig finansiering i motsvarande omfattning. Studien lyfter fram förekomsten av ett antal stereotypa föreställningar kring företagandet. Exempelvis att kvinnor som driver företag inte vågar ta stora lån, att de inte vågar göra stora investeringar och att de därför anses behöva endast små medel. Vidare finns en utbredd uppfattning om att kvinnor är verksamma i ”fel” branscher som är icke-finansieringsbara och där det saknas tillväxtpotential. Män däremot anses våga satsa, ses i behov av stora medel och är verksamma i ”rätt” branscher som är finansieringsbara och har tillväxtpotential. I rapporten visas dock att dessa föreställningar bygger på en missuppfattning. Av de 213 företag som undersökts påvisas inga skillnader mellan hur det går för kvinnors och mäns företag som sökt sig till det företagsfrämjande systemet. Det råder således inga skillnader i storlek, tillväxt, prestationsnivå, finansiell risk eller betalningsförmåga. När företagande kvinnor och män kommunicerar sin entreprenöriella potential är det heller ingen skillnad. Detta innebär att kvinnor och män kommunicerar företagets innovationsförmåga, proaktivitet och risk på samma sätt i sina ansökningar. Trots det bedömer de personer som beslutar om offentlig finansiering den entreprenöriella potentialen vara högre i mäns företag än i kvinnors företag.

Temat offentlig företagsfinansiering utifrån ett jämställdhetsperspektiv har uppmärksammats i det parallellt pågående arbetet av Kommissionen för jämställda livsinkomster. I Kommissionens rapport förs en diskussion om orsakerna till att de jämställdhetspolitiska ambitionerna i samband med utformningen av företagsstöd fått ett begränsat genomslag.¹⁰⁵ Jämställdhetsmyndigheten har valt att ge ett kompletterande perspektiv i form av en underlagsrapport som undersöker utfallet av fyra myndigheters stödåtgärder utifrån ett könsperspektiv under perioden 2015–2020.

¹⁰⁵ [Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ut ett jämställdhetsperspektiv](#), se avsnitten s. 46–49 om näringspolitik och den regionala utvecklingspolitiken samt s. 49–51 om konsekvenser för jämställdheten.

5.5. ANSÖKNINGS- OCH BEVILJANDEMÖNSTER

För att belysa utvecklingen av offentlig företagsfinansiering sedan år 2015 gav Jämställdhetsmyndigheten två forskare i uppdrag att genomföra en longitudinell studie. Malin Malmströms och Joakim Vincents studie, som i sin helhet finns i rapportens bilaga 2, har som utgångspunkt att kartlägga och analysera ansöknings- och beviljandemönster. Studien kompletterar tidigare rapporter som antingen har fokuserat på punktmätningar i tid eller på analyser av specifika regioner i Sverige. Därmed ger resultaten i denna studie en övergripande bild i förhållande till tillfälligheter under en enskild beviljandeomgång eller till regionala omständigheter. Rapportens primära syfte är att synliggöra systematiska strukturer i offentlig företagsfinansiering kopplade till ett könsperspektiv.

Rapporten bygger på information som begärts in från fyra myndigheter vars uppdrag är att distribuera offentligt finansiellt stöd till svenska företag eller till individer som avser att starta företag. Dessa myndigheter är Vinnova, Tillväxtverket, Energimyndigheten och Arbetsförmedlingen. Under den period som granskats, åren 2015–2020, inkom till Vinnova drygt 46 000 ansökningar, till Tillväxtverket cirka 1 000 ansökningar och till Energimyndigheten cirka 5 300 ansökningar om företagsstöd. På Arbetsförmedlingen deltog under nämnda period cirka 4 350 unika individer i programmet Stöd till näringsverksamhet.

Den begärda informationen avser att belysa hur offentliga stödinsatser fördelas mellan företagande kvinnor och män, mellan branscher uppdelade i kategorier baserat på könsrepresentation, bland sysselsatta i branscherna samt mellan tillverkande och tjänsteproducerande företag. Kompletterande data har även hämtats från SCB om hur verksamma svenska företag fördelas mellan branscher och hur fördelningen av andelen sysselsatta kvinnor och män ter sig. Enligt SCB är det manlig dominans bland sysselsatta i alla branscher som tillhör tillverkande företag. Inom de tjänsteproducerande branscherna Handel, Hotell och Restaurang, i branschen Finansiell verksamhet, Företagstjänster, Personliga och kulturella tjänster samt Offentlig förvaltning råder jämn könsfördelning. Kvinnodominerade branscher är Utbildning och Vård och omsorg. Begreppet jämn könsfördelning relaterar till att antalet sysselsatta ligger inom det procentuella intervallet 40/60.

5.5.1. Slutsatser i underlagsrapporten

I rapporten redovisas följande resultat. Det mönster som kan urskiljas är att mansdominerade branscher är de huvudsakliga mottagarna av offentlig finansiering i absoluta tal. Därefter stöds branscher med jämn könsfördelning.

Kvinnodominerade branscher erhåller den lägsta andelen stöd. Av rapporten framgår att det finns ett likartat mönster, till nackdel för kvinnor, gällande beviljandegraden för finansiering i förhållande till antal ansökningar. Där skillnaden är som störst är beviljandegraden nära dubbelt så hög för män jämfört med beviljandegraden för kvinnor. Inom kvinnodominerade branscher var exempelvis beviljandegraden för kvinnor endast 12,2 procent medan den för män var 22,6 procent (Vinnova). Motsvarande skillnad noteras hos Energimyndigheten där beviljandegraden för kvinnor var 23,0 procent och för män 39,5 procent. Rapportförfattarna ser det som anmärkningsvärt att kvinnor även har lägre beviljandegrad i kvinnodominerade branscher.

Inom tillverkande företag och inom tjänsteproducerande företag visar resultaten att män erhåller finansiering i nivå med det belopp de ansökt om. Kvinnor erhåller endast hälften av vad de ansökt om inom tillverkande företag och något högre andel inom tjänsteproducerande företag. Det kan finnas vissa avvikelser i förhållande till enstaka år eller i förhållande till någon av ovan nämnda aspekter gällande siffrorna från en enskild myndighet. Mönstren över tid är dock tydliga.

Underlagsrapportens resultat vittnar om att myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering inte gett synbara effekter när det gäller fördelning av finansiellt stöd till företagande. I stället påpekas att stödåtgärder som syftar till att stärka entreprenörers möjligheter till egen försörjning, inte ska förstärka den ekonomiska ojämställdhet som finns i andra delar av samhällslivet. Gällande inkomst av näringsverksamhet utnyttjar inte staten möjligheten till att med hjälp av skattemedel genomdriva en omfördelning och därmed bidra till målet om ekonomisk jämställdhet. En annan slutsats i rapporten är att de granskade myndigheterna bör kunna leverera könsuppdelad statistik i högre grad än vad som görs i dag. Möjligheterna till att utvärdera jämställdhetseffekterna av olika politiska satsningar påverkas av tillgången till könsuppdelad statistik.

Analysen av Vinnovas 46 000 ansökningar visar att mest finansiering ansöks av företrädare för mansdominerade branscher. Enligt Malmström och Wincent kan detta till viss utsträckning härledas till hur myndigheternas uppdrag är formulerade och till hur utlysningar och finansieringserbjudanden är utformade bland myndigheter. Då myndigheters utlysningar i huvudsak riktar sig mot mäns företagande i mansdominerade branscher ses detta som ett grundproblem. Det kan enligt rapportförfattarna bygga på ett antagande som är dåligt underbyggt, nämligen att innovation och tillväxt endast sker eller behövs i just mansdominerade branscher.¹⁰⁶ Vidare pekas även på näringspolitiska effekter av att åtgärda skevheter ur ett jämställdhetsperspektiv, nämligen att potentialen till innovation och hållbar tillväxt skulle kunna stärkas inom fler företagssektorer, företrädesvis inom tjänstesektorn.

5.6. RIKSREVISIONEN 2019, ETT KOMPLETTERANDE JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV

Malmström och Wincents påpekande om behovet av en förbättrad jämställdhetsstatistik är en slutsats som får stöd av en granskning som Riksrevisionen genomfört år 2019, [Jämställdhet i Almis låneverksamhet – otydlig styrning och återrapportering](#) (RiR 2019:7). Riksrevisionen menar att Almis sätt att redovisa kön för låneansökande företagare är otydligt och inkonsekvent. Det framgår inte tydligt att andelen kvinnor av låntagarna i Almis redogörelser egentligen är en summering av kvinnor och så kallade mixade team. Mixade team består av både kvinnor och män. Summeringen resulterar enligt Riksrevisionen i ett mer fördelaktigt utfall i förhållande till målet än andra sätt att räkna på.

Riksrevisionen konstaterar att förbättrad statistik är en förutsättning för att kunna följa upp och utvärdera effekten av jämställdhetspolitiska insatser. I rapporten exemplifieras på vilket sätt regeringens styrning är oklar. Det är inte klarlagt vilka grundläggande principer som ska vägleda Almi när de utför uppdraget om att beakta den jämställdhetspolitiska målsättningen om ekonomisk jämställdhet, exempelvis vid beviljande av lån. Riksrevisionen skriver vidare att det också är oklart om uppdragsformuleringen och tillhörande nyckeltal varit föremål för jämställdhetsintegrering.

¹⁰⁶ Jämför med tidigare refererad publikation, Johansson, J. och Malmström, M.(2015) [Under ytan – hur går snacket och vem får pengarna?](#)

5.7. SAMMANFATTANDE DISKUSSION

I underlagsrapporten anges att myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering inte gett synbara effekter när det gäller fördelning av finansiellt stöd till företagande. Detta är inte liktydigt med att Jämställdhetsmyndigheten har utvärderat kvaliteten eller effekterna av det sammanlagda arbetet för jämställdhetsintegrering som bedrivits hos de fyra angivna myndigheterna under åren 2015–2020. Det som bedöms i underlagsrapporten är ett specifikt statistiskt underlag som forskarna har begärt att få ta del av. Analysen avser fördelningen av företagsfrämjande stödåtgärder och där identifieras ett mönster som är intressant ur ett könsperspektiv.

5.7.1. Behov av samsyn kring förbättrad statistik

I Malmström och Vincents rapport uppmärksammas bristerna om könsuppdelad statistik hos de granskade myndigheterna på följande sätt. Vinnova saknar uppgifter om vilket kön företagaren har. Statistiken omfattar endast projektledarens kön, inte vem som äger och driver företaget. Vidare konstateras att Tillväxtverket inte registrerar företagarens kön. Därmed saknas möjligheter att presentera könsuppdelad statistik på individnivå. Arbetsförmedlingen saknar i sin tur uppgifter om vilka branscher deras stöd för att starta företag fördelas till.

Frågan om att förbättra det statistiska underlaget, och att om möjligt skapa en samsyn, förefaller vara ett angeläget tema då företagsfrämjande myndigheter samverkar för att underlätta uppföljningar kring arbetet med jämställdhetsintegrering.

5.7.2. En undantagsregel skapad för att främja kvinnors företagande

Diskrimineringslagens 2 kap.10 § handlar om start eller bedrivande av näringsverksamhet. Bestämmelsen anger vissa ramar som enskilda myndigheter som beviljar stöd till näringsverksamhet har att förhålla sig till, ifall dessa myndigheter har en ambition att särskilt främja kvinnors företagande. Huvudregeln i denna bestämmelse är likabehandling mellan kvinnor och män. I bestämmelsen finns dock en undantagsregel som anger att likabehandlingsprincipen inte hindrar åtgärder i fråga om stöd som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män, eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet. Av förarbetsuttalanden framgår att införandet av undantagsregeln hade ett samband med en satsning på 100 miljoner i 2007 års budgetproposition med syfte att främja kvinnors företagande. Den som avser att tillämpa främjandeundantaget ska kunna visa att det bedrivs ett planmässigt arbete för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Det ska röra sig om systematisk verksamhet och åtgärderna ska hålla för en proportionalitetsprövning. Undantaget ska tillämpas restriktivt och när främjandeåtgärder inte längre behövs ska de upphöra (prop. 2007/08:95 s. 229). I lagen balanseras därmed olika principer för arbetet mot diskriminering och för att främja likabehandling.

5.7.3. Olika principer för jämställdhetsarbetet kräver ställningstagande

Riksrevisionen uppmärksammar en fråga som involverar de principiella avväganden som ovan har beskrivits. Frågan gäller om jämställdhetspolitiska ambitioner ska orientera sig efter principen om lika möjligheter eller principen om likhet i utfall eller resultat: ”Förhållandet till Almis marknadskompletterande roll är särskilt otydligt. En tolkning av den marknadskompletterande rollen är att Almi skulle kunna användas för att kompensera för eventuell diskriminering på den privata marknaden för företagsfinansiering. Beroende på hur Almis uppdrag om kvinnors företagande tolkas kan olika tillvägagångssätt för att utföra uppdraget vara aktuella. Almi kan antingen fokusera på att säkerställa likvärdighet eller på att kompensera för eventuell diskriminering på den privata marknaden.” (RiR 2019:7).

Malmström och Wincents slutsats i denna fråga är entydig: ”Genom att skifta från att premiera män i fördelning av offentlig finansiering till att premiera kvinnor kan staten även fungera som ett parerande verktyg mot den ojämslida tillgången till privat finansiering. Det faktum att färre kvinnor ansöker om offentlig finansiering kan också härledas till att män i högre utsträckning matchar utlysningar och villkor för finansieringsformer. Det är normer i hur utlysningar formuleras och villkor stipuleras som behöver göras om för att även kvinnors företagande ska passa in i de företagsfrämjande systemen.” (Bilaga 2 s. 39). Innebörden av det senare resonemanget är att om beviljandekvoten vid företagsstöd tillåts återspegla nuvarande 70/30-förhållande till mäns fördel, så kommer inte status quo att förändras.

Diskrimineringslagens undantagsregel öppnar för att frångå principen om lika möjligheter till förmån för principen om likhet i utfall eller resultat, det vill säga att tillåta en begränsad form av positiv särbehandling. Rent konkret innebär det att företagsfrämjande myndigheter som Almi, Vinnova, Tillväxtverket, Energimyndigheten eller Arbetsförmedlingen behöver tydliga planer för särskilda främjandeinsatser utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Utvärderingsbara målsättningar behöver framgå av planerna. Vidare behöver det av planerna framgå genom vilka åtgärder dessa mål ska uppnås. I juridisk mening behöver åtgärderna ha ett berättigat syfte samt vara såväl lämpliga som nödvändiga för att uppnå det angivna målet.¹⁰⁷ I det praktiska arbetet med jämställdhetsintegrering görs sällan en koppling till diskrimineringslagen. Men denna koppling har betydelse för det fall att grunderna för att bedriva ett främjandearbete, med stöd av metoder för jämställdhetsintegrering, ifrågasätts.

Principen om jämställdhetsintegrering tillsammans med diskrimineringslagens undantagsregel i 2 kap. 10 § definierar ett politiskt utrymme för att främja kvinnors företagande. Resultaten i Malmström och Vincents undersökning visar att detta utrymme skulle kunna utnyttjas på ett effektivare sätt.

5.7.4. Liknande slutsatser år 2022 som år 2005

Viss könsuppdelad statistik inom ramen för offentlig företagsfinansiering har förbättrats. Dessutom har det skrivits fram en rad konstruktiva förslag om hur innebörden av jämställdhetsintegrering vid offentlig företagsfinansiering skulle kunna förtydligas och hur insatser bättre skulle kunna utvärderas. I 2005 års jämställdhetspolitiska utredning sågs som den viktigaste uppgiften för framtiden arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i allt statligt stöd till företagsutveckling.¹⁰⁸ Vidare underströks nödvändigheten av att utveckla den könsuppdelade statistiken. Genomgången i detta kapitel visar att detta behov fortfarande kvarstår. Offentlig företagsfinansiering har potential att bidra till ökad jämställdhet genom att främja kvinnors företagande, men då krävs insatser som är mer välriktade och som är kopplade till en tydligt definierad målsättning.

¹⁰⁷ Detta är innebörden av proportionalitetsprincipen, se Fransson, S., och Stüber, E. (2021) *Diskrimineringslagen, en kommentar*, s. 90 f.

¹⁰⁸ SOU 2005:66, s. 240.

6. EKONOMISKT VÅLD

Ekonomiskt våld samt ekonomisk skada och ekonomiskt lidande tas upp i Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet, den så kallade Istanbulkonventionen.¹⁰⁹ Ekonomiskt våld är en form av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Ekonomiskt våld i nära relation kan innebära att våldsutövaren tar kontroll över den våldsutsattas ekonomi och att den våldsutsatta inte får använda sina pengar självständigt. Våldsutövaren kan också kontrollera och begränsa den våldsutsattas möjligheter att arbeta och försörja sig. Ekonomiskt våld kan innebära långsiktiga negativa ekonomiska konsekvenser för den som blir utsatt.

Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer brukar pekas ut som det tydligaste uttrycket för bristande jämställdhet. Regeringen konstaterar i *Makt, mål och myndighet* att mäns våld mot kvinnor innebär en begränsning av kvinnors liv, självständighet och möjligheter till försörjning. Det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet tar sikte på kvinnors och mäns möjligheter och villkor för ekonomisk självständighet livet ut.¹¹⁰ Det finns här en tydlig koppling till delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Ekonomiskt våld är en form av mäns våld mot kvinnor som får långsiktiga konsekvenser för kvinnor som utsätts och som inte alltid upphör när kvinnan lämnar den våldsamma relationen. Att förebygga och bekämpa ekonomiskt våld som en del av mäns våld mot kvinnor är därmed en grundläggande förutsättning för att uppnå ekonomisk jämställdhet och omvänt.

Det finns fortfarande relativt få studier om ekonomiskt våld, men området har fått viss ökad uppmärksamhet i bland annat forskning och medier under de senaste åren.¹¹¹ Jämställdhetsmyndigheten beskriver i detta kapitel ekonomiskt våld och samhällets insatser i form av lagstiftning och åtgärder inom området. I kapitlet behandlas dock inte ekonomiskt våld inom specifikt hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel. Även barn kan utsättas för ekonomiskt våld, men myndigheten har inte haft möjlighet att analysera dessa situationer specifikt.

¹⁰⁹ Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet, 2011.

¹¹⁰ Skr 2016/17:10.

¹¹¹ Svenska Dagbladet (SvD). *Våldet mot kvinnor är också ekonomiskt*. 2021-06-25.

6.1. KORT OM METOD OCH MATERIAL

Myndigheten har gjort en skrivbordsstudie av skriftligt underlag. Underlaget utgörs av forskning, universitetsuppsatser, statliga offentliga utredningar, lagstiftning, internationella konventioner samt rapporter och annat skriftligt material från myndigheter och civilsamhällesorganisationer. Jämställdhetsmyndigheten har även intervjuat ett urval myndigheter och andra aktörer som arbetar med frågan om mäns våld mot kvinnor. Urvalet är främst gjort utifrån de målsättningar och utgångspunkter som är vägledande för arbetet med att genomföra den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Intervjuerna var av semistrukturerad karaktär och genomfördes utifrån en intervjuguide med frågor om arbetet mot ekonomiskt våld. De tjänstepersoner som har intervjuats är sakkunniga inom området och har alla en översiktlig bild av arbetet inom sina organisationer.

Myndigheten har också genomfört intervjuer med ett antal länsstyrelser under 2020 om deras arbete med mäns våld mot kvinnor. Intervjuerna genomfördes med utvecklingsledare på åtta länsstyrelser samt med länsstyrelsernas nationella samordnare för mäns våld mot kvinnor. En uppföljande intervju har gjorts med länsstyrelsernas nationella samordnare under hösten 2021. Utvecklingsledarna på samtliga länsstyrelser har även fått möjlighet att skicka skriftligt material via e-post. För att få en bild av det stöd som ges till kommuner i arbetet mot ekonomiskt våld samt vilka behov som finns har företrädare för Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Malmö stads Kompetenscentrum för våld i nära relationer intervjuats. För att veta mer om vad civila samhället gör inom området och vilka behov de ser har Jämställdhetsmyndigheten intervjuat företrädare för Unizon och Roks, riksorganisationerna för Sveriges kvinno- och tjejjourer, samt riksorganisationen MÄN som arbetar för jämställdhet och mot mäns våld. En mer utförlig beskrivning av metod och material finns i [bilaga 4](#) till denna rapport.

6.2. VAD ÄR EKONOMISKT VÅLD?

Ekonomiskt våld är inget nytt fenomen, men har tidigare setts som en del av psykiskt våld. I FN:s deklaration om avskaffande av våld mot kvinnor som antogs 1993 definieras våld mot kvinnor såsom, men inte uteslutande, fysiskt, sexuellt och psykologiskt våld.¹¹² De senaste decennierna har ekonomiskt våld definierats som en egen form av mäns våld mot kvinnor, av bland annat forskare och i det internationella ramverket.¹¹³ År 2006 nämns ekonomiskt våld i den första omfattande FN-rapporten på området: *The Secretary-General's In-Depth Study on All Forms of Violence against Women*. I rapporten anges att ekonomiskt våld

¹¹² United Nations (1993) *Declaration on the Elimination of Violence against Women*.

¹¹³ Mathisen Stylianou, A., Postmus, J.L. och McMahon, S. *Measuring Abusive Behaviours* (2013).

innebär att förneka en kvinna tillgång till och kontroll över grundläggande resurser.¹¹⁴

Ekonomiskt våld är en form av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.¹¹⁵ Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) skriver att kvinnor som utsätts för våld i nära relationer också ofta utsätts för ekonomiskt våld. Våldsutövaren kan ta kontroll över ekonomin och materiella tillgångar för att på så sätt öka isoleringen, utsattheten och göra det svårare att lämna relationen.¹¹⁶ Ekonomiskt våld kan innebära att den våldsutsatta inte får använda sina pengar självständigt utan att behöva be sin partner om lov. Det kan också vara att en person tvärtom tvingas stå för familjens alla kostnader, eller tvingas ta och stå ensam på lån och på olika sätt försättas i skuld.¹¹⁷

Socialstyrelsen skriver att ekonomiskt våld bland annat kan uttryckas genom ekonomiska hot eller genom att tvinga någon att utföra ekonomiska olagligheter. Det kan också vara att förhindra sin partner från att arbeta eller delta i insatser som kan leda till egen försörjning.¹¹⁸ Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) beskriver ekonomiskt våld som handlingar eller beteenden som orsakar ekonomisk skada för en individ. De kan exempelvis innebära att orsaka materiella skador, att begränsa tillgången till finansiella medel, utbildning eller arbetsmarknaden, eller att inte uppfylla sina ekonomiska åtaganden, såsom att betala underhåll för barn.¹¹⁹ Studier visar att svag ekonomisk ställning och ekonomiskt beroende är faktorer som gör att kvinnor stannar i relationer till våldsutövande män.¹²⁰

Ekonomiskt våld kan ge livslånga konsekvenser för våldsutsatta. Att ha skulder eller en dålig position på arbetsmarknaden som ett resultat av våldet kan påverka den våldsutsatta under lång tid efter en separation.¹²¹ Ekonomiskt våld kan utövas på distans. Det fortsätter ofta och kan även utökas efter att en relation är slut.¹²²

¹¹⁴ United Nations (2006) *In-depth study on all forms of violence against women. Report of the Secretary-General.*

¹¹⁵ Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) definierar mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som varje fall av fysiskt, sexuellt, psykiskt eller ekonomiskt våld. EIGE, 2017.

¹¹⁶ Nationellt centrum för kvinnofrid, NCK, (2021a) *Våldets uttryck och mekanismer.*

¹¹⁷ Jämställdhetsmyndigheten (2021a).

¹¹⁸ Socialstyrelsen (2021) *Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld – Ett utbildningsmaterial.*

¹¹⁹ EIGE (2021) *Forms of violence.*

¹²⁰ Eriksson, M och Ulmestig, R. (2021).

¹²¹ NCK (2021a).

¹²² *Surviving Economic Abuse* (2018).

6.2.1. Olika begrepp och definitioner används för att beskriva ekonomiskt våld

I det material som Jämställdhetsmyndigheten har gått igenom används några olika begrepp för ekonomiskt våld. I en engelskspråkig kontext används begreppen *economic abuse* och *economic violence* samt *financial abuse*. FN definierar *economic abuse* som att få eller försöka få en individ att bli ekonomiskt beroende av en annan person genom att hindra tillgången till eller kontrollen över pengar och/eller självständig ekonomisk aktivitet. *Economic violence* beskrivs som handlingar såsom att inte tillhandhålla pengar, att vägra bidra ekonomiskt, att förvägra den våldsutsatta mat och andra grundläggande behov samt att kontrollera tillgången till hälso- och sjukvård, anställning etcetera.¹²³ En vanlig definition av *financial abuse* är att finansiellt våld sker när män kontrollerar och begränsar kvinnors tillgång till pengar.¹²⁴ Frivilligorganisationen Surviving Economic Abuse (SEA) har i en brittisk kontext argumenterat för att ekonomiskt våld är ett bredare begrepp än finansiellt våld och att ekonomiskt våld innefattar även det som kan köpas för pengar såsom mat, kläder, transporter och någonstans att bo.¹²⁵ Vid genomgången av materialet framgår också att det finns skillnader i olika aktörers beskrivningar, exempelvis på hemsidor och i metodmaterial, av hur våldsutövande som sker i form av kontroll och makt via ekonomin kan ta sig uttryck.¹²⁶ I vissa sammanhang används också begreppet materiellt våld som en egen form av mäns våld mot kvinnor, medan exempelvis EIGE inkluderar att orsaka materiell skada i begreppet ekonomiskt våld.¹²⁷ Jämställdhetsmyndigheten beskriver materiellt våld som att avsiktligt förstöra en partners eller annan närståendes ägodelar.¹²⁸

6.2.2. Ekonomiskt våld är relativt utforskat

Ekonomiskt våld är en form av mäns våld mot kvinnor som är mindre dokumenterad.¹²⁹ Det finns begränsad forskning om ekonomiskt våld. I en svensk kontext har Marie Eriksson och Rickard Ulmestig vid Linnéuniversitet gjort djupintervjuer med våldsutsatta kvinnor och skrivit om erfarenheter av socialbidragssystemet och ekonomiska konsekvenser för kvinnor som har lämnat våldsamma män. Svårigheten att etablera sig på arbetsmarknaden leder till att många våldsutsatta blir beroende av försörjningsstöd. Eriksson och Ulmestig visar i sin studie *It's not all about money* att det ekonomiska våldet och kontrollen som de intervjuade utsatts för i sina relationer påverkade deras förmåga att få en rimlig

¹²³ UN Women (2010) *Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections*.

¹²⁴ Branigan, E. och Grace, M. (2004).

¹²⁵ Surviving Economic Abuse (2018).

¹²⁶ Länsstyrelsen i Västmanlands län (2019).

¹²⁷ EIGE (2021).

¹²⁸ Jämställdhetsmyndigheten (2021a).

¹²⁹ UN Women (2010) *Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections*.

levnadsstandard både under relationen och efter att den tagit slut.¹³⁰ Sven Trygged, Ebba Hedlund och Ingemar Kåreholt visar i en kvantitativ studie att kvinnor som utsätts för våld som leder till sjukhusvård har en svag ekonomisk ställning upp till tio år efter vårdtillfället. Gruppen hade en väsentligt sämre inkomstutveckling och hade lägre sannolikhet att ha inkomster från anställning.¹³¹ Ett nytt tvärvetenskapligt forskningsprojekt vid Umeå universitet ska undersöka ekonomiskt våld i nära relationer, bland annat genom analyser av rättsprocesser.¹³²

Sanna Ericssons studier i nationalekonomi visar att när en kvinnas förväntade inkomst ökar så ökar även risken för att kvinnan utsätts för våld.¹³³ Detta samband har lyfts även i internationell forskning. Cynthia K. Sanders skriver att egna ekonomiska resurser kan innebära en ökad risk att utsättas för våld för vissa kvinnor.¹³⁴ Genusdimensioner av överskuldsättning har undersökts av Julia Callegari, Pernilla Liedgren och Christian Kullberg.¹³⁵ Även Lisbeth Sandvall diskuterar i sin avhandling om överskuldsättning hur skulder förs över från män till kvinnor, i och genom deras parrelationer.¹³⁶

I en masteruppsats i juridik från Umeå universitet diskuterar Anna Lindskog att ekonomiskt våld är en egen form av mäns våld mot kvinnor som saknas i både straffrättslagstiftningen och i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.¹³⁷ I en masteruppsats i kriminologi från Malmö universitet studerar Mia Wiklund det kontantlösa samhället och pekar på att den digitala tekniken ökar möjligheterna för våldsutövare att kontrollera och övervaka våldsutsatta. Att ha tillgång till kontanta pengar och inte behöva lämna digitala spår efter sig kan vara avgörande för en kvinna som blir utsatt för ekonomiskt våld.¹³⁸

6.3. EKONOMISKT VÅLD I INTERNATIONELLA RAMVERK OCH SVENSK LAGSTIFTNING

¹³⁰ Eriksson, M och Ulmestig, R. (2017).

¹³¹ Trygged, S., Hedlund, E. och Kåreholt, I. (2013).

¹³² Umeå universitet (2021).

¹³³ Ericsson, S. (2020).

¹³⁴ Detta, menar Sanders, kan dock inte innebära att samhället ska begränsa insatserna för jämställdhet och ekonomisk självständighet för kvinnor. Däremot behöver samhället ta hänsyn till säkerhetsaspekter i detta arbete. Sanders (2015).

¹³⁵ Callegari, J., Liedgren, P. och Kullberg, K. (2020).

¹³⁶ Sandvall, L. (2011).

¹³⁷ Lindskog, A. (2020).

¹³⁸ Wiklund, M. (2021).

6.3.1. Ekonomiskt våld är en del av det internationella ramverk som Sveriges omfattas av

Sverige omfattas av åtaganden och målsättning om jämställdhet och mot diskriminering av kvinnor som finns i bland annat FN:s kvinnokonvention (CEDAW) från 1979.¹³⁹ Därtill har FN:s Kvinnokommitté formulerat rekommendation 19 om mäns våld mot kvinnor som preciserar att mäns våld mot kvinnor är en form av diskriminering av kvinnor.¹⁴⁰ 2017 formulerade Kvinnokommittén rekommendation 35, som kompletterar rekommendation 19. Här förtydligas att mäns våld mot kvinnor påverkar kvinnor under hela livscykeln och att våldet har flera uttrycksformer, inklusive handlingar eller underlåtenhet som har för avsikt att leda till eller kan leda till död eller fysisk, sexuell, psykisk eller *ekonomisk* skada och lidande för kvinnor samt hot om sådana handlingar, trakasserier, tvång eller godtyckligt frihetsberövande. Kommittén menar i denna rekommendation att det numera finns ett rättsligt bindande förbud mot våld mot kvinnor i den internationella rätten, vilket ökar kraven på konventionsstaternas arbete mot våldet.¹⁴¹

I detta sammanhang är Europarådets Istanbulkonvention, som Sverige ratificerade år 2014, ett viktigt ramverk och det första juridiskt bindande regionala instrumentet om våld mot kvinnor och våld i hemmet i Europa.¹⁴² Konventionen är en central utgångspunkt för Sveriges nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Istanbulkonventionen ålägger konventionsstaterna att genomföra en effektiv och samordnad politik som omfattar alla lämpliga åtgärder för att förebygga och bekämpa alla former av våld inom konventionen.¹⁴³ Artikel 3 i konventionen definierar *våld mot kvinnor* som ett brott mot de mänskliga rättigheterna och en form av diskriminering av kvinnor. Artikeln avser varje fall av könsrelaterat våld som leder till, eller troligen kommer att leda till, fysisk, sexuell, psykisk eller *ekonomisk* skada eller fysiskt, sexuellt, psykiskt eller ekonomiskt lidande för kvinnor. *Våld i hemmet* innebär enligt konventionstexten varje fall av fysiskt, sexuellt, psykiskt eller *ekonomiskt* våld som utövas inom familjen eller hemmiljön eller mellan makar eller partner eller före detta makar eller partner. När åtgärder vidtas ska de särskilda behov som särskilt utsatta personer har tas i beaktande.¹⁴⁴

¹³⁹ United Nations (1979) *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.*, artikel 2.

¹⁴⁰ Committee on the Elimination of Discrimination against Women (1992).

¹⁴¹ Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2017).

¹⁴² NCK (2021b).

¹⁴³ Jämställdhetsmyndigheten, (2021b).

¹⁴⁴ Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (2011).

Europarådets expertgrupp GREVIO¹⁴⁵ som granskar staternas efterlevnad av konventionen lämnade sin första rapport om Sveriges genomförande av Istanbulkonventionen i januari 2019. I anslutning till rapporten lämnade GREVIO 41 rekommendationer till Sverige.¹⁴⁶ Ekonomiskt våld nämns inte specifikt i dessa, men GREVIO uppmanar bland annat svenska myndigheter att införa systematisk och obligatorisk grundläggande utbildning och fortbildning för all socialtjänstpersonal om alla former av våld som omfattas av Istanbulkonventionen.¹⁴⁷

Istanbulkonventionen är riktmärket i EU:s jämställdhetsstrategi 2020–2025

Istanbulkonventionen är också vägledande i EU:s jämställdhetsstrategi för 2020 – 2025, *En jämlikhetsunion: Jämställdhetsstrategi för 2020–2025*. Strategins första målområde handlar om att motverka våld och stereotyper. EU:s anslutning till Istanbulkonventionen blockeras i dagsläget Europeiska rådet. Om detta skulle fortsätta så har EU-kommissionen för avsikt att föreslå åtgärder i syfte att uppnå samma mål som Istanbulkonventionen. Kommissionen har för avsikt att ”presentera ett initiativ i syfte att utvidga de brottsområden där harmonisering är möjligt för att omfatta specifika former av könsbaserat våld”.¹⁴⁸ I sitt tal till Europeiska unionen i september 2021 tog EU-kommissionens ordförande Ursula von der Leyen upp att kommissionen kommer att föreslå en lag om att bekämpa våld mot kvinnor innan årets slut. EU-kommissionens mål att införa begreppet könsbaserat våld i EU:s lagstiftning skulle innebära högre krav på medlemsländerna.¹⁴⁹ Lagförslaget inkluderar explicit ekonomiskt våld som en form av mäns våld mot kvinnor.¹⁵⁰

6.3.2. Begreppet ekonomiskt våld förekommer inte i svensk lag

Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer aktualiseras i flera olika avsnitt i svensk lagstiftning.¹⁵¹ Ytterst stadgar regeringsformen att den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten.¹⁵² I det material som Jämställdhetsmyndigheten gått igenom berörs olika rättsområden vars lagstiftning har bäring på ekonomiskt våld. Området är komplicerat och omfattande. Här redogörs för vissa relevanta delar av lagstiftningen som lyfts fram i materialet.

¹⁴⁵ Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence.

¹⁴⁶ Jämställdhetsmyndigheten (2021b).

¹⁴⁷ GREVIO (2019).

¹⁴⁸ Europeiska kommissionen, *En jämlikhetsunion: Jämställdhetsstrategi för 2020–2025*.

¹⁴⁹ Europaparlamentet (2021).

¹⁵⁰ Europaparlamentet (2021).

¹⁵¹ NCK (2021c).

¹⁵² 1 kap. 2 § regeringsformen

Det finns enskilda brott där förekomsten av ekonomiskt våld kan aktualiseras

Former av ekonomiskt våld kan vara brottsliga gärningar som täcks in under exempelvis stöld och tillgreppsbrott (8 kap), bedrägeri (9 kap), förskingring (10 kap) samt urkundsförfalskning (14 kap). Som framgår strax nedan kan dock individer inte åtalas för sådana brott som en del av ett fridskränkingsbrott. Däremot går det att med stöd av allmänna principer om straffvärdesbedömning argumentera för att straffvärdet för ett sådant brott är högre om brottet begås för att kontrollera en partner eller före detta partner.¹⁵³

Det finns en särskild straffbestämmelse om grov fridskränkning och grov kvinnofridskränkning i 4 kap. 4a § Brottsbalken som är avsedd att markera den särskilda kränkning av brottsoffret som våld i nära relation utgör. Grov kvinnofridskränkning är en särskild brottsrubricering som är avsedd att markera den kränkning som brott mot en kvinna av en man enligt paragrafen utgör.¹⁵⁴

Den som begår brottsliga gärningar enligt 3, 4, 6 eller 12 kap. eller enligt 24 § lagen (1988:688) om kontaktförbud mot en närstående eller tidigare närstående person, döms, om var och en av gärningarna utgjort led i en upprepad kränkning av personens integritet och gärningarna varit ägnade att allvarligt skada personens självkänsla, för grov fridskränkning till fängelse i lägst ett år och högst sex år.¹⁵⁵

Har gärningar som anges i första stycket begåtts av en man mot en kvinna som han är eller har varit gift med eller som han bor eller har bott tillsammans med under äktenskapsliknande förhållanden, ska han i stället dömas för grov kvinnofridskränkning till samma straff. *Lag (2013:367)*.

Bestämmelsen fokuserar på upprepade kränkningar i form av vålds-, frids- eller sexualbrott som en man begår mot en kvinna i en nära relation. De handlingar som avses är exempelvis misshandel, olaga hot, olaga tvång, sexuellt övergrepp, sexuellt ofredande och ofredande. Lagen omfattar också skadegörelsebrott och överträdelse av kontaktförbud.¹⁵⁶ Brottsliga gärningar som skulle kunna utgöra ekonomiskt våld ryms inte inom paragrafens lydelse. Eftersom det enligt legalitetsprincipen endast är möjligt att straffa personer för gärningar som uttryckligen omnämns i en straffbestämmelse kan ekonomiskt våld som utgör ett brott inte åtalas som en del av ett fridskränkingsbrott. Det finns dock ett utrymme

¹⁵³ SOU 2020:57 s. 174

¹⁵⁴ 4 kap. 4 § 2 st. brottsbalken.

¹⁵⁵ Proposition 2020/21:217. Lagändringarna träder i kraft den 1 januari 2022.

Lagändringen innebär straffskärpning av minimistraffet för grov fridskränkning och grov kvinnofridskränkning höjs från fängelse i nio månader till fängelse i ett år.

¹⁵⁶ NCK (2021d).

att beakta ekonomiskt våld vid fridskränkingsbrotten genom rekvisitet ”ägnade att allvarligt skada personens självkänsla” då den utsatta kvinnans hela livssituation ska beaktas. Ekonomiskt våld kan på liknande sätt som exempelvis kontrollerande beteenden och icke-kriminaliserat psykiskt våld beaktas vid bedömningen av om de straffbara gärningar som mannen döms för har varit ägnade att skada hennes självkänsla. På så sätt kan straffbara beteenden som innebär ekonomiskt våld beaktas för att synliggöra hur kvinnans hela livssituation har blivit påverkad.¹⁵⁷

Socialtjänstlagen tydliggör ansvaret för stöd till kvinnor som är eller har varit utsatta för våld

Socialtjänsten spelar ofta en viktig roll för kvinnor som utsätts för våld i nära relation.¹⁵⁸ Socialtjänstlagen anger att samhällets socialtjänst ska främja människors ekonomiska och sociala trygghet. Den innehåller bestämmelser om kommuners yttersta ansvar för att enskilda får det stöd och den hjälp de behöver.¹⁵⁹ Den som inte själv kan tillgodose sina behov eller kan få dem tillgodosedda på annat sätt har rätt till försörjningsstöd och bistånd för sin livsföring i övrigt.¹⁶⁰ Socialnämnden har även ett ansvar för att verka för att den som utsätts för brott och dess närstående får stöd och hjälp. Socialnämnden ska särskilt beakta att kvinnor som är eller har varit utsatta för våld eller andra övergrepp av närstående kan vara i behov av stöd och hjälp för att förändra sin situation.¹⁶¹ Socialstyrelsen har även publicerat föreskrifter och allmänna råd som specificerar den hjälp och stöd som vuxna och barn bör eller ska få.¹⁶² Av de allmänna råden i SOSFS 2014:4, kapitel 5 framgår att socialnämnden inom ramen för sin utredning enligt 11 kap. 1 § socialtjänstlagen bör utreda behovet av stöd och hjälp akut, våldets karaktär och omfattning, våldets konsekvenser för den våldsutsatta, hur den våldsutsatta hanterar sin situation, hur den våldsutsattas nätverk ser ut, om den våldsutsatta behöver stöd i sitt föräldraskap, och behovet av stöd och hjälp på både kort och lång sikt.¹⁶³ Socialnämnden ska vid behov erbjuda våldsutsatta personer stöd och hjälp med tillfälligt boende, och de bör särskilt beakta våldsutsattheten vid bedömningen av ekonomiskt bistånd.¹⁶⁴ Ekonomiskt våld som en form av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation benämns inte specifikt i föreskrifterna och de allmänna råden, men i Socialstyrelsens handbok *Våld. Handbok om socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens arbete med våld i nära relationer* tas ekonomiskt utnyttjande, ekonomisk kontroll och materiellt våld upp.¹⁶⁵ Därtill

¹⁵⁷ Intervju med Åklagarmyndigheten, 2021; Se även Burman (2007) där motsvarande resonemang förs beträffande psykiskt våld.

¹⁵⁸ Eriksson, M. och Ulmestig, R. (2021).

¹⁵⁹ 1 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453) och 2 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453).

¹⁶⁰ 4 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453).

¹⁶¹ 5 kap. 11 § socialtjänstlagen (2001:453).

¹⁶² Socialstyrelsen (2014).

¹⁶³ Socialstyrelsen (2014), Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd är under revidering.

¹⁶⁴ Socialstyrelsen (2014) 7 kap. 2 § och Allmänna råd.

¹⁶⁵ Socialstyrelsen (2016).

innehåller Socialstyrelsens nyutkomna utbildningsmaterial *Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld*, som vänder sig till yrkesverksamma inom socialtjänsten, en tydlig definition av ekonomiskt våld.¹⁶⁶

Juridiken spelar roll för ekonomin vid en separation

I *Metodstöd för arbetet med personer utsatta för ekonomiskt våld i nära relation*, pekar Länsstyrelsen i Västmanland på juridikens viktiga roll i en relation och för privatekonomin, särskilt vid en separation. Här betonas bland annat att sambor saknar det skydd som äktenskapsbalken ger äkta makar.¹⁶⁷ Äktenskapsbalken anger de skyldigheter makar har gentemot varandra, såsom att makarna har ansvar för att försörja den andra om den inte har möjlighet till det, och att båda makarna tar ansvar för både ekonomin och sysslorna i hemmet.¹⁶⁸ Makarna är också skyldiga att lämna varandra de upplysningar som behövs för att familjens ekonomi ska kunna bedömas.¹⁶⁹ Var och en av makarna svarar själv för sina skulder.¹⁷⁰ Sambolagen (2003:376), som gäller för de par som bor tillsammans och inte är gifta, finns enbart regler om delning av sambors gemensamma bostad och bohag ifall de går isär.¹⁷¹ Sambolagen saknar bestämmelser om försörjningsskyldighet liknande dem i äktenskapsbalken. Föräldrar har underhållsskyldighet för gemensamma barn oberoende av om de är gifta eller inte.¹⁷²

Våldsutsattas kostnader för rättsprocesser, till exempel vid utdragna bodelningsprocesser, är ett problem som lyfts fram i materialet.¹⁷³ Rättshjälp innebär bland annat statlig ersättning för kostnader för juridiskt biträde.¹⁷⁴ Rättshjälp beviljas inte för bodelningen, utan makar/sambor förväntas själva klara av att göra en rättvis bodelning. Rättshjälp kan bara utgå om en av rätten utsedd bodelningsförrättares genomförda bodelning överklagas.¹⁷⁵ Det krävs också särskilda skäl för att få rättshjälp i mål som rör äktenskapsskillnad, vilket till exempel kan gälla rätten att bo kvar i den gemensamma bostaden och underhåll för barn.¹⁷⁶ Rättshjälp ges inte för den som blivit utsatt för brott och som kan få hjälp genom en offentlig försvarare eller ett målsägandebiträde. Den som enligt domstolsbeslut inte har rätt till målsägandebiträde får bekosta det på egen hand.¹⁷⁷

¹⁶⁶ Socialstyrelsen (2021).

¹⁶⁷ Länsstyrelsen i Västmanlands län (2019).

¹⁶⁸ 6 kap. 2 § äktenskapsbalken.

¹⁶⁹ 1 kap. 4 § äktenskapsbalken.

¹⁷⁰ 1 kap. 3 § äktenskapsbalken.

¹⁷¹ 1–3 §§ sambolagen (2003:376).

¹⁷² 7 kap. föräldrabalken om underhållsskyldighet.

¹⁷³ Se exempelvis Länsstyrelsen i Västmanlands län (2019).

¹⁷⁴ 2 a § rättshjälplagen (1996:1619).

¹⁷⁵ 10 § rättshjälplagen (1996:1619).

¹⁷⁶ 11 § rättshjälplagen (1996:1619).

¹⁷⁷ Rättshjälpsmyndigheten (2021).

Försörjningskravet och situationen för våldsutsatta kvinnor

Utlänningslagen (2005:716) innehåller föreskrifter och allmänna bestämmelser om bland annat rätten till uppehållstillstånd. En person med anknytning till en person som är bosatt eller har beviljats uppehållstillstånd för bosättning i Sverige kan få tidsbegränsat uppehållstillstånd. Ett sådant tidsbegränsat uppehållstillstånd ska gälla i två år.¹⁷⁸ Om förhållandet består efter tre år kan personen beviljas ett permanent uppehållstillstånd under förutsättning att personen kan försörja sig.¹⁷⁹ Om förhållandet avslutas under prövotiden är huvudregeln att personen ska utvisas ur Sverige.¹⁸⁰ Upphållstillstånd får dock beviljas ifall förhållandet har upphört främst på grund av att utlänningen i förhållandet har utsatts för våld eller för annan allvarlig kränkning av sin frihet eller frid.¹⁸¹ Ett uppehållstillstånd som beviljas enligt denna bestämmelse ska vara tidsbegränsat och gälla i 13 månader.¹⁸² Försörjningskravet kan bli svårt att uppfylla för våldsutsatta kvinnor på grund av att mannen ofta isolerat och kontrollerat kvinnorna så att de har bristande språkkunskaper, saknar viktig kunskap om Sverige och har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.¹⁸³ I *Metodstöd för arbetet med personer utsatta för ekonomiskt våld i nära relation*, pekas på att kvinnor som utsatts för våld i sina anknytningsrelationer befinner sig i en mycket svår situation, bland annat eftersom de ofta saknar kunskap om hur de kan tillgodose sina rättigheter och inte har några nätverk i Sverige. Relationen med mannen är avgörande för om hon ska få ett permanent uppehållstillstånd. Det tidsbegränsade uppehållstillståndet ger mannen all makt och möjlighet att kontrollera kvinnan.¹⁸⁴

6.4. EKONOMISKT VÅLD: POLITISKA MÅLSÄTTNINGAR OCH PRAKTISKT ARBETE

6.4.1. Ekonomiskt våld nämns inte i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor

Delmålet om ekonomisk jämställdhet betonar att kvinnor och män ska ha samma *möjligheter* och *villkor* i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. I *Makt, mål och myndighet* förtydligas att begreppet ekonomisk självständighet innebär att kvinnor och män har samma *möjligheter* och *villkor* att försörja sig själva och eventuella barn. En utgångspunkt är att kvinnor och män ses

¹⁷⁸ 5 kap. 1 a §, 3 §, 3 a § och 3 g § utlänningslagen (2005:716).

¹⁷⁹ 5 kap. 3 g § och 7 § utlänningslagen (2005:716).

¹⁸⁰ 5 kap. 3 a § och 3 g § utlänningslagen (2005:716).

¹⁸¹ Europarådets expertgrupp GREVIO välkomnar i sin rapport från 2019 "Sverige att utvärdera kraven på att relationen måste ha tagit slut "främst" på grund av våld och att våldet måste vara "allvarligt" och eller "upprepat", eftersom detta riskerar att göra det möjligt för förövaren att kontrollera kvinnan och minskar sannolikheten för att hon lämnar en våldsamt relation på grund av risken att utvisas.

¹⁸² 5 kap. 16 § 2 p utlänningslagen (2005:716).

¹⁸³ Burman (2012); SOU 2012:45.

¹⁸⁴ Länsstyrelsen i Västmanlands län (2019).

som individuellt ansvariga för sin försörjning. Delmålet omfattar också att kvinnor och män ska ha samma *möjligheter* och *förutsättningar* när det gäller tillgången till arbete. I delmålet om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor konstaterar regeringen att mäns våld mot kvinnor innebär ökad risk för olika former av fysisk och psykisk ohälsa, på kort och lång sikt, och en begränsning av kvinnors liv, självständighet och *möjligheter* till försörjning.

Ekonomiskt våld nämns inte specifikt i skrivningarna om delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra i *Makt, mål och myndighet* och i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. I målkommentaren till delmålet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra skriver regeringen att delmålet omfattar alla yttringar av fysiskt och psykiskt, inklusive sexuellt, våld och hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor. Bland strategins utgångspunkter lyfter regeringen fram att kvinnors och flickors olika livssituationer och omständigheter kan innebära särskild sårbarhet som är nödvändig att ta hänsyn till. Regeringen skriver att det kan handla om starka beroendeförhållanden till den man eller de män som utövar våldet. Regeringen skriver att olika former av sårbarhet alltid måste beaktas i planering och genomförande av insatser.¹⁸⁵

I december 2021 presenterade regeringen ett åtgärdsprogram med 99 punkter för att intensifiera arbetet mot mäns våld mot kvinnor, som motsvarar prioriteringar inom ramen för den nationella strategin. Det finns inga åtgärder som behandlar ekonomiskt våld specifikt, men ett antal av åtgärderna kan enligt Jämställdhetsmyndigheten ses som särskilt relevanta i sammanhanget, däribland utredning om *skydd vid brusten anknytning* (punkt 64) och uppdraget om *straffansvar för psykiskt våld* (punkt 68).¹⁸⁶

6.4.2. Samhällets arbete mot ekonomiskt våld

Myndigheterna bedriver arbete för att upptäcka, förebygga och bekämpa ekonomiskt våld, men ser behov av mer kunskapsutveckling

Ur material som samlats in från statliga myndigheter framgår att myndigheterna har kunskap om ekonomiskt våld, både generellt och specifikt i förhållande till den egna myndighetens arbete. I intervjuerna framkommer att kunskapen om ekonomiskt våld skiljer sig åt i bredd och djup inom myndigheterna. Alla myndigheter ger kompetenshöjande insatser till personalen inom området mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, där olika former av våld inklusive ekonomiskt våld tas upp. Några av informanterna berättar att anställda som arbetar med områden som berör mäns våld mot kvinnor har gått NCK:s webbkurs om våld, där ekonomiskt våld tas upp.

¹⁸⁵ Regeringens skrivelse 2016/17:10.

¹⁸⁶ Regeringen (2021).

De flesta myndigheter har utvecklat metodstöd gällande våld i nära relationer där ekonomiskt våld tas upp som en egen våldsform. Exempelvis har Arbetsförmedlingen integrerat ekonomiskt våld i utbildningar för myndighetens personal om våld i nära relationer. Arbetsförmedlingen har tillsammans med Kronofogdemyndigheten gjort en intervjufilm för medarbetare där den informerar om ekonomiskt våld.¹⁸⁷ Försäkringskassan har tagit fram ett eget metodstöd för att utbilda myndighetens medarbetare.¹⁸⁸ Socialstyrelsen tar som nämnts tidigare upp ekonomiskt våld bland annat i myndighetens utbildningsmaterial om våld i nära relation för yrkesverksamma inom socialtjänsten.¹⁸⁹ Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten har god kunskap om våld i nära relationer och metodstöd, men eftersom ekonomiskt våld inte är en egen brottsrubricering så uppfattar de intervjuade tjänstepersonerna att det diskuteras i mindre utsträckning. Polismyndigheten beskrev dock att ekonomiskt våld är en företeelse som lyfts alltmer.¹⁹⁰

Materialet visar att myndigheterna har erfarenhetsbaserad kunskap kring särskilt utsatta grupper, men att det saknas en systematisk och dokumenterad kunskap om vilka livssituationer och omständigheter som kan innebära sårbarhet i relation till ekonomiskt våld. Flera informanter tar upp att de ser att nyanlända, som ofta saknar kunskaper i svenska och kännedom om det svenska rättssystemet, är en särskilt utsatt grupp. De lyfter också fram kvinnor som kommit till Sverige genom anknytning till en man. Informanterna pekar på att alla som är i beroendesituation till någon annan har en sårbarhet, exempelvis vid beroendeproblematik, funktionsnedsättning, sjukskrivning, arbetslöshet eller instabil boendesituation. Utöver det nämns även personer som lever med skyddade personuppgifter, som har sämre möjligheter att söka arbete eftersom de inte kan använda olika internetjänster där det krävs att de anger kontaktuppgifter. Annan utsatthet som tas upp är personer som lever under hedersrelaterat våld och förtryck.

De intervjuade lyfter fram att myndigheterna prioriterar arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, men att arbetet kan utökas och förstärkas.¹⁹¹ I materialet framgår att myndigheterna har olika insatser och åtgärder gällande ekonomiskt våld. Myndigheterna arbetar främst aktivt med förbättrad upptäckt av våld, starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn samt förebyggande arbete. Kronofogden har information på sin hemsida som specifikt handlar om våld

¹⁸⁷ Intervju med Arbetsförmedlingen, 2021.

¹⁸⁸ Intervju med Försäkringskassan, 2021.

¹⁸⁹ Socialstyrelsen (2021).

¹⁹⁰ Intervju med Polismyndigheten, 2021.

¹⁹¹ Även Kronofogdemyndigheten lyfter fram detta i sin redovisning till regeringen av regeringsuppdraget om inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Myndigheten skriver att fokus i det långsiktiga arbetet kommer att ligga på bemötande och stöd till våldsutsatta, löneutmätning hos våldsutsatta och ekonomiskt våld.

i nära relation och vilken hjälp som går att få.¹⁹² Arbetsförmedlingen arbetar för att upptäcka våldsutsatthet, hänvisa vidare och anpassa sina insatser efter den våldsutsattas behov.¹⁹³ De flesta har utvecklat ett metodstöd för medarbetare. Metodstöden innehåller handledning i att upptäcka våldsutsatthet och vilka frågor som tjänstepersoner behöver ställa samt hur de ska gå till väga vid misstänkt eller bekräftat våld, inklusive ekonomiskt våld.¹⁹⁴ Informanterna pekar på att det saknas systematisk uppföljning och kunskap om och i vilken utsträckning handledningen används av myndighetens personal. De intervjuade uppfattar dock att fler anställda har kompetens att se signaler och tecken på våld. Fler vågar ställa frågor på grund av detta. Några av de intervjuade upplever att kunskapsnivån skiljer sig mellan anställda, vilket kan leda till att stödet till våldsutsatta beror på vilken handläggare de möter och inte blir likvärdigt. De flesta av de intervjuade lyfte behovet av kunskapshöjande insatser internt, att metodstöd behöver utvecklas och att frågan lyfts mer inom myndigheten. De flesta myndigheter utvecklar eller planerar att utveckla mer informationsmaterial och kunskapshöjande insatser om ekonomiskt våld för medarbetare. Ett flertal myndigheter tar hjälp av varandra för kunskapsutbyte och samarbetar i olika former.

Ett flertal myndigheter arbetar även förebyggande genom att sprida information om våldets uttrycksformer, inklusive ekonomiskt våld samt vikten av att vara ekonomiskt självständig. Här tas kunskap om sin egen ekonomi upp, att ha ett eget bankkonto och att inte ge någon annan tillgång till BankID eller lösenord. Arbetsförmedlingen har även tagit fram webbkurser som innehåller information om ekonomiskt våld och som riktar sig till dels arbets sökande, dels leverantörer som arbetar på uppdrag av myndigheten.¹⁹⁵ De intervjuade menar att det saknas uppföljning och kunskap om hur informationen i förebyggande syfte används och vilken effekt det har. De ser också att de förebyggande insatserna behöver förstärkas. Försäkringskassan beskriver att myndighetens kunskap behöver utvecklas i takt med att samhället förändras, eftersom det ekonomiska våldet tar sig nya uttrycksformer när så mycket av privatekonomin kan skötas via mobiltelefonen och identifiering sker via BankID.¹⁹⁶

Flera av de intervjuade pekar på att ekonomiskt våld behöver få högre prioritet i samhällsdebatten och av beslutsfattare på olika samhällsnivåer. Ekonomiskt våld behöver också synliggöras för allmänheten. Några av de intervjuade upplever att statliga myndigheter ofta har begränsade möjligheter att arbeta med frågor som inte finns i myndighetsinstruktionen, regleringsbrev, särskilda regeringsuppdrag eller

¹⁹² Kronofogden (2021).

¹⁹³ Intervju med Arbetsförmedlingen, 2021.

¹⁹⁴ Här nämns i intervjuerna att signaler och tecken på våldsutsatthet kan vara om kvinnan får ha ett eget bankkonto eller om det finns tecken som tyder på att mannen kontrollerar alla finanser.

¹⁹⁵ Intervju med Arbetsförmedlingen, 2021.

¹⁹⁶ Intervju med Försäkringskassan, 2021.

andra styrdokument. De intervjuade ser att mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation behöver prioriteras mer, för att utöka och förstärka arbetet med att förebygga och upptäcka våld, inklusive ekonomiskt våld. Vidare beskriver de intervjuade att om samhället får en ökad medvetenhet om det ekonomiska våldet så kan det ge bättre förutsättningar för att förebygga, upptäcka samt ge starkare skydd och stöd till våldsutsatta kvinnor. De intervjuade på Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten pekar också på att begreppet ekonomiskt våld inte finns i svensk lagstiftning och att det kan behövas lagändringar för att de ska kunna arbeta mer aktivt med frågan om ekonomiskt våld.

Länsstyrelserna har god kunskap om ekonomiskt våld, men arbetar olika mycket med frågan

Undersökningen visar att länsstyrelserna har god kunskap om ekonomiskt våld, men att det arbete som görs kring ekonomiskt våld varierar mellan olika länsstyrelser. Länsstyrelserna har i uppdrag att inom sina respektive län stödja genomförandet av den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. I intervjuerna lyfter de fram att ekonomiskt våld inte finns som ett särskilt målområde i den nationella strategin.

Av intervjumaterialet framgår att ekonomiskt våld genomgående tas upp i de utbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation som länsstyrelsernas erbjuder bland annat kommuner och civila samhället. Några länsstyrelser har arbetat mer med området. Länsstyrelsen i Västmanland har genomfört kunskapshöjande insatser om ekonomiskt våld både internt och externt samt utvecklat ett metodstöd om ekonomiskt våld för yrkesverksamma i länet.¹⁹⁷ De har även gjort en kartläggning av ekonomiskt bistånd i länet utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Detta har bland annat gjorts mot bakgrund av erfarenheten att våldsutsatta i många fall är i behov av försörjningsstöd och att det är viktigt att rutinmässigt fråga klienter som uppstår försörjningsstöd om det förekommer våld i relationen.¹⁹⁸ De har även gett ut ett bokpaket för att vägleda yrkesverksamma i länet gällande försörjningsstöd och ekonomiskt våld.¹⁹⁹ Länsstyrelsen Östergötland har särskilt tittat på mäns ekonomiska våld mot kvinnor och barn i sin regionala strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. De har också gett ut en rapport om ekonomiskt våld som är en sammanställning av utvecklingsprojektet *En väg ut! Det ekonomiska våldet i nära relation*, som genomförts i samverkan med kvinnojouren Ellinor i Linköping.²⁰⁰ Ett annat exempel är Länsstyrelsen

¹⁹⁷ Länsstyrelsen i Västmanlands län (2019).

¹⁹⁸ Länsstyrelsen i Västmanlands län (2020).

¹⁹⁹ Enligt e-post från enhetschef för enheten för social hållbarhet på Länsstyrelsen Västmanland, 2021.

²⁰⁰ Länsstyrelsen Östergötland (2021).

Norrbottnen som i länets bostadsmarknadsanalys för 2020 skriver om svårigheter för våldsutsatta kvinnor att få bostad.²⁰¹

Hittills har länsstyrelserna inte haft ekonomiskt våld som en särskild temadag för sina nationella nätverksträffar. Informanterna ser att det kan finnas behov av mer kunskapshöjande insatser och stöd kring ekonomiskt våld, exempelvis genom att utveckla ett nationellt metodstöd för aktörer som arbetar operativt med frågan. Det behövs också riktad kunskapsspridning till yrkesverksamma som kan möta utsatta för ekonomiskt våld samt till beslutsfattare och allmänheten.

Det är viktigt med kontinuerlig kompetensutveckling till yrkesverksamma i kommuner

Detta avsnitt ger en begränsad och översiktlig bild av Sveriges kommuner och regioners (SKR) och Malmö stads Kompetenscentrum mot våld i nära relationers stöd till kommunernas, framför allt socialtjänstens, arbete med ekonomiskt våld och vilka behov de ser.

Ekonomiskt våld ingår som en integrerad del i SKR:s kvinnofridsarbete. Det specifika arbete som har bäring på ekonomiskt våld handlar om tillgång till bostäder och ekonomiskt bistånd för våldsutsatta. De sakkunniga på SKR berättar att SKR stöttar kommuner och regioner genom att på olika sätt sprida kunskap. SKR har också olika nätverk, bland annat ett kvinnofridsnätverk för yrkesverksamma i kommuner och regioner. SKR arbetar även med arbetsgivarstöd. Kompetenscentrum ger stöd till kommuner, främst socialtjänsten, i form av metod- och kompetensutveckling. Ekonomiskt våld ingår alltid i utbildningarna, som även tar upp de ekonomiska konsekvenserna av våldsutsatthet. Kompetenscentrum har även tagit fram ett informationsmaterial med fokus på ekonomiskt våld och informerar om ekonomiskt bistånd. Det tar alltid upp särskilt sårbara grupper när det handlar om våld i nära relation.

SKR ser ytterst ett behov av ökade resurser från staten till kommuner för att ge bättre förutsättningar i arbetet med våldsutsatta kvinnor och barn. SKR menar också att det skulle behövas kunskapshöjande insatser om ekonomiskt våld för alla berörda aktörer, inte minst för att det hör ihop med frågor om tillgång till bostäder och arbete. Ekonomiskt våld skulle behöva lyftas mer i samhället generellt, men även i studier och forskning. Den intervjuade på Kompetenscentrum betonar behovet av att lyfta ekonomiskt våld som en egen form av mäns våld mot kvinnor. Det behövs också kontinuerlig utbildning och kurser för yrkesverksamma, så att kunskapen inte försvinner då en person lämnar sin tjänst. Kompetenscentrum ser också att det behövs en långsiktighet i planeringen av utbildning för kommuner, för

²⁰¹ Länsstyrelsen Norrbotten (2020).

att åtgärda skillnader i kunskapsnivå och bemötande som kan finnas mellan kommuner. Ett sådant ansvar skulle kunna ges till länsstyrelserna.

Civilsamhällesorganisationer ser behov av mer kunskap om ekonomiskt våld

En samlad bild från intervjuerna med riksförbunden Unizon och Roks är att organisationerna och dess medlemmar har goda kunskaper om ekonomiskt våld. De har arbetat med problemet under lång tid. De ser att våldsutsatta kvinnor ofta är utsatta för ekonomiskt våld. Kvinnojouren bedriver ett långsiktigt arbete för att stödja kvinnor som varit utsatta för mäns våld. Inte minst gäller det kvinnor utsatta för ekonomiskt våld. Organisationerna betonar vikten av att prata om ekonomi. De gör detta både i sitt förebyggande arbete och som en del i skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor. Exempelvis hjälper jourer våldsutsatta kvinnor att få avbetalningsplaner för skulder. Organisationerna lyfter också ekonomisk ojämställdhet och maktstrukturer på samhällsnivå för att ge en helhetsbild av kvinnors situation. De pekar på att det finns grupper som kan uppleva särskild utsatthet för ekonomiskt våld, exempelvis kvinnor som misstror myndigheter eller kvinnor som befinner sig i en beroendeställning. Det gäller också kvinnor som har en socioekonomiskt svag situation, är arbetslösa eller hemlösa. Organisationerna bidrar till förbättrad kunskap och metodutveckling, och de har erfarenhet av att samarbeta med myndigheter i kunskapshöjande insatser. Bland annat har Roks utvecklat ett metodstöd och ger ofta kurser inom ämnet. Båda organisationerna och deras medlemmar har samarbete med Kronofogdemyndigheten kring avbetalning på skulder och skuldsanering.

Organisationerna menar att det behövs mer kunskapshöjande insatser överallt i samhället. De lyfter fram att relevanta myndigheter behöver ha kunskap om ekonomiskt våld och alltid ställa frågor om våld i möte med individer. Riksorganisationen MÅN pekar också på behovet av att arbeta förebyggande med utbildning och diskussion med män om mönster av kontroll och ojämn fördelning av resurser. I mötet med män diskuterar MÅN mansnormer generellt, vilka förväntningar som finns på män och vad män kan välja att inte producera och reproducera.

6.5. SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Fördjupningen visar att det finns olika begrepp för att benämna ekonomiskt våld och att olika aktörer har olika beskrivningar av hur ekonomiskt våld yttrar sig. Jämställdhetsmyndigheten ser ett behov av en enhetlig begreppsanvändning bland samhällets aktörer samt samsyn kring vad ekonomiskt våld är och hur det yttrar sig. En ökad enhetlighet och samsyn skulle kunna ge bättre förutsättningar för både ökad kunskap och samordnade insatser för att upptäcka, förebygga och bekämpa ekonomiskt våld samt säkerställa likvärdighet i samhällets insatser för individen.

I detta kapitel uppmärksammas att begreppet ekonomiskt våld inte finns i svensk lag. Situationer där ekonomiskt våld förekommer kan bara indirekt beaktas vid fridskränkingsbrott genom rekvisitet ”ägnade att allvarligt skada personens självkänsla”. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det kan finnas behov av en utredning som överväger om det finns skäl att stärka det straffrättsliga skyddet mot ekonomiskt våld. För den våldsutsatta är det viktigt att samhället förtydligar att ekonomiskt våld kan handla om både brottsliga och icke-brottsliga handlingar.

Ekonomiskt våld lyfts fram i Istanbulkonventionen och FN:s kvinnokommittés allmänna rekommendationer, men nämns inte i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Jämställdhetsmyndigheten ser att det finns ett behov av att lyfta ekonomiskt våld som en egen form av mäns våld mot kvinnor i delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra liksom i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Det skapar förutsättningar för att ge tydliga uppdrag på området till de aktörer som har en roll i att bidra till strategins genomförande. Samhällets insatser behöver både syfta till att mäns våld mot kvinnor ska upphöra och att skapa förutsättningar för ekonomisk jämställdhet. Möjligheter till ekonomisk självständighet för att stärka våldsutsatta kvinnors villkor behöver bli en systematisk del i samhällets stöd och skydd. I arbetet behöver de utmaningar som digitalisering medför för bland annat personer som lever med skyddade personuppgifter beaktas.

Jämställdhetsmyndigheten ser att det existerande regeringsuppdraget om *ökad upptäckt av våld* (S2018/03696/JÄM) skulle kunna förlängas och inkludera ekonomiskt våld. Då skulle arbetet med ekonomiskt våld kunna utvecklas och samordnas hos de myndigheter som omfattas av uppdraget. Även Kronofogdemyndigheten skulle kunna inkluderas. Samarbete kan också ske med SKR och civilsamhällets organisationer. Undersökningen visar att flertal aktörer arbetar med kunskapshöjande insatser kring ekonomiskt våld och privatekonomi i förebyggande syfte. Samordnade insatser mellan olika aktörer, både offentliga och civilsamhälleorganisationer, är en viktig del för att ta tillvara den kunskap och kompetens som varje aktör har.

I materialet framgår att myndigheterna har goda kunskaper om ekonomiskt våld, men att kunskapsnivån hos individuella medarbetare troligen varierar. I intervjuerna lyfts att det ofta saknas uppföljning av hur utbildningar och metodstöd implementeras i hela organisationen. De intervjuade pekar också på behovet av kontinuerlig kompetensutveckling. Ekonomiskt våld behöver ingå i myndigheters metodstöd och riktlinjer kring upptäckt av våld. Implementeringen behöver också följas upp.

Det saknas en systematisk kartläggning av grupper med särskild utsatthet för ekonomiskt våld. Jämställdhetsmyndigheten ser behov av en gemensam kartläggning av livssituationer och omständigheter som kan innebära särskild sårbarhet för ekonomiskt våld. Detta skulle kunna bidra till att förbättra upptäckten av ekonomiskt våld och säkerställa att samhällets insatser för våldsutsatta kvinnor

är anpassade efter den enskildes behov. Exempelvis kan försörjningskravet i utlänningslagen göra att kvinnor som utsätts för våld i nära relationer kan befinna sig i en svår situation.

Slutligen är ekonomiskt våld relativt obeforskat. Fler studier om ekonomiskt våld behövs för att öka kunskapen om området och bidra till att utforma lämpliga åtgärder. Några områden som det behövs mer kunskap om är de långsiktiga ekonomiska konsekvenserna för kvinnor som utsätts för ekonomiskt våld, effekter av förebyggande arbete och skydd samt kommuners och socialtjänstens insatser mot ekonomiskt våld. Intervjuer med våldsutsatta kan bidra till fördjupad kunskap om hur de upplever samhällets insatser på området. Ett annat viktigt område att titta vidare på är privata aktörers roll i att bidra till att förebygga och bekämpa ekonomiskt våld, exempelvis banker och bostadsbolag.

7. UNDERVÄRDERINGEN AV KVINNODOMINERAT ARBETE

I rapportens statistikdel (kapitel 2) har vi visat att lön utgör den viktigaste inkomstkällan för majoriteten av befolkningen i arbetsför ålder. Den faktor som främst förklarar löneskillnaderna mellan könen är skillnader i lönenivåer mellan olika yrken.²⁰² Arbetsmarknaden i Sverige liksom i omvärlden är starkt könssegregerad. Mindre än 20 procent av kvinnorna och männen arbetar i yrken med en jämn könsfördelning.²⁰³ Den centrala problematiken ur ett jämställdhetsperspektiv är att kvinnodominerat arbete generellt sett värderas lägre lönemässigt än mansdominerat arbete med motsvarande kvalifikationskrav.

I detta kapitel presenteras dels ett förslag till indikator som beskriver löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke-kvinnodominerade yrken där kraven i arbetet bedöms vara likvärdiga. Förslaget bygger på att samtliga yrken på svensk arbetsmarknad grupperats i 13 kravnivåer. Dels presenteras ett kompletterande mått till Medlingsinstitutets redovisningar av löneskillnaden mellan kvinnor och män med samma yrkesklassificering. Denna skillnad är knappt 10 procent.²⁰⁴ Det kompletterande måttet består i att den genomsnittliga lönen i alla kvinnodominerade yrken jämförs med den genomsnittliga lönen i alla övriga yrken. Då erhålls ett aggregerat mått på den strukturella löneskillnaden. Denna skillnad beräknas till lite mindre än 20 procent.

7.1. LIKVÄRDIGT ARBETE – ETT KONCEPT FÖR ATT SYNLI GGÖRA STRUKTURELLA LÖNESKILLNADER

Syftet med begreppet likvärdigt arbete är att synliggöra strukturella löneskillnader. I Sverige fick begreppet likvärdigt arbete ett ansikte då Arbetsdomstolen fann det möjligt att jämföra lönesättningen mellan två barnmorskor och en klinikingenjör, två artskilda arbeten men med likvärdiga kvalifikationskrav.²⁰⁵ Kvinnorna och mannen vars löner jämfördes hade samma arbetsgivare.

Den statistik som beskriver löneskillnader mellan kvinnor och män på nationell nivå utgår från jämförelser där kvinnor och män arbetar i samma yrken, vilket ligger nära begreppet lika arbete i diskrimineringslagen. Det saknas i dagsläget officiell statistik som beskriver löneskillnader som knyter an till begreppet likvärdigt arbete.

²⁰² Detta framgår av Medlingsinstitutets årliga rapporter, senast från juni 2021, [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2020. Vad säger den officiella lönestatistiken?](#)

²⁰³ [På tal om kvinnor och män 2020](#), s. 66, Statistikmyndigheten SCB.

²⁰⁴ Medlingsinstitutet (2020) [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2020](#).

²⁰⁵ AD 2001 nr 13, Jämställdhetsombudsmannen ./ Örebro läns landsting.

Bakgrunden till detta kapitel är att Jämställdhetsmyndigheten uppmärksammat att begreppet likvärdigt arbete uppges ligga till grund för en indikator i Agenda 2030. I punkt 8.5 i Agendan anges följande delmål: "Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt *lika lön för likvärdigt arbete* (vår kursivering)." Under punkt 8.5.1 i Agendan anges att relevant indikator i sammanhanget är "genomsnittlig timlön för kvinnliga och manliga anställda". Problemet i sammanhanget är att indikatorn, vilken Medlingsinstitutet ansvarar för, ger en ungefärlig uppskattning av något annat, nämligen löneskillnader med utgångspunkt i lika arbeten. I själva verket visar måttet kvinnors genomsnittliga heltidslön i relation till mäns genomsnittliga heltidslön. I den underlagsrapport som finns i bilaga 3, och som detta kapitel i hög grad refererar till, ges förslag till hur en indikator som synliggör undervärderingen av kvinnodominerat arbete på nationell nivå skulle kunna konstrueras och vilken statistik som aktualiseras i sammanhanget.

7.2. LIKVÄRDIGT ARBETE - ILO OCH SVENSK LAGSTIFTNING

Principen om lika lön för likvärdigt arbete utvecklades initialt inom ramen för ILO:s konvention 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Sverige ratificerade konventionen år 1962. ILO konventionen var den främsta orsaken till att parterna på den svenska arbetsmarknaden samma år slöt överenskommelser med innebörd att de särskilda kvinnolönetarifferna avskaffades.²⁰⁶ År 2013 presenterade ILO [Equal pay – An introductory guide](#). I denna vägledning tydliggörs principiella och praktiska skillnader vid tillämpning av begreppen lika arbete och likvärdigt arbete. ILO är det organ som ansvarar för sammanställning av statistik gällande delmål 8.5 i Agenda 2030. Principerna för hur olika men likvärdiga arbeten ska värderas har varit en integrerad del av EU-rätten sedan 1975 år likalönedirektiv, 75/117/EEG, och det därefter uppdaterade direktivet 2006/54/EG om jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. EU-rättens utformning ligger i linje med beskrivningen i nämnda ILO-guide från år 2013. I svensk rätt preciserades innebörden av begreppen lika och likvärdigt arbete först i jämställdhetslagen och sedermera i diskrimineringslag (2008:567), 3 kap. 8-10 §§. Av 3 kap. 10 § framgår att likvärdiga *arbeten* ska jämföras med utgångspunkt i kriterierna kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Kraven gäller jämförelser i den enskilde arbetsgivarens verksamhet. Begreppen utgör även en integrerad del i många av de lönekollektivavtal som arbetsmarknadens parter har slutit på förbunds nivå.²⁰⁷

²⁰⁶ Bakgrunden till ILO 100, diskussionen om dess olika tolkningar och förhållande till arbetsmarknadens parter beskrivs av Numhauser Henning (2020) i artikeln [Sverige och jämställdheten i ett ILO-perspektiv](#) och i två avhandlingar: Fransson (2000), [Lönediskriminering](#) och Svenaeus (2017) [Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män](#).

²⁰⁷ Medlingsinstitutet (2008) [Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007](#), s. 166-182.

7.2.1. Varierande medvetenhet om problemen med indikatorn i Agendan

Av underlagsrapporten framgår att såväl Medlingsinstitutet som SCB är medvetna om att indikatorn för delmål 8.5 i Agenda 2030 inte uppfyller det krav som målet avser, nämligen lika lön för likvärdigt arbete. Den främsta anledningen till att det statistiska underlaget i stället bygger på jämförelser av lika yrkeskoder, utan ställningstagande till kriteriet likvärdighet, är att detta förfarande harmoniserar med internationella överenskommelser om rapportering kopplad till den internationella ISCO-standarden.²⁰⁸ Noterbart är att den beskrivna grunden för ILO:s insamling av statistikuppgifter gällande likvärdigt arbete inte harmonierar särskilt väl med ILO:s egen beskrivning av skillnaderna mellan begreppen lika och likvärdigt arbete i [Equal pay – An introductory guide](#) från år 2013.

Denna beskrivna diskrepans hanteras på olika sätt i våra grannländer. I korrespondens (daterad 21-09-23) med ansvarig myndighet på Island för inrapportering till ILO, Hagstofa Íslands (Statistika centralbyrån), framkom att man observerat att den enda internationella standarden för yrke är ISCO. Den isländska varianten av denna standard förkortas ÍSTARF. Dessa standarder bygger på kategoriseringar av yrken utifrån innehåll och kompetens, men inte värde. På Island finns dock en standard för lika lön betecknad *Equal Pay Standard* ÍST85, där ett av syftena är att kategorisera yrke med hänsyn till värde. ÍST85 är dock endast för intern användning hos företag och myndigheter.

I Norge verkar ansvarig myndighet för uppföljningen av Agenda 2030-målen inte ha observerat skillnaden mellan lika och likvärdigt arbete. I stället för likvärdigt arbete anges att indikatorn ska relatera till lika arbete. Detta framgår av [Riksrevisjonens undersøkelse av styring av og rapportering på den nasjonale oppfølgingen av bærekraftsmålene, Dokument 3:3 \(2020–2021\)](#) (sida 66).

7.3. UTGÅNGSPUNKTER FÖR EN INDIKATOR

Kraven i diskrimineringslagen på att tillämpa begreppet likvärdigt arbete gäller jämförelser i den enskilde arbetsgivarens verksamhet. Agenda 2030-indikatorn ger däremot uttryck för att principen om likvärdigt arbete har utvidgats till att göra jämförelser på hela arbetsmarknaden. För att det ska kunna vara möjligt bygger förslaget i underlagsrapporten på jämförelser av att samtliga förekommande *yrken* på hela arbetsmarknaden värderas, i stället för förekommande *arbeten* hos en enskild arbetsgivare. Metoden för att rapportera svensk yrkesstatistik är etablerad och utgår från Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 2012, som bygger på ett internationellt system (ISCO-koder) som används för att bland annat producera

²⁰⁸ ISCO står för International Standard Classification of Occupations.

yrkesstatistik.²⁰⁹ Denna standard ligger till grund för statistik hos exempelvis SCB, Medlingsinstitutet och Arbetsförmedlingen. Då enskilda arbetsgivare klassificerar sina anställda utifrån en centraliserad mall som sammantaget beskriver 429 yrken infinner sig ett stort mått av subjektivitet. Grunden för dagens strukturlönestatistik kan därmed sägas vila på en form av strukturerad subjektivitet.

7.3.1. Bakgrunden till Lönelots- och JA-modellen

En liknande form av strukturerad subjektivitet ligger även till grund när arbetskraven för samtliga yrken, utom yrket politiker, har värderats i det förslag som presenteras i underlagsrapporten. Värderingen har gjorts med stöd av en vidareutveckling av verktyget Analys Lönelots.

Analys Lönelots, som är verktyg för bedömning av arbetskrav hos en enskild arbetsgivare, har sitt ursprung i ett regeringsuppdrag till Arbetslivsinstitutet under 1990-talet. Uppdraget syftade till att bedriva forskning, utvecklingsarbete och kunskapsspridning om lönebildning, arbetsvärdering och löneskillnader mellan kvinnor och män. Inom ramen för det så kallade LÖV-projektet publicerades ett 30-tal forskningsrapporter och en grundmodell för könsneutral arbetsvärdering utarbetades, det så kallade HAC-systemet. Denna grundmodell kom därefter att vidareutvecklas, först av Jämställdhetsombudsmannen och därefter av Diskrimineringsombudsmannen (DO).²¹⁰ Den vidareutvecklade modellen fick namnet Analys Lönelots. I början av 2000-talet fick modellen stor spridning då den inom ramen för ett EU-projekt kom att översättas till sex språk.

Steget från att använda modellen för att jämföra likvärdiga arbeten hos en enskild arbetsgivare till att jämföra yrken med likvärdiga arbetskrav på svensk arbetsmarknad prövades för första gången inom ramen för JA-delegationen i arbetet med SOU 2015:50.²¹¹ Författaren till underlagsrapporten, Lena Johansson, deltog i utvecklingsarbetet av den så kallade ”JA-modellen”.

²⁰⁹ SCB (2012) *Standard för svensk yrkesklassificering 2012*.

²¹⁰ Från år 2018 övergick det fortsatta utvecklingsarbetet från DO till föreningen Lönelotsarna, som tillhandahåller verktyget utan kostnad, www.lonelotsarna.se.

²¹¹ I SOU 2015:50, *Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv*, bilaga 4, finns en metodbeskrivning av den utvecklade ”JA-modellen”.

En kortfattad beskrivning av värderingsmetoden

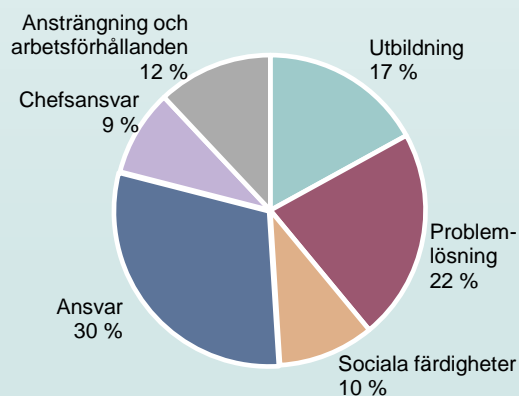
Med hjälp av den information om varje yrke som finns i SSYK tillsammans med annan information som exempelvis [utbildning.se](https://www.utbildning.se) och Arbetsförmedlingens [yrkesguide](https://www.arbetsformedlingen.se/yrkesguide) har varje faktor värderats. De värderade faktorerna är följande:

- **Kunskaper och färdigheter**
Utbildning
Problemlösning
Sociala färdigheter
- **Ansvar**
Ansvar
Chefskap
- **Ansträngning och arbetsförhållanden**
Arbetsförhållanden

Värderingen görs faktor för faktor, dvs. faktorn Problemlösning bestäms i alla 428 yrken innan faktorn Sociala färdigheter påbörjas och bestäms för varje yrke, osv.

Nästa steg är att vikta de olika faktorerna mot varandra och bestämma deras inbördes inflytande som avspeglar en allmän tillämpning på arbetsmarknaden.

Viktning av faktorer enligt underlagsrapportens förslag



Beroende på yrkets kravnivå har yrkena därefter poängsatts och grupperats i 13 grupper (A–M). Yrkena i varje grupp kan nu betraktas som likvärdiga. I grupp A finns de yrken som sammantaget har de högsta kraven och därefter är yrkena grupperade i fallande ordning.

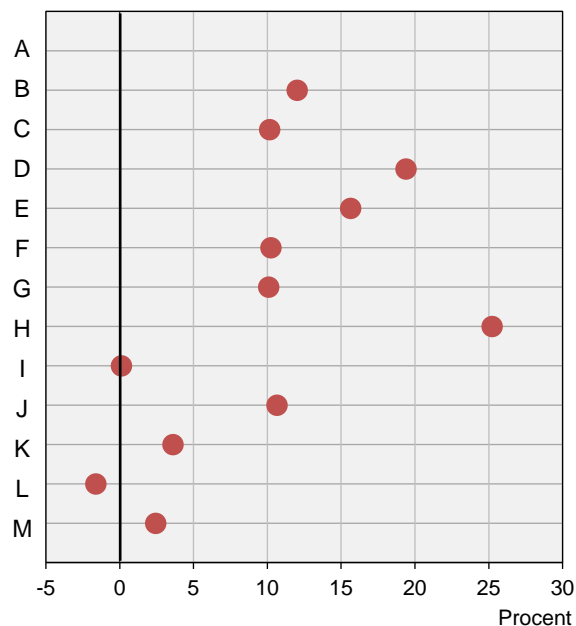
7.3.2. Ett förslag till indikator

Förslaget till indikator för likvärdigt arbete bygger på slutsatsen att det inte är lämpligt att presentera ett enskilt mått, exempelvis i form av en procentsats, för samtliga 428 yrken på svensk arbetsmarknad. I stället består indikatorn av 13 mått, vilket åskådliggörs med de 13 punkterna i nedanstående diagram. Varje mått representerar den grupp av yrken som bedömts vara likvärdiga avseende kraven i arbetet.²¹² Indikatorn består med andra ord av 13 mått som vart och ett visar löneskillnaden i kvinnodominerade yrken jämfört med likvärdiga övriga yrken i grupperna som har jämn könsfördelning eller är mansdominerade. Löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och icke-kvinnodominerade yrken ser olika ut inom var och en av grupperna A till M.

Inom gruppen L har exempelvis kvinnodominerade yrken ett högre löneläge än icke-kvinnodominerade yrken. Inom nivå I finns inga könsrelaterade löneskillnader vid jämförelsen av de yrken som tillhör denna grupp. Varje mått behöver därför analyseras och följas upp. Förslaget till indikator ser ut enligt följande:

Genomsnittlig löneskillnad i procent mellan kvinnodominerade yrken och likvärdiga övriga yrken

Grupp	Löneskillnad I procent
A	..
B	12
C	10
D	19
E	16
F	10
G	10
H	25
I	0
J	11
K	4
L	-2
M	2



Tabellen till vänster visar de 13 mått (för närvarande 12 eftersom grupp A för närvarande saknar kvinnodominerade yrken) som utgör indikatorn. Diagrammet till höger ger en visuell bild av hur måtten förhåller sig till varandra. Varje prick visar löneskillnaden i respektive grupp. Ju längre till höger om 0-strecket pricken ligger desto större är löneskillnaden till de kvinnodominerade yrkenas nackdel.

²¹² Indelningen finns i bilaga 3 på s. 21 i underlagsrapporten [Indikator för likvärdigt arbete](#).

Med två undantag (grupp I och L) visar diagrammet att kvinnodominerade yrken undervärderas. Störst skillnader finns i grupp H. I denna grupp är det största kvinnodominerade yrket undersköterska inom hemtjänst och äldreboende. Stora grupper bland övriga yrken är företagssäljare samt installations- och serviceelektriker. Diagrammet visar även att de könsrelaterade löneskillnaderna är större i yrken med högre arbetskrav än i yrken där arbetskraven är lägre.

Vart tredje år bedöms vara ett lämpligt tidsintervall för att följa upp indikatorn, till skillnad från annan lönestatistik som brukar följas upp årligen. Detta hänger samman med att centrala kollektivavtal ofta sträcker sig över tre år, att varierande tidpunkter för lönerevisioner leder till eftersläpningar och att det tillämpas olika mätperioder på privat och offentlig sektor under ett år.

7.4. KOMPLETTERANDE MÅTT TILL MI:S REDOVISNINGAR

Utöver det ovan presenterade förslaget på en indikator, som bygger på att utvecklingen av löneskillnader bör presenteras och följas upp separat för var och en av de 13 olika kravnivåerna, presenteras i underlagsrapporten ytterligare ett förslag. Det handlar om ett kompletterande mått till Medlingsinstitutets redovisningar som sammanfattas med en siffra uttryckt i procent och som beskriver samtliga kvinnors genomsnittslön i förhållande till samtliga mäns genomsnittslön med samma yrkesklassificering. Författaren till underlagsrapporten har utgått från 2019 års siffror. Då MI redovisade löneskillnaden mellan kvinnor och män visade 2019 års beräkningar följande:

Löneskillnaden mellan kvinnor och män med samma SSYK-klassificering

Kvinnors genomsnittslön	33 500 kronor
Mäns genomsnittslön	37 200 kronor
Löneskillnad	3 700 kronor
	9,9 procent

Källa: Medlingsinstitutet

Det kompletterande måttet består i att den genomsnittliga lönen i *alla* kvinnodominerade yrken jämförs med den genomsnittliga lönen i *alla* övriga yrken. Då erhålls ett aggregerat mått på den strukturella löneskillnaden. Beräkningar som utgår från samma underlag som MI använder, det vill säga yrkesklassificeringen SSYK, visar då följande:

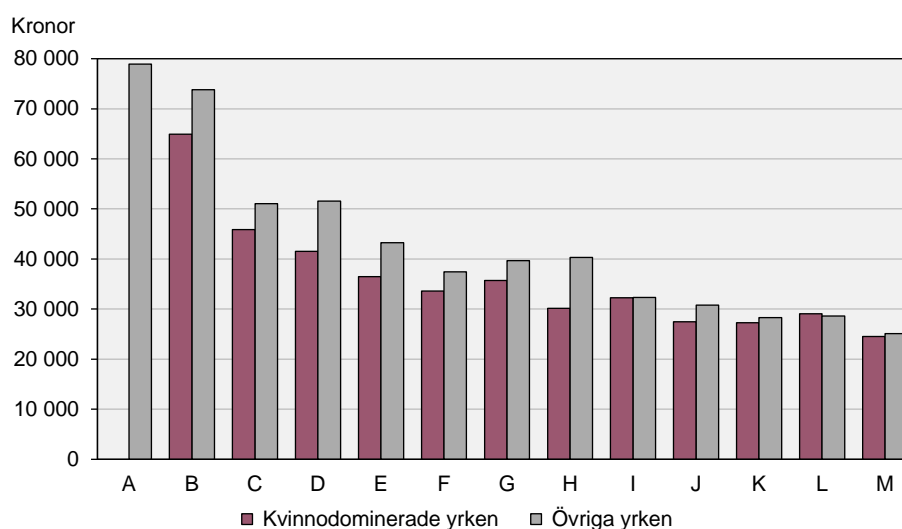
Strukturella löneskillnaden

Genomsnittlig lön i kvinnodominerade yrken	31 800 kronor
Genomsnittlig lön i övriga yrken	39 000 kronor
Den strukturella löneskillnaden	7 200 kronor
	19 procent

Den genomsnittliga lönen i kvinnodominerade yrken är 7 200 kronor, eller 19 procent, lägre än lönen i övriga yrken. Det är därmed ytterligare ett mått på undervärderingen av kvinnodominerat arbete och utgör ett komplement till indikatorn för likvärdigt arbete. Löneskillnaden mellan kvinnor och män och den strukturella löneskillnaden i diagrammen ovan är beräknade på samma material. Resultaten är intressanta var för sig och tillsammans kompletterar de varandra. Tillsammans ger de en bild av de värderingsskillnader som finns på arbetsmarknaden mellan kvinnodominerat och icke-kvinnodominerat arbete.

Metoden att värdera arbeten beskrivs på så sätt att det inte handlar om en objektiv vetenskap. I stället är det ett sätt att systematisera arbetskrav och synliggöra rådande värderingar på arbetsmarknaden. Att den tillämpade metoden visar en stabilitet i värderingen och grupperingen av yrken framgår av nedanstående diagram. Det visar att lönerna i stora drag följer en sjunkande skala från högst värderade till lägst värderade yrken.

Genomsnittlig månadslön per grupp av likvärdiga yrken



Gruppen I som har jämställda lönenivåer innehåller det kvinnodominerade yrket undersköterskor. Stora yrken bland icke-kvinnodominerade yrken i grupp I är idrottslärare eller fordonsreparatörer. Gruppen L sticker ut, eftersom kvinnodominerade yrken, som exempelvis butikssäljare inom dagligvaror och fackhandel, har något högre lönenivåer än icke-kvinnodominerade yrken. Yrken i den icke-kvinnodominerade gruppen är lager- och terminalpersonal samt lastbilsförare. En detaljerad beskrivning av klassificeringen för samtliga yrken finns i underlagsrapporten [Indikator för likvärdigt arbete](#) på sidan 21.

7.5. SAMMANFATTANDE DISKUSSION

7.5.1. Målbilder och partsautonomin

År 1994 infördes i jämställdhetslagen kravet på årlig lönekartläggning utifrån kategorierna lika och likvärdigt arbete. Dokumentationskravet omfattar i dag cirka 44 000 arbetsgivare med omkring 5 430 000 anställda.²¹³ Jämförelser avseende likvärdiga arbeten ligger till grund för tre domar i Arbetsdomstolen från år 2001.²¹⁴ Metoden att genomföra värderingar av arbetets krav är därmed ingen nyhet i sig.

Att kvinnodominerade yrken på ett övergripande plan värderas lägre än icke-kvinnodominerade är ett välkänt faktum. Dessa värderingar kommer till uttryck i de lönekollektivavtal som sluts mellan arbetsmarknadens parter. Att vart tredje år indikera ett värde på det procentuella könslönegapet uppdelat på 13 olika mått, som var för sig representerar yrken med likvärdiga kravnivåer, syftar till att ge frågan en ökad prioritet hos arbetsmarknadens parter. I sammanhanget är det viktigt att hålla i minnet, att könsrelaterade obalanser i lönesättningen inte automatiskt korrigeras av den svenska förhandlingsmodellen. Det var ratificeringen av ILO-konvention nr 100 som tvingade arbetsmarknadens parter att ta bort samtliga kvinnolönetariffer i början av 1960-talet.

Syftet med att utveckla en indikator är således inte att ifrågasätta parternas ansvar för lönebildningen. Syftet är i stället att utarbeta målbilder för yrken som har likvärdiga arbetskrav. En indikator möjliggör även att följa förändringar av värderingar mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade yrken över tid.

På ett liknande sätt förhåller sig arbetsmarknadens parter och Medlingsinstitutet till ett ”märke” som i form av en procentsats anger en målbild för löneökningarna under en avtalsperiod.²¹⁵ Detta hindrar dock inte parterna från att exempelvis ingå

²¹³ Ekonomifakta (2021) *Arbetsgivare med minst tio anställda*, status november 2021,

²¹⁴ AD 2001 nr 13, AD 2001 nr 51 och AD 2001 nr 76.

²¹⁵ Begreppet ”märke” syftar på att industrins avtal utgör en norm för arbetskostnadernas ökningstakt. Se närmare s. 15–19 i [Avtalsrörelsen och lönebildningen 2020](#), Medlingsinstitutet (2021).

sifferlösa centrala avtal, där utfallet kan hamna över eller under märkets procentsats, hos en enskild arbetsgivare.

En faktor som talar för den metodik som beskrivs i underlagsrapporten är att enskilda arbetsgivare, eller parterna på arbetsmarknaden, inte belastas med krav på ytterligare statistikuppgifter. Det statistiska underlaget är således exakt det samma som ligger till grund för strukturlönestatistiken, med alla de förtjänster och brister som närmare beskrivs i underlagsrapporten.

7.5.2. Acceptera status quo eller starta ett utvecklingsarbete?

Sammanfattningsvis visar ovan angivna exempel att det finns en viss medvetenhet om det problem som beskrivs i detta kapitel. Indikatorn för delmål 8:5 i Agenda 2030 uppfyller inte det krav som målet avser, nämligen lika lön för likvärdigt arbete. Detta exemplifieras av referenser till SCB, MI och den isländska statistikmyndigheten Hagstofa. Hanteringen av Agenda 2030 indikator 8.5 i Norge är ett exempel på hur begreppen lika och likvärdigt arbete behandlas som om de vore utbytbara. Den beskrivna situationen visar att det finns en utvecklingspotential till att synliggöra och att förbättra uppföljningen av problematiken med undervärderingen av kvinnodominerat arbete.

En ändring av de internationella överenskommelser som definierar statistiken för olika indikatorer i Agenda 2030 är en komplicerad process. En mer närliggande målsättning är att Sverige på nationell nivå tar på sig rollen att utveckla alternativa mått som kan tjäna som lärande exempel för att synliggöra skillnader i värderingar av kvinnodominerade och icke-kvinnodominerade arbeten.

I underlagsrapporten föreslås Medlingsinstitutet som lämplig aktör för att bedriva ett utvecklingsarbete kring en kompletterande indikator. Då det av underlagsrapporten framgår att MI uttrycker stor tveksamhet för ett sådant förslag finns det andra alternativ. Exempelvis att någon av de två expertmyndigheter som i dag bedriver ett arbete gällande utveckling av indikatorer för att följa den nationella jämställdhetspolitiken tar ansvar för detta arbete. Dessa två myndigheter är SCB och Jämställdhetsmyndigheten.

8. REFERENSER

- Albrecht, J., Bronson, A. M., Skogman Thoursie och P., Vroman, S. (2018) [Karriärutveckling för högtbildade kvinnor och män i Sverige](#), IFAU Rapport 2018:8.
- Almqvist, A. (2021) [Makteliten – håller ställningarna](#) En studie av inkomstutvecklingen för makteliten perioden 1950–2019. Landsorganisationen i Sverige.
- Angelov, N. och Waldenström, D. (2021) *COVID-19 and Income Inequality: Evidence from Monthly Population Registers*, IFN Working Paper No. 1396. Research Institute of Industrial Economics.
- Arbetsdomstolen, AD 1995 nr 158, Jämställdhetsombudsmannen ./ Kumla kommun.
- Arbetsdomstolen, AD 1996 nr 79, Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet ./ Karlskoga kommun
- Arbetsdomstolen, AD 2001 nr 13, Jämställdhetsombudsmannen ./ Örebro läns landsting.
- Arbetsdomstolen, AD 2001 nr 51, Akademikerförbundet SSR ./ Staten
- Arbetsdomstolen, AD 2001 nr 76, Jämställdhetsombudsmannen ./ Stockholms läns landsting.
- Arbetsdomstolen, AD 2013 nr 64, Vision ./ Gryning vård AB.
- Arbetsförmedlingen (2021) *Varsel under pandemin – uppföljning av varsel lagda mars – juni 2020*, Af-2021/0003 1533.
- Arbetsförmedlingen (2021) *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2021*, Arbetsförmedlingen analys 2021:13, Diarienummer: Af-2021/0030 6123.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2017) [Handlingsplan för jämställda livsinkomster](#), A2017/02477/ARM.
- Arbetsmiljöverket (2017) [En vitbok om kvinnors arbetsmiljö](#), Rapport 2017:6.
- Axelsson, S. (2004) *Statlig näringspolitik för företagsfrämjande åtgärder – förslag till uppföljningsmodell*. Stockholm: Nutek. Opublicerat.
- Azmat, G., Hensvik, L. och Rosenqvist, O. (2020) [Familjebildning och karriär – konsekvenser av oförutsägbar frånvaro](#), IFAU Rapport 2020:11.
- Bergold, J., Blomqvist, N., och Larsson, L. (2021) [Vi som inte jobbade hemma](#), Landsorganisationen i Sverige.
- Boschini, A. (2017) [Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden](#), rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2017:5, Finansdepartementet.
- Boschini, A., Gunnarsson, K. och Roine, J. (2018) *Kvinnorna i toppen av den svenska inkomstfördelningen*, SNS Analys nr. 48.
- Boström, M. och Hensing, G. (2021) [Vad kan förklara kvinnors högre sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa](#), Jämställdhetsmyndigheten, bilaga 2 till rapport 2021:2.

- Branigan, E. och Grace, M. (2004) *His Money or Our Money: Financial Abuse of Women in Intimate Partner Relationships*.
- Burman, M. (2012) Immigrant Women Facing Male Partner Violence – Gender, Race and Power in Swedish Alien and Criminal Law. *Feminists@law*, vol. 2 (1), 2012: 1–21.
- Burman, M. (2007) *Straffrätt och mäns våld mot kvinnor – Om straffrättens förmåga att producera jämställdhet*.
- Carlsson, M. och Eriksson, S. (2017) [Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på en jobbsökan?](#), IFAU rapport 2017:8.
- Carlsson, M. och Eriksson, S. (2019) [Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar](#), Delegationen för senior arbetskraft, rapport 11.
- Cheung, M. (2018) [Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsutveckling?](#), Arbetsförmedlingen, Working Paper 2018:2.
- Callegari, J., Liedgren, P. och Kullberg, K. (2020) The making of the indebted wo/man: gendered constructions of fiscal identities and helpgiving technologies in Swedish budget and debt counselling. *Nordic Social Work Research*, juni 2020.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General recommendation No. 19: Violence against women, 1992.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women. General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, 2017.
- Departementsskrivelse, Ds 2016:19, [Jämställda pensioner?](#)
- Ekonomistyrningsverket (2007:32), *Resultatindikatorer – en idéskrift*.
- Ek, Å. och Olofsdotter, G. (2017) [Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet](#), Kunskapssammanställning 2017:4, Arbetsmiljöverket.
- Ekonomifakta (2021) *Företagare – internationellt*, <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstallldhet/Foretagare---internationellt/> (Hämtad 2021-12-22).
- Ekström, V. (2018) Carriers of the troublesome violence – the social services' support for female victims of domestic violence. *European Journal of Social Work*, 21:1, 2018: 61-73.
- Ericsson, S. (2020) *Kvinnors ekonomiska förutsättningar och våld i nära relationer*, SNS Analys 66, november 2020.
- Eriksson, M. och Ulmestig, R. (2021) "It's Not All About Money": Toward a More Comprehensive Understanding of Financial Abuse in the Context of VAW. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(3-4), 1625-1651.
- Eriksson, R., Hane-Weijman, E. och Henning, M. (2020) [Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller – en analys utifrån geografi och kön](#), Tillväxtanalys PM 2020:05.
- Europarådet (2011) *Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet*.

- Europarådets expertgrupp GREVIO, *BILAGA I Förteckning över GREVIO:s synpunkter och förslag*, GREVIO/Inf (2018)15, 2019.
- European Institute for Gender Equality, EIGE (2017) *Glossary of definitions of rape, femicide and intimate partner violence*.
- EIGE (2020) [Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work](#).
- EIGE (2021) *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic*.
- EIGE (2021) *Forms of violence*, <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/forms-of-violence>, (Hämtad 2021-10-01).
- Europeiska kommissionen, [En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi 2020–2025](#).
- Europeiska kommissionen (2021) [Förslag till nytt pay transparency direktiv, COM \(2021\) 93 final](#).
- Europeiska kommissionen 2021 *State of the Union Address by President von der Leyen*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/speech_21_4701 (Hämtad 2021-12-20)
- Europaparlamentet, [En jämlikhetsunion: Jämlikhetsstrategi för hbtqi-personer 2020–2025](#).
- Europaparlamentet, [En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi 2020–2025](#).
- Europaparlamentet (2021) *Legislative proposal to prevent and combat certain forms of gender-based violence*. <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-new-push-for-european-democracy/file-legislative-proposal-on-gender-based-violence>, (Hämtad: 2021-10-05)
- Europaparlamentet, [Europaparlamentets resolution av den 15 januari 2019 om Jämställdhet och skattepolitik i EU](#).
- Europaparlamentet, *Europaparlamentets resolution av den 16 september 2021 med rekommendationen om att fastställa könsrelaterat våld som ett nytt brottsområde förtecknat i artikel 83.1 i EUF-fördraget*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0388_SV.html, (Hämtad 2021-12-06).
- European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality (2018) [Backlash in Gender Equality and Women's and Girls' Rights](#).
- Fransson, S. (2000) [Lönediskriminering](#), Iustus förlag.
- Fransson, S., och Stüber, E. (2021) *Diskrimineringslagen, en kommentar*, Norstedts juridik.
- Fredriksson, A. och Wolf-Watz, O. (2021) *Kartläggning och analys av förutsättningarna för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Mynak rapport 2021:2.
- Färm, E. och Birkholz, K. (2019) [Redovisning av livsinkomstprofiler](#). Regeringsuppdrag om livsinkomster och kompensationsgrader. Pensionsmyndigheten.

- Färm, E. och Birkholz, K. (2020) [Redovisning av livsinkomstprofiler](#). Svar på regeringsuppdrag om livsinkomster och kompensationsgrader. Pensionsmyndigheten.
- Försäkringskassan (2020a) *Betald och obetald föräldraledighet – Hur flexibla är föräldrar under barnens två första levnadsår?* Socialförsäkringsrapport 2020:3.
- Försäkringskassan (2020b) *Barnhushållens ekonomi – resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2020*, 001390-2020.
- Försäkringskassan (2020c) *Socialförsäkringen i siffror 2020*, FK 141
- Försäkringskassan (2021) *Barnhushållens ekonomi. Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2021*, dnr. FK 2021/000490.
- Försäkringskassan (2021) *Socialförsäkringen och coronapandemin*. Korta analyser 2020:5.
- Försäkringskassan (2021) *Socialförsäkringen i siffror 2021*.
- Gunnarsson, Å., Schratzenstaller, M. och Spangenberg, U. (2017) [Gender equality and taxation in the European Union](#), Directorate-General for Internal Policies, European Parliament.
- Gustavsson, M. (2019) [Jobbpolarisering på svensk arbetsmarknad](#), Bilaga 6 till Långtidsutredningen 2019, SOU 2019:47.
- Hensvik, L och Nordström Skans, O. (2019) [Jobbpolarisering och efterfrågan på olika förmågor på framtidens arbetsmarknad](#), IFAU Rapport 2019:30.
- Hultin, H. och Wiberg, M. (2017) [Barnhushållens ekonomi. Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2017](#), Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2017:9.
- Ichino, I., Olsson, M., Petrongolo, B. och Skogman Thoursie, P. (2019) [Hur påverkar ekonomiska incitament och könsnormer fördelningen av barnomsorg mellan föräldrar?](#), IFAU Rapport 2019:13.
- Ihrfors, A. och Bagge, J. (2021) [Rön om lön och kön. Löner och löneskillnader bland ingenjörer](#), Sveriges Ingenjörer.
- ILO (2013) [Equal pay – An introductory guide](#).
- Johansson, J. och Malmström, M. (2015) [Under ytan – hur går snacket och vem får pengarna?](#) Tillväxtverket, Pub. Nr. Info 0602.
- Johannisson, I., Lowén, T. och Svensson, I. (2018) [Varför får kvinnor och män olika mycket i inkomstpension?](#), Pensionsmyndigheten.
- Jämställdhetsmyndigheten (2018) *System för uppföljning och analys av jämställdhetspolitiken*, Rapport 2018:5.
- Jämställdhetsmyndigheten (rapport 2019:5) och Myndigheten för delaktighet (rapport 2019:8) [Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning](#).
- Jämställdhetsmyndigheten (2020) [Fokus på inkomstgap – inte bara löneskillnader](#), Analys i korthet 2020:2.
- Jämställdhetsmyndigheten (2020) *Styrning ger resultat*, Rapport 2020:5.

- Jämställdhetsmyndigheten (2021) [*Hur har Covid-19-pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten? En kunskapssammanställning*](#), Rapport 2021:24.
- Jämställdhetsmyndigheten (2021a) *Information om våldsutsatthet*, text uppdaterad 21-11-18, https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/covid-19/informationomvoldsutsatthet#_Toc02 , (Hämtad 21-12-20).
- Jämställdhetsmyndigheten (2021b) *Istanbulkonventionen – europeiskt avtal om våld mot kvinnor*, text uppdaterad 21-10-22.
- Jämställdhetsmyndigheten (2021c) [*Yttrande 21-04-07 på direktivförslag om lönetransparens*](#).
<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/istanbulkonventionen> (Hämtad 2021-12-20).
- Jämställdhetsombudsmannen (2008) [*Miljongranskningen – Resultat av etapp 2 och slutrapport*](#).
- Keloharju, M., Knüpfer, S. och Tåg, J. (2016) [*What Prevents Female Executives from Reaching the Top?*](#) IFN Working Paper No. 111.
- Kommissionen för jämställda livsinkomster A 2020:01, [*Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv*](#).
- Kommissionen för jämställda livsinkomster A 2020:01, [*Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknadsanpassning – analys och bedömning av möjliga åtgärder*](#).
- Kronofogden (2021) *Våld i nära relation*, <https://kronofogden.se/forebygg-ekonomiska-problem/stod-i-arbetet/vald-i-nara-relation>, (Hämtad 2021-12-16).
- Larsson, J. K. (2019) [*Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlars arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet*](#), Arbetsförmedlingen Analys 2019:12.
- Larsson, J., Björk, S., Nässén, J., Persson, P. (2021) *Om att kunna välja förkortad arbetstid*, Samling ”Gothenburg Studies in Work Science” nr 23, 2021.
- Larsson, M. (2021) [*Anställningsformer år 2020. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2020*](#), Landsorganisationen i Sverige.
- Lidwall, U., Edwardsson, C. och Qian, W. (2020) [*Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser*](#), Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2020:8.
- Liljeberg, L. och Åslund, O. (2019) [*Etablering efter etableringsinsatser*](#), IFAU Rapport 2019:28.
- Lindskog, A. (2020) *The Invisibility of Economic Violence in Swedish Legal and Gender Equality Policy Discourse*. Umeå universitet.
- Ljunglöf, T. och Simonsen, L. (2020) [*Lönar sig utbildning? Livslönerapport 2020*](#), SACO.
- Ljunglöf, T. och Simonsen, L. (2021) [*Livslöner för kvinnliga och manliga akademiker*](#), SACO.
- Länsstyrelsen Norrbotten (2020) *Bostadsmarknadsanalys. Norrbottens län 2020*.

- Länsstyrelsen Stockholm (2019) [*Född 1985 – en generations inträde på arbetsmarknaden*](#), Rapport 2019:5.
- Länsstyrelsen Västmanlands län (2019) *Metodstöd i arbetet med personer utsatta för ekonomiskt våld i nära relation*.
- Länsstyrelsen Västmanlands län (2020) *Att främja jämställdhet och motverka våld. Kartläggning av ekonomiskt bistånd utifrån ett jämställdhetsperspektiv*.
- Länsstyrelsen Östergötland (2021) *En väg ut! Det ekonomiska våldet i nära relationer*.
- Lönelotsarna, *Analys lönelots*, www.lonelotsarna.se (hämtad 21-12-22).
- Magnusson, C. (2019) [*Flexible time – but is the time owned? Family friendly and family unfriendly work arrangements, occupational gender composition and wages: a test of the mother-friendly job hypothesis in Sweden*](#), Community, Work & Family, Volume 24.
- Magnusson, C. och Neramo, M., (2019) Forty Years of Gender Inequality Among Men and Women in High-Prestige Occupations – Does the Story Differ Among the Young, kapitel I [*Gender, Age and Inequality in the Professions*](#), Routledge.
- Malmö stad, *Malmö stads kompetenscentrum mot våld i nära relation*, [*Kompetenscentrum mot våld i nära relationer – Malmö stad \(malmo.se\)*](#). (Hämtad 5 okt 2021)
- Mathisen Stylianou, A., Postmus, J.L. och McMahon, S. Measuring Abusive Behaviours (2013) Is Economic Abuse a Unique Form of Abuse? *Journal of Interpersonal Violence*, 28(16), 2013. Medlingsinstitutet (2008) [*Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007*](#).
- Medlingsinstitutet (2016) [*Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2015. Vad säger den officiella lönestatistiken?*](#)
- Medlingsinstitutet (2017) [*Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken?*](#)
- Medlingsinstitutet (2018) [*Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017. Vad säger den officiella lönestatistiken?*](#)
- Medlingsinstitutet (2018) [*Yrke, lön och kön*](#).
- Medlingsinstitutet (2020) [*Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019. Vad säger den officiella lönestatistiken?*](#)
- Medlingsinstitutet (2021) [*Avtalsrörelsen och lönebildningen 2020*](#).
- Medlingsinstitutet (2021) [*Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2020. Vad säger den officiella lönestatistiken?*](#)
- Moberg, Y. (2016) [*Är lesbiska föräldrar mer jämställda?*](#), IFAU rapport 2016:9.
- Moberg, Y. (2019) [*Snabbhetspremien – Högre föräldrapenning för kvinnor ger mindre jämställt uttag*](#), IFAU Rapport 2019:2.
- Nationellt centrum för kvinnofrid, NCK, (2021a) *Våldets uttryck och mekanismer*. <https://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/vald-i-nara-relationer/valdets-uttryck-och-mekanismer/>, (Hämtad 2021-12-09).

NCK (2021b) *Ämnesguider om våld mot kvinnor – ett globalt perspektiv*, <https://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/mans-vald-mot-kvinnor-ett-globalt-perspektiv/>, (Hämtad 2021-12-06).

NCK (2021c) *Vad säger lagen?* 2021-12-20. <https://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/vad-sager-lagen/>, (Hämtad 2021-12-20)

NCK (2021d) *Grov kvinnofridskränkning*. <https://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/vald-i-nara-relationer/grov-kvinnofridskrankning/>, (Hämtad 2021-11-12).

Neuman, E., Nielsen, A., Lundmark, E. och Karlsson, K. (2021) *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter*, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF).

Numhauser Henning, A. (2020) Sverige och jämställdheten i ett ILO-perspektiv, i (red) Herzfeld Olsson, *Sverige och ILO. Hundra år av trepartiskt samarbete för ett bättre arbetsliv*, Svenska ILO-kommittén.

Nyberg, A. (2005) *Har den ekonomiska jämställdheten ökat sedan början av 1990-talet? Bilaga till SOU 2005:66*.

Ownerskift (2021) *Vem äger marken du går på?*

Proposition 1987/88:105, *Om jämställdhetspolitiken inför 90-talet*.

Proposition 1993/94:147, *Delad makt delat ansvar*.

Proposition 2005/06:155, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*.

Proposition 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*.

Proposition 2019/20:188, *Sveriges genomförande av Agenda 2030*.

Proposition 2019/20:1, Budgetpropositionen för 2020, *Bilaga 3 om ekonomisk jämställdhet*.

Proposition 2020/21:1, Budgetpropositionen för 2021, *Bilaga 4 om ekonomisk jämställdhet*.

Proposition 2020/21:100, *2021 års ekonomiska vårproposition. Förslag till riktlinjer*.

Proposition 2021/22:1, Budgetpropositionen för 2022, [Bilaga 3 Ekonomisk jämställdhet](#).

Regeringens skrivelse 2005/06:213, [Handlingsplan för jämställda löner](#).

Regeringens skrivelse 2016/17:10, [Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid](#).

[Regeringens skrivelse 2019/20:48](#) Riksrevisionens rapport om diskrimineringslagens krav på lönekartläggning.

Regeringens skrivelse (2020/21:133) [Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030](#).

Regeringen (2015) [En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020](#).

Regeringen, [Kommittédirektiv 2020:22, En kommission för jämställda livsinkomster.](#)

Regeringen (2020) *Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Jämställdhetsmyndigheten.*

Regeringen (2021) *Åtgärdsprogram för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor 2021–2023.* 2021-12-22.

<https://www.regeringen.se/informationmaterial/2021/12/atgardsprogram-for-att-forebygga-och-bekampa-mans-vald-mot-kvinnor-2021-2023/> (Hämtad 2022-01-13).

Regeringen, *Ekonomiska åtgärder med anledning av pandemin 2020–2021, Ekonomiska åtgärder med anledning av pandemin 2020–2021* (Läst 22-01-18).

Reshid, A. (2017) *The gender gap in early career wage growth: the role of children, job mobility and occupational mobility*, IFAU Rapport 2017:5.

Rickne, J. (2019) *Kvinnor med flyktningbakgrund i rutsubventionerade företag*, SNS analys nr. 56, juni 2019.

Rickne, J. och Stüber, E. (2019) *En kommentar till Riksrevisionens rapport 2019:16 om lönekartläggningsbestämmelser*, Nätverket jämställda löner.

Riksrevisionen (2019) *Diskrimineringslagens krav på lönekartläggning – ett trubbigt verktyg för att minska löneskillnader mellan kvinnor och män*, Rapport 2019:6.

Riksrevisionen (2019) *Jämställdhet i Almis låneverksamhet – otydlig styrning och återrapporering*, Rapport 2019:6.

Riksrevisionen (2019) *Jämställd sjukfrånvaro – bedöms män och kvinnor likvärdigt i sjukskrivningsprocessen?*, Rapport 2019:19.

Riksrevisionen (2020) *Rutavdraget – konsekvenser av reformen*, Rapport 2020:2.

Riksrevisjonen (2020) *Riksrevisjonens undersøkelse av styring av og rapportering på den nasjonale oppfølgingen av bærekraftsmålene, Dokument 3:3 (2020–2021)*, Dokument 3:3 (2020–2021).

Rättshjälpsmyndigheten (2021) *Har du rätt till rättshjälp?*

<https://www.domstol.se/rattshjalpsmyndigheten/amnen/rattshjalp/behover-du-rattshjalp/har-du-ratt-till-rattshjalp/> (Hämtad 2021-11-16).

Sanders, C. K. (2015) Economic Abuse in the Lives of Women Abused by an Intimate Partner: A Qualitative Study. *Violence Against Women*. Vol. 21(1), 2015.

Sandvall, L. (2011) *Överskuldsettingens ansikten. En studie av vägar in i och ut ur ekonomiska svårigheter*. Linnéuniversitetet.

SCB, *Arbetskraftsundersökningarna* <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/>

SCB, *Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer i åldern 20-64 år, 2019.*

SCB, *Registerbaserad Arbetsmarknadsstatistik*, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/>

SCB, *Tema jämställdhet*, <https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/>

SCB (2012) *Standard för svensk yrkesklassificering 2012*, MIS 2012:1.

SCB (2019) *Arbetstidens förläggning 2008-2018*. Statistiska meddelanden AM 110 SM 1903.

SCB (2020) *På tal om kvinnor och män 2020*

SCB (2021) *Arbetsmarknaden under coronapandemin*, Statistiska meddelanden AM 110 SM 2101.

SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS).

Sharp-Jeffs, N. och Learmonth, S. (2017) *Into plain sight*. Surviving Economic Abuse.

Sjögren Lindquist, G., Cohen Birman, M., Gustafson, P. och Korsell, N. (2017) *Kvinnors och mäns pensioner. En analys av skillnader och spridning i pensionsinkomster idag och i framtiden*, Inspektionen för socialförsäkringar, Rapport 2017:8.

Sjögren Lindquist, G. (2018) *Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början*, Inspektionen för socialförsäkringar, Rapport 2018:14.

Sjögren, A. (red) *Barn och unga under coronapandemin. Lärdomar från forskning om uppväxtmiljö, skolgång, utbildning och arbetsmarknadsinträde*, IFAU Rapport 2021:2.

Skatteverket (2017) *Skattesystemets utveckling 2006–2015. Kartläggning av könsuppdelad statistik*.

Skatteverket (2018) *Skattesystemets utveckling 2006–2015. Del II. Fördjupad analys av rot- och rutavdrag, investeringssparkonto och delägare i fåmansbolag ur ett jämställdhetsperspektiv*.

Skatteverket (2019) *Rättelse: Skattesystemets utveckling 2006–2015, Del II*.

Skatteverket (2021) *Svenska företag under coronapandemin*, dnr. 8-940410, 21-14-26.

Socialdepartementet (2017) *Handlingsplan för jämställda pensioner*.

Socialstyrelsen (2014) *Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om våld i nära relationer*, SOSFS 2014:4.

Socialstyrelsen (2016) *Våld – Handbok om socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens arbete med våld i nära relationer*.

Socialstyrelsen (2021) *Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld – Ett utbildningsmaterial*.

SOU 1997:83, *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*.

SOU 1997:87, *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende.*

SOU 1997:113, *Mot halva makten – elva historiska essäer om kvinnors strategier och mäns motstånd.*

SOU 1997:114, *Styrsystem och jämställdhet. Institutioner i förändring och könsmaktens framtid.*

SOU 1997:115, *Ljusnande framtid eller ett långt farväl? Den svenska välfärdsstaten i jämförande belysning.*

SOU 1997:135, *Ledare, makt och kön.*

SOU 1997:136, *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*

SOU 1997:137, *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden. Familj, makt och jämställdhet,* SOU 1997:138,

SOU 1997:139, *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen.*

SOU 1998:3, *Välfärdens Genusanssikte.*

SOU 1998:4, *Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln.*

SOU 1998:5, *Vårt liv som kön. Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser.*

SOU 1998:6, *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige.*

SOU 2005:66, [Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål.](#)

SOU 2012:45, *Kvinnor och barn i rättens gränsland. Betänkande av Utredningen om kvinnor som utsätts för våld efter att ha beviljats uppehållstillstånd i Sverige på grund av anknytning.*

SOU 2014:28, *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser.*

SOU 2014:30, *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet.*

SOU 2014:34, *Inte bara jämställdhet – Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet.*

SOU 2014:74, *Jämställdhet i socialförsäkringen?*

SOU 2014:80, *Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv.*

SOU 2014:81, *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden.*

SOU 2015:50, [Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv.](#)

SOU 2015:66, [Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål.](#)

SOU 2016:72, *Entreprenörskap i det tjugoförsta århundradet. Del 1 och del 2.*

SOU 2015:86, [Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken.](#)

SOU 2017:101, [Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen.](#)

- SOU 2019:65, *Långtidsutredningen 2019*.
- SOU 2020:46, *En gemensam angelägenhet*.
- Stockholms universitetsbibliotek, Diva portal, senast uppdaterad 21-06-16:
<http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1386983&dswid=8810> .
- Stüber, E. (2020) *Pay transparency – ett nordiskt perspektiv med Island som utgångspunkt*. Underlagsrapport till Kommissionen för jämställda livsinkomster.
- Surviving Economic Abuse (2018) *Economic abuse is your past, present and future*. Surviving Economic Abuse – Round Table Report.
- Svenaesus, L. (2017) *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män*, Rättssociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Svenaesus, L. (2021) *Likalönelagar i Kanada*. Underlagsrapport till Kommissionen för jämställda livsinkomster.
- Svenska Dagbladet (SvD) *Våldet mot kvinnor är också ekonomiskt*. 2021-06-25.
<https://www.svd.se/valdet-mot-kvinnor-ar-ocksa-ekonomiskt>, (Hämtad 2021-09-29)
- SVT Nyheter, *Mindre pandemipengar till kvinnliga småföretagare*, publicerat 21-03-01.
- Swedbank (2021) *Swedbank Economic Outlook January 2021*.
- Säve-Söderbergh, J. (2017) *Makar som delar på kakan – en ESO-rapport om jämställda pensioner*, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2017:6, Finansdepartementet.
- Tillväxtanalys (2019) *Utvärdering av RUT-avdraget - effekter på företagens tillväxt och överlevnad*, PM 2019:08.
- Tillväxtanalys (2021) *Styrmedelsmix i pandemin – Våren 2021*, PM 2021:08.
- Trygged, S., Hedlund, E. och Kåreholt, I. (2013) *Våldsutsatta kvinnor drabbas av långsiktiga negativa konsekvenser*, Social-Medicinsk tidskrift 90(4):604-612.
- Umeå universitet. *Ny forskning om ekonomiskt våld mot kvinnor som utsatts för grov kvinnofridskränkning*. 2021-05-26. https://www.umu.se/nyheter/ny-forskning-om-ekonomiskt-vald-i-nara-relationer_10499386/ (Hämtad 2021-12-13).
- United Nations (1979) *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*.
- United Nations (1993) *Declaration on the Elimination of Violence against Women*.
- United Nations (2006) *In-depth study on all forms of violence against women. Report of the Secretary-General*.
- United Nations Global Compact, *Women`s empowerment principles*, <https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles> (hämtad 22-12-22).

- UN Women (2010) *Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections*. UN Women Virtual Knowledge Centre to End Violence against Women and Girls.
<https://www.endvawnow.org/en/articles/347-glossary-of-terms-from-programming-essentials-and-monitoring-and-evaluation-sections.html>, (Hämtad 2021-11-01)
- Wiklund, M. (2021) *The cashless society – possible impacts for women experiencing economic abuse*. Malmö universitet.
- World Economic Forum (2021), *Global Gender Gap Report 2021*.
- Yazdanpanah, S. (2005) *Att få livet att gå ihop. Om lågavlönade kvinnors inkomstkällor*, [Bilaga till SOU 2005:66](#).

Box 73, 424 22 Angered
Besöksadress: Angereds torg 9
Tel: 031-392 90 00
www.jamstalldhetsmyndigheten.se

