

# Jämställdhet räknas – en ESO-rapport om kvinnors förändrade position i arbetslivet

*Bengt Göran Emtinger  
Claes Stråth*

*Rapport till  
Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi  
2020:2*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

Rapportserien kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.  
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm  
Ordertelefon: 08-598 191 90  
E-post: kundservice@nj.se  
Webbadress: [www.nj.se/offentligapublikationer](http://www.nj.se/offentligapublikationer)

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet  
Omslag: Elanders Sverige AB  
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2018

ISBN 978-91-38-25059-4

# Förord

Sverige klassas som ett av världens mest jämställda länder, till och med det mest jämställda i hela EU enligt ett index som tas fram av EIGE (European Institute for Gender Equality). Det är positivt om Sverige kan vara förebild för andra länder och det ligger också ett hårt arbete, under lång tid, bakom denna topposition. Men än återstår en hel del att göra.

I den här rapporten till ESO gör Bengt Göran Emtinger och Claes Stråth en kartläggning, utifrån offentlig statistik, av hur den kvantitativa jämställdheten har utvecklats i Sverige. Författarna lägger särskild vikt vid hur andelen kvinnor som kan sägas ha makt och inflytande i samhället har utvecklats. De visar i rapporten att kvinnor på inflytelserika positioner har blivit allt fler och att det i ett antal tidigare mansdominerade yrken i dag återfinns många kvinnor. Sedan flera decennier tillbaka är det också fler kvinnor än män som tar examen vid universitet och högskola.

ESO, vars uppdrag är att bredda och fördjupa underlaget för framtida finanspolitiska och samhällsekonomiska avgöranden, ser jämställdhet och det fortsatta arbetet för ett mer jämställt samhälle som en viktig fråga. I tidigare rapporter har ESO belyst detta genom bland annat studier av könslönegapet i Sverige och föräldrapolitik. Trots att Sverige har kommit långt finns det fortfarande områden som behöver förbättras; det tycks fortfarande finnas en oförklarad löneskillnad mellan könen, kvinnor tar ut omkring 70 procent av föräldradagarna samt jobbar i högre grad deltid än männen. Det är några exempel kopplade bara till situationen på arbetsmarknaden.

Denna studie visar att mycket kan förändras på en relativt kort tid och att jämställdhetsarbete ger resultat. Min förhoppning är därför att rapporten genom att ge en uppdaterad bild av könsfördelningen inom olika områden och i olika sektorer, kan tjäna som

underlag för en fördjupad diskussion om hur vi kan arbeta vidare för ett än mer jämställt samhälle.

Rapporten har granskats av flera referenter med mycket goda kunskaper i dessa frågor. Som vanligt i ESO-sammanhang svarar författarna själva för innehåll, slutsatser och förslag i rapporten.

Stockholm i maj 2020

Hans Lindblad  
Ordförande i ESO

# Författarnas förord

Hur kommer det sig att två sjuttioåriga män får för sig att skriva en rapport om jämställdhet? Det korta svaret är att det är en rapport vi har saknat och som vi tycker borde skrivas.

Det längre svaret är att det började med en trevlig fika på ett anrikt konditori i huvudstaden där vi dryftade åsikter om jämställdhetsdebatten. Varför uppmärksammas så sällan de högutbildade kvinnorna med makt och inflytande över människors vardag och välfärd? Kanske en debattartikel i ämnet? Men när vi började våra efterforskningar insåg vi att det finns mycket statistik om jämställdhet och att en faktabaserad rapport vore mer på sin plats.

Vi är uppvuxna under ett 1950- och 1960-tal när rollerna för kvinnor och män var helt annorlunda än idag. Några få procent av kvinnorna hade en högre utbildning och mer än hälften var hemmafruar och skötte hem och barn. Männerna förvärvsarbetade och dominerade i höga samhällsställningar. Landshövdingar, präster och poliser, alla var män. I yrken som ingenjör, arkitekt och domare fanns ett fåtal kvinnor. Av läkare, rektor och riksdagsledamot var en av tio kvinnor.

Sedan dess har det under en generation skett en omvälvande förändring av jämställdheten. Vi har båda deltagit i ett långt arbetsliv där rapportens fakta, siffror och kurvor speglar vår egen verklighet. Med erfarenheter från arbete inom staten, kommuner och regioner har vi sett hur kvinnor fått allt fler ledningsuppdrag både inom politik och inom tjänstemannaleden. Även i familjelivet kan vi se tillbaka på framgångar inom jämställdhet. Att tillhöra de första unga män som var föräldralediga och hur egna eller ingifta döttrar med stöttande män gör karriär. Och hur vi som farfar och morfar får uppleva Ellie och Johanna programmera och släpa på ishockeytrunken.

Här slutar berättelsen om våra egna erfarenheter. Vår rapport är en kvantitativ kartläggning av kvinnors förändrade position i arbetslivet. Tyngdpunkten ligger på offentlig sektor där vi alla är beroende av en fungerande välfärd och trygghet. Det handlar om andel kvinnor och män som politiker i beslutsposition samt som chef och specialist med ansvar för skola, vård och omsorg och annan samhälls-service.

Rapporten har tre grundstenar, tidsaspekt, sammanhang och faktabaserat: Var står vi? Hur kom vi hit? Vart är vi på väg? Ihopflätning av utbildning, arbete, makt och inflytande. Data från olika öppna officiella källor där vi konstruerat figurer och tabeller enbart för vår rapport.

Ansatsen är att skapa både överblick och fördjupning byggt på ett omfattande siffermaterial. Vi har strävat efter att göra tydlig åtskillnad mellan faktakapitlen och slutkapitlet med slutsatser och möjliga vägval för politiken.

Vi har fått inspiration, konstruktiva synpunkter, statistik och annat underlag från många personer under arbetets gång. Vi vill särskilt tacka:

Joanna Abrahamsson, tidigare presschef Akademikerförbundet, SSR  
Kenneth Abrahamsson, seniorkonsult och adjungerad professor  
Luleå tekniska universitet

Veronica Andersson, statistiker Statistikmyndigheten SCB

Helene Axelsson, bibliotekarie Mjölby kommun

Håkan A Bengtsson, vd Arenagruppen och politisk redaktör Dagens Arena

Ulrika Danielson, chef kommunikation och ägarfrågor Andra AP-fonden

Helen Dryler, utredare Universitetskanslersämbetet

Ann-Zofie Duvander, professor i demografi vid Stockholms universitet samt styrelseledamot ESO

John Ekberg, statistikansvarig Medlingsinstitutet

Lena Gonäs, professor i arbetsvetenskap Karlstad universitet

Jonas Olofsson, utredare Statistikmyndigheten SCB

Albin Kainelainen, finansråd Finansdepartementet samt expert ESO

Edel Karlsson Håål, expert lönebildning Svenskt Näringsliv

Björn Kullander, handläggare SKR

Helena Löf, utredare Statistikmyndigheten SCB

Per Molander, teknologie doktor, ordförande i Jämlikhetskommissionen, tidigare generaldirektör för Inspektionen för socialförsäkringen

Filip Nilsson, undervisningsråd Skolverket

Casten von Otter, tidigare professor i arbetssociologi Arbetslivsinstitutet

Ingrid Schmidt, PhD, projektledare Socialstyrelsen

Peter Skogman Thoursie, professor i nationalekonomi vid Stockholms universitet samt styrelseledamot ESO

Matti Särngren, utredare Arbetsgivarverket

Tommy Öberg, journalist.

Vi tackar också ESO-kansliet för värdefulla synpunkter och professionellt arbete med vårt manus.

Mjölby och Gränna i maj 2020

Bengt Göran Emtinger och Claes Stråth





# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>15</b>
<b>Summary</b> .....	<b>25</b>
<b>1 Disposition, avgränsningar och begrepp</b> .....	<b>35</b>
1.1 Rapportens disposition.....	35
1.2 Avgränsningar .....	35
1.3 Chef och specialist .....	36
1.4 Jämställdhet.....	37
1.5 Makt.....	39
1.6 Forskning .....	41
<b>2 Svensk jämställdhetspolitik</b> .....	<b>45</b>
2.1 Regeringens officiella jämställdhetspolitik.....	45
2.2 Historisk utveckling .....	48
<b>3 Utbildning</b> .....	<b>55</b>
3.1 Hur kom vi hit?.....	55
3.2 Var står vi?.....	63
3.3 Vart är vi på väg? .....	69
<b>4 Arbete</b> .....	<b>71</b>
4.1 Hur kom vi hit?.....	71

4.2	Var står vi? .....	75
4.3	Vart är vi på väg? .....	84
<b>5</b>	<b>Makt och inflytande .....</b>	<b>87</b>
5.1	Samhällets välfärd .....	87
5.2	Jämställdhet inom politik och samhällets välfärdssektorer.....	88
5.3	Offentlig sektor sammantaget.....	107
5.4	Privat sektor.....	112
5.5	Jämförelse mellan två åldersgrupper.....	119
5.6	Opinionsbildning .....	127
<b>6</b>	<b>Löner.....</b>	<b>133</b>
6.1	Kort historik .....	133
6.2	Lön .....	134
6.3	Inkomst.....	135
6.4	Löneskillnader – ett ämne som väcker debatt.....	136
6.5	Löneskillnader i olika sektorer .....	137
6.6	Egna studier av löneskillnader och löneutveckling .....	139
6.7	Rapporter och forskning.....	145
<b>7</b>	<b>Internationell jämförelse.....</b>	<b>147</b>
7.1	Världsekonomiskt forum (WEF) .....	147
7.2	Det europeiska jämställdhetsindexet (EIGE).....	148
7.3	Universitetskanslersämbetet (UKÄ) .....	149
7.4	Statistikmyndigheten SCB.....	150
7.5	EU-kommissionen .....	151
<b>8</b>	<b>Resultat, slutsatser och vägval .....</b>	<b>155</b>

<b>Referenser .....</b>	<b>167</b>
<b>Bilaga 1 Sveriges Television.....</b>	<b>175</b>
<b>Bilaga 2 Analyser av löner.....</b>	<b>179</b>
<b>Bilaga 3 Metod och språkliga förtydliganden.....</b>	<b>185</b>

## Tabellförteckning

- 4.1 Andel anställda kvinnor och män i fyra sektorer år 2017
- 4.2 Andel anställda kvinnor och män med minst treårig eftergymnasial utbildning i olika sektorer 2018 samt förändring mellan 2008 och 2018
- 4.3 Andel och antal chefer och specialister i 67 yrken med minst treårig eftergymnasial utbildning i två åldersgrupper år 2016, totalt samtliga sektorer
- 5.1 Yrken med störst skillnad mellan yngre och äldre åldersgrupper, år 2016
- 6.1 Andel kvinnor respektive män i fyra löneintervaller inom statlig sektor 2017
- 7.1 Mest och minst jämställda länder i EU i termer av makt och inflytande
- B3.1 Yrkesområde 1. Chefsyrken med tresiffrig kod (SSYK 2012)

## Figurförteckning

- 1 Antal examinerade elever och andel kvinnor i realskola, gymnasium och universitet åren 1918-1968
- 2 Andel kvinnor med topposition inom offentlig sektor och förändring över tid (varierande mätår minst tio år, se figur 5.15)
- 3 Andel kvinnor i tio chefs- och specialistyrken, två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016
- 4 Kvinnors andel inom åtta områden inom beslutsfattande 2018, genomsnitt för de 28 EU-länderna samt för Sverige
- 1 Number of students achieving an upper secondary school certificate or university degree and proportion of women at junior secondary school, upper secondary school and university during the period 1918-1968
- 2 Proportion of women in top positions in the public sector and the change over time (varying years of measurement)
- 3 Proportion of women in ten managerial and specialist professions, two age groups, entire labour market in 2016
- 4 Proportion of women in eight decision-making areas in 2018, average for the 28 EU Member States and for Sweden
- 3.1 Antal examinerade elever i realskola, gymnasium och universitet åren 1918-1968
- 3.2 Andel kvinnor av samtliga elever som tagit examen åren 1918-1968
- 3.3 Antal kvinnor och män och andel kvinnor som tagit examen vid universitet och högskolor 1968-2018

- 3.4 Utbildningsnivån i befolkningen 20-64 år 1975-2017
- 3.5 Andel examina som avlagts av kvinnor inom samtliga huvudområden vid högskolor år 1994 och förändringen till 2017
- 3.6 Andel kvinnor som examinerades som civilingenjör vid högskolor 1994 och förändringen till 2017
- 4.1 Andel av befolkningen 20-64 år i arbetskraften år 1970-2016
- 4.2 Andel sysselsatta kvinnor av samtliga sysselsatta i offentlig och privat sektor 1970 och 2017
- 4.3 Andel kvinnor inom elva yrken åren 1970, 1990 och 2018
- 4.4 Antal och andel chefer, specialister och övriga anställda kvinnor och män i offentlig och privat sektor år 2018
- 4.5 Andel kvinnor som chef, specialist och i övriga yrken i offentlig och privat sektor samt totalt år 2018
- 4.6 Andel anställda kvinnor och män med minst treårig eftergymnasial utbildning i olika sektorer 2018
- 5.1 Andel valda kvinnor till riksdagen, regioner, kommuner och EU-parlament 1922-2018
- 5.2 Andel kvinnor i den nationella politiken år 1985 (1995 för EU-parlamentariker) och förändring till 2019
- 5.3 Andel kvinnor i politiska uppdrag i regioner och kommuner 1994 och förändring till 2019
- 5.4 Andel kvinnor på högre chefsbefattning inom staten 2014 och förändring till 2018
- 5.5 Andel kvinnor inom Regeringskansli och länsstyrelser 2007 och förändring till 2019
- 5.6 Andel kvinnor som myndighetschefer i staten år 2003 och förändring till 2019
- 5.7 Andel kvinnor i statliga kommittéer och företag år 2001 och förändring till 2019
- 5.8 Andel kvinnor inom Åklagarmyndigheten och Domstolsverket 2005 och förändring till 2019
- 5.9 Andel kvinnor som undervisande personal inom universitet och högskolor år 2008 och förändring till 2018
- 5.10 Andel kvinnor anställda i statliga myndigheter med treårig eller längre eftergymnasial utbildning 2017
- 5.11 Andel kvinnor på högre chefsbefattning inom regioner 014 och förändring till 2018
- 5.12 Andel kvinnor på högre chefsbefattning inom kommuner 2014 och förändring till 2018
- 5.13 Andel kvinnor som specialist inom offentlig sektor och förändring över tid (varierande mätår).

- 5.14 Andel kvinnor på högre chefsbefattningar inom offentlig sektor 2014 och förändring till 2018
- 5.15 Andel kvinnor med topposition inom offentlig sektor och förändring över tid (varierande mätår)
- 5.16 Andel kvinnor på högre chefsbefattning inom privat sektor 2014 och förändring till 2018
- 5.17 Andel kvinnor som specialist inom privat sektor 2014 och förändring till 2018
- 5.18 Andel specialister inom offentlig och privat sektor 2018
- 5.19 Andelen kvinnor i ledande ställning i svenska börsbolag 2003 och förändring till 2009 respektive 2019
- 5.20 67 chefs- och specialistyrken, kvinnlig respektive manlig majoritet i två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016
- 5.21 67 chefs- och specialistyrken, kvinnors andel i två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016
- 5.22 Andel kvinnor i tio chefs- och specialistyrken, två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016
- 5.23 Andel kvinnor i fyra specialistyrken, två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016
- 5.24 Andel män i åtta chefs- och specialistyrken, två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016
- 5.25 Andel kvinnor inom 47 chefs- och specialistyrken två åldersgrupper, offentlig sektor 2018
- 5.26 Andel kvinnor inom fackliga organisationer 1985 och förändring till 2018-2019
- 6.1 Löneskillnader kvinnor och män hela arbetsmarknaden och i olika sektorer 2018
- 6.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män, offentlig sektor 2005–2018, efter standardvägning
- 6.3 Löneutveckling för kvinnor och män med eftergymnasial utbildning på tre år eller mer (ej forskarutbildning) mellan år 2008 och 2018
- 6.4 Kvinnors lön i förhållande till männens 17 chefsyrken i fyra åldersgrupper år 2018. (ovägd löneskillnad)
- 6.5 Kvinnors lön i förhållande till männens 29 yrken som specialist i fyra åldersgrupper år 2018. (Ovägd löneskillnad)
- 7.1 Kvinnors andel inom åtta områden inom beslutsfattande 2018, genomsnitt för de 28 EU-länderna samt för Sverige
- B 1.1 Andel kvinnor i Agenda och Opinion live 2018
- B 1.2 Andel kvinnor i SVT Rapport och Aktuellt 2018

# Sammanfattning

Denna rapport kartlägger utvecklingen av jämställdhet inom arbete och utbildning med särskild tyngdpunkt på inflytelserika positioner i arbetslivet. Fokus ligger på offentlig sektor och på chefer och specialister som har ansvar för att välfärd och trygghet fungerar i människors vardag, till exempel läkare och jurister.

Kvinnor har blivit allt fler på tidigare mansdominerade poster under de senaste decennierna. Inom nästan samtliga yrken som har studerats i rapporten har andelen kvinnor ökat. Nu är det fler kvinnor än män som är chefer och specialister i den offentliga sektorn. Även löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar. I internationella jämförelser om kvinnors makt och inflytande finns Sverige med i topplaceringarna.

Vår rapport visar att förändringarna hänger samman med att utbildning skapar förutsättningar för positioner med makt och inflytande. Utbildningsgapet mellan kvinnor och män fortsätter att öka och det är de välutbildade som har försteg i kunskapsamhället.

## Svensk jämställdhetspolitik

Det övergripande officiella målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Regeringen har fastställt sex delmål. Vår rapport rör tre av delmålen – *En jämn fördelning av makt och inflytande*, *Ekonomisk jämställdhet* och *Jämställd utbildning*.

I rapporten ges en övergripande beskrivning av den politik som förts för att ge kvinnor och män mer lika villkor.

Efter rösträttsreformen 1919 tas ett antal politiska beslut som ger kvinnor bättre förutsättningar till både utbildning och arbete. Men

det var männen som hade den högre utbildningen och därför dominerade i yrken med makt och inflytande.

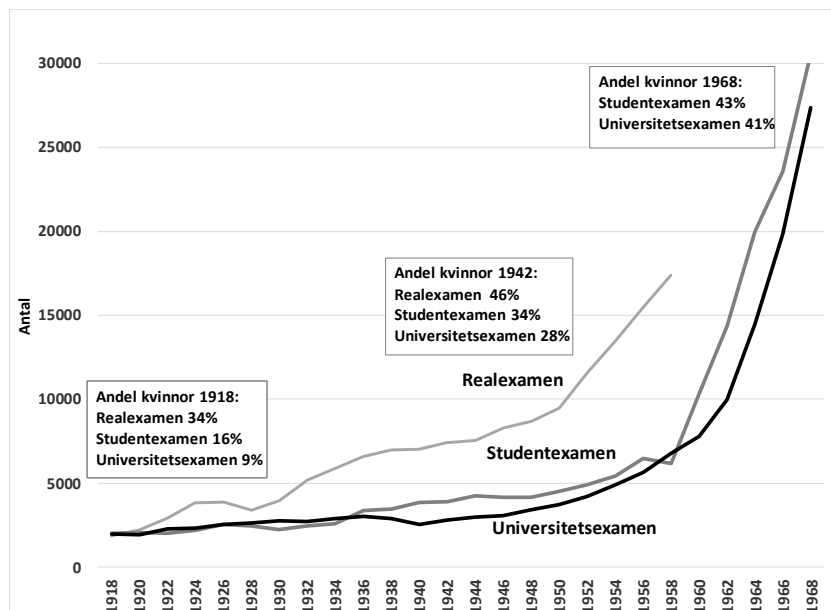
Under tjugo år från slutet av 1960-talet och in på 1980-talet sker stora förändringar i samhälle och arbetsliv. Den svenska ekonomin blomstrar och arbetslösheten minskar. Nu var det viktigt att få fler i arbete och kvinnor sågs som en potentiell arbetskraft. Flera politiska reformer bidrog till att kvinnorna kom ut på arbetsmarknaden. Viktiga exempel var utbildningsreformer, särbeskattning, daghemsutbyggnad och föräldraförsäkring. Flera yrken som tidigare var stängda för kvinnor öppnades, som till exempel präst och polis. Nya inslag i politiken fick prefixet "jämställdhets": jämställdhetslag, jämställdhetsminister, jämställdhetsdelegation och jämställdhetsombudsman. Det var också en tid då kvinnorörelsen gjorde sitt intåg och drev på de politiska besluten.

## Utbildning

Mellan åren 1918 och 1958 fördubblas gradvis antalet elever som tar studentexamen och examineras vid universitet. De tio följande åren fram till 1968 femfaldigas antalet examinerade vid gymnasium och vid universitet fyrfaldigas antalet. Under hela perioden ökar kvinnornas andelar i förhållande till männens (se nedanstående figur).



**Figur 1** Antal examinerade elever och andel kvinnor i realskola, gymnasium och universitet åren 1918-1968



Källa: SCB. Statistiska årsböcker 1918-1969, vartannat år. (Egen bearbetning).

Mellan 1968 och 2018 trefaldigas antalet kvinnor som tar studenten och fyrfaldigas som examinerade vid universitet. För männen är ökningen lägre. Inom universiteten dominerar kvinnorna år 2018 i fem av åtta huvudinriktningar av examina. I 45 av totalt 55 examensområden är kvinnorna i majoritet.

Kvinnor klarar sig bättre än män på samtliga utbildningsnivåer. Det gäller behörighet från grundskola till gymnasiet och likaså de som tar examen från gymnasiet och yrkeshögskolan. Det är nästan dubbelt så många kvinnor som avlägger examen vid universitet. Liknande skillnader mellan könen finns också när det gäller betygs-poäng och avhopp inom gymnasium samt genomströmning på de akademiska utbildningarna.

Sedan 1975 har en total omkastning skett i hur befolkningen i Sverige är utbildad. Vid den tidpunkten hade mer än hälften folkskola, realskola eller grundskola som högsta utbildning. Lite mer än en av tio hade en examen vid universitet eller högskola. År 2017 hade fyra av tio kvinnor och tre av tio män en eftergymnasial utbildning.

I mitten av 1980-talet passerar kvinnorna männen som flest högutbildade i samhället. Utbildningsnivån fortsätter att stiga och skillnaderna mellan könen ökar ytterligare. Om utvecklingen fortsätter på samma sätt beräknas 54 procent av kvinnorna och 39 procent av männen ha en eftergymnasial utbildning om 15 år.

## Arbete

Under 1950-talet består livet för många kvinnor av att sköta barn och hushåll. Under 1970-talet börjar allt fler kvinnor komma ut i arbetslivet, både så kallade hemmafruar och den yngre generationens kvinnor som tagit studenten eller skaffat sig en akademisk utbildning. Mellan 1970 och 1990 ökar andelen förvärvsarbetande kvinnor från 60 till 85 procent. Det innebär närmare 700 000 fler förvärvsarbetande kvinnor som svarar för 90 procent av hela ökningen av arbetskraften under denna tid.

Av samtliga omkring 4,4 miljoner anställda i Sverige är idag hälften kvinnor. En tredjedel av samtliga anställda arbetar inom offentlig sektor. Kvinnor är i majoritet som chef och specialist i offentlig sektor och i minoritet i privat sektor. Andelen kvinnor i chefsposition har stadigt ökat.

Totalt inom offentlig sektor har 43 procent av de anställda en eftergymnasial utbildning på tre år eller mer, i privat sektor 22 procent. Inom regioner är andelen högutbildade män högst, inom staten och kommuner är andelen högutbildade kvinnor högst.

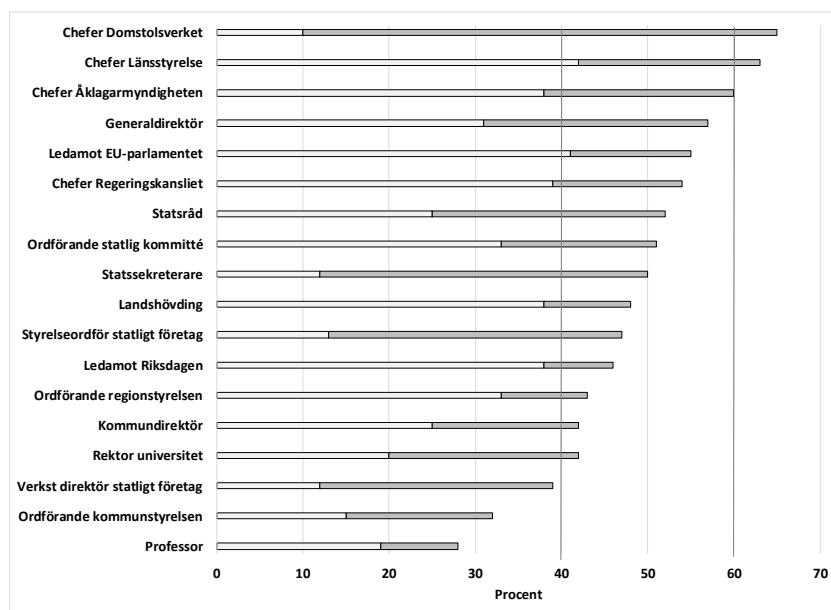
Behovet av högskoleutbildad personal fortsätter att öka. På topplistan över behov av personal finns flera yrken med hög kvinnoandel där det krävs legitimation eller behörighet. Exempel är barnmorskor, psykologer, läkare, tandläkare, sjuksköterskor och lärare. Men behovet ökar också av civilingenjörer och IT-specialister som är yrken med en hög andel män.

## Makt och inflytande

I rapportens huvudkapitel görs en kartläggning av jämställdheten inom områden där makten och inflytandet kan sägas finnas i samhället; såsom politik, staten, regioner, kommuner, privat sektor och opinionsbildning.

Inom många politiska uppdrag och yrken som chef och specialist går det att jämföra kvinnors och mäns andelar vid två jämförelseår. Av 18 ”toppositioner” inom offentlig sektor är det inom två som andelen kvinnor det sista jämförelseåret överstiger 60 procent, på 13 är andelen kvinnor mellan 40 och 60 procent och på tre positioner under 40 procent. Detta kan jämföras med det första mätåret då kvinnornas andel var under 40 procent på sexton av arton positioner.<sup>1</sup>

**Figur 2** Andel kvinnor med topposition inom offentlig sektor och förändring över tid (varierande mätår minst tio år, se figur 5.15)

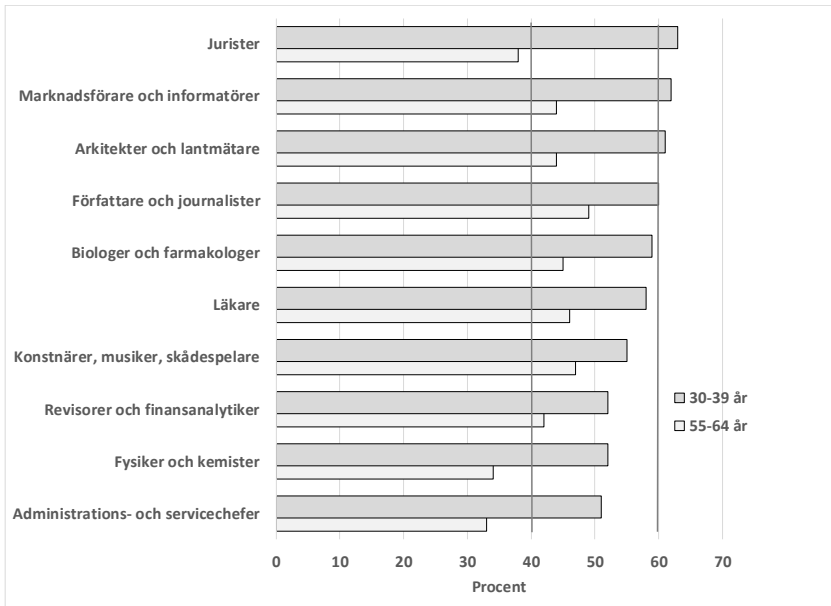


Källor: se figur 5.15 i denna rapport.

För att beräkna framtida könsfördelning av chefer och specialister har vi jämfört anställda i en yngre åldersgrupp med en äldre. Flera traditionellt manliga yrken har i den yngre åldersgruppen blivit kvinnliga som jurister, journalister, läkare och finansanalytiker (se nedanstående figur).

<sup>1</sup> Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom spannet 40-60 procent. Om det är mer än 50 procent av endera könet är kvinnor eller män i majoritet. Om det är mer än 60 procent av ett kön i en grupp är den kvinno- eller mansdominerad.

**Figur 3** Andel kvinnor i tio chefs- och specialistryken, två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016



Källa: SCB. Anställda 16-64 år efter Yrke (SSYK 2012), Utbildningsnivå SUN 2000, ålder, kön och år. (Egen bearbetning).

## Löner

Historiskt har kvinnors löner legat långt under männens. Det var först 1970 som de sista speciella kvinnolönerna avskaffades i kollektivavtalen. Enligt Medlingsinstitutet är den viktigaste orsaken till löneskillnaden mellan kvinnor och män idag att de arbetar i olika yrken och att lönenivåerna i dessa yrken skiljer sig åt. En ökad eller minskad andel kvinnor i ett yrke har inte påverkat löneläget, varken uppåt eller nedåt.

De senaste 25 åren har lönerna generellt sett ökat mer för kvinnor än för män. Kvinnor är välutbildade och ökar sin andel som chefer och specialister. Under de senaste tio åren har lönen för högskoleutbildade kvinnor ökat mer än för högskoleutbildade män i alla sektorer på arbetsmarknaden. I allt fler yrken som specialist har kvinnor lika eller högre lön än män.

Lönestatistiken är komplex och medger olika tolkningar. Det är svårt att uppnå en gemensam uppfattning om den mest relevanta och

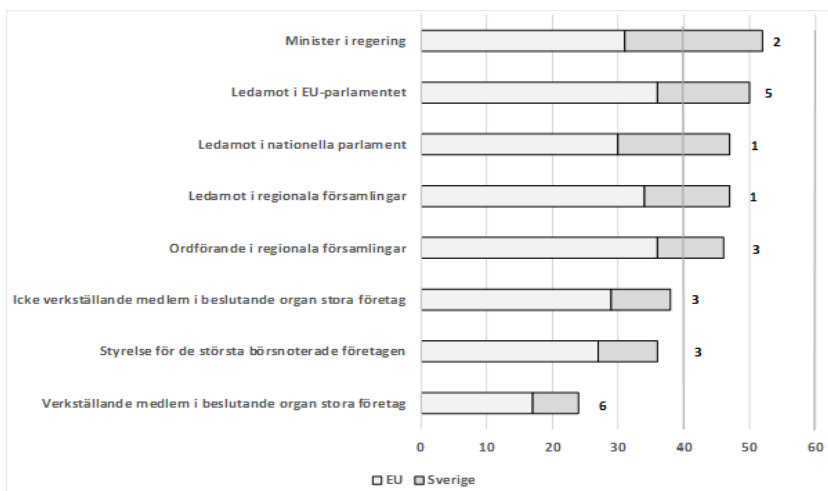
korrekta analysen. Många frågor inom löneområdet bör bli föremål för fördjupade analyser.

## Internationell jämförelse

Sverige ligger bland de främsta i fem fräska internationella jämförelser om makt och inflytande. Sverige tillhör de länder där utbildningsnivån har ökat något mer än OECD-genomsnittet och intar plats sex när det gäller kvinnors utbildningsnivå. Sverige har högst deltagande i arbetskraften av samtliga länder i EU och det gäller för såväl kvinnor som män.

En rapport från EU-kommissionen redovisar en jämförelse av jämställdheten inom beslutsfattande mellan de 28 EU-länderna. Sverige hör till de tre länder tillsammans med Finland och Spanien där andelen kvinnor är högre än EU-genomsnittet i samtliga åtta områden (se nedanstående figur). Sverige har högst position när det gäller kvinnors andel i nationellt parlament och regionala församlingar. När det gäller högst andel kvinnor i de största börsbolagens styrelser ligger Sverige på tredje plats.

**Figur 4** Kvinnors andel inom åtta områden inom beslutsfattande 2018, genomsnitt för de 28 EU-länderna samt för Sverige



Anm: Siffran till höger om staplarna anger Sveriges position bland de 28 EU-länderna. Slutet på den ljusa stapeln illustrerar genomsnittet för EU-länderna och slutet på den mörka stapeln Sveriges resultat.

Källa: European Commission (2020), 2019 Report on equity between women and men in the EU.

## Slutsatser

Rapporten visar att den traditionella bilden av jämställdhet i samhället har förändrats; det som var manligt blir kvinnligt. Vi kan urskilja ett sammanflätat mönster mellan utbildning, arbete, makt och inflytande samt minskad löneskillnad mellan kvinnor och män. Utbildning är här den gyllene nyckeln och kvinnor dominerar nu på universiteten.

Det är en tydlig utveckling att kvinnor ökar sin andel i förhållande till männen inom inflytelserika positioner i arbetslivet. Våra beräkningar visar också att denna utveckling fortsätter. Det finns en dynamik i kopplingen mellan hög utbildning och yrken med makt och inflytande.

Rapporten visar också att den nya verkligheten innebär flera vägval för politiken:

- Bör jämställdhet innebära samma möjligheter eller lika utfall för kvinnor och män?
- Om lika utfall eftersträvas, vilka är då strategierna för att få en jämnare könsfördelning på positioner som chef och specialist inom exempelvis Regeringskansliet och statliga myndigheter - det vill säga i det fallet fler män?
- Behöver utbildningssystemen förändras för att förmå unga män att skaffa sig högre utbildning så att såväl män som kvinnor ska kunna bidra till att säkra kompetensförsörjningen i kunskapssamhället framöver?
- Utveckla regeringens jämställdhetspolitiska mål. I vår rapport har vi använt yrken som på ett bredare sätt kan användas som indikatorer för uppföljning av makt och inflytande.
- Visa upp Sverige som föredöme. I internationella mätningar ligger Sverige långt framme. Här finns en möjlighet att lyfta fram en faktabaserad berättelse om Sveriges omvälvande förändring inom jämställdhet.
- Politiska reformer kan åstadkomma stora förändringar. Under några årtionden lyckades politiken med en utveckling av jämställdhet som hittills saknat motstycke. Vilka utmaningar har

politiken framför sig för att skapa förutsättningar för en positiv utveckling inom jämställdhet?

- Fler forskningsstudier behövs. Vår kartläggning visar på ett behov av fördjupade studier. Hur kan lönebegreppen utvecklas inom den officiella lönestatistiken? Kommer den förändrade könssammansättningen på inflytelserika positioner i samhället få konsekvenser för faktiskt genomförd politik?





# Summary

This report surveys the development of gender equality within work and education, with a special emphasis on more influential positions in working life. The focus is on the public sector and on managers and specialists, such as doctors and lawyers, who have responsibility for the functioning of welfare and security in people's everyday lives.

More and more women have taken up previously male-dominated posts in recent decades. In almost all the professions studied in the report, the proportion of women has grown. There are now more women than men who are managers and specialists in the public sector. The gender pay gap is also shrinking. Sweden achieves top rankings in international comparisons of women's power and influence.

Our report shows that these changes are linked to the fact that education offers opportunities for taking on positions of power and influence. The education gap between women and men continues to grow and it is those who are well educated who have a head-start in the knowledge society.

## **Swedish gender equality policy**

The overarching official objective of Swedish gender equality policy is that women and men are to have equal power to shape society and their own lives. The Government has set out six interim objectives. Our report concerns three of the interim objectives – *An even division of power and influence*, *Economic gender equality* and *Gender-equal education*.

The report provides an overall description of the policy pursued, with the aim of giving women and men more equal conditions.

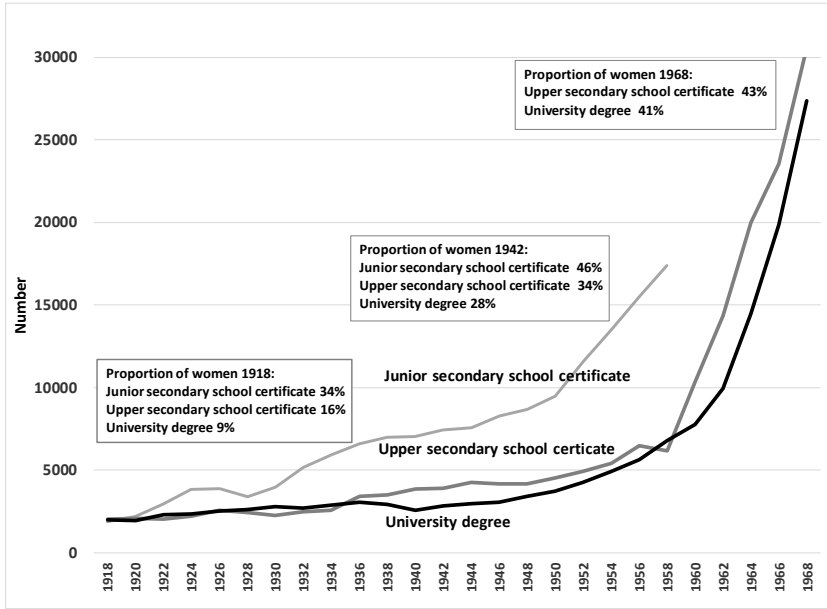
Following the reform of voting rights in 1919, a number of political decisions were taken to give women better opportunities for both education and work. But it was men who had a higher level of education and therefore dominated in professions of power and influence.

Over a period of twenty years, from the 1960s to the 1980s, major changes occurred in society and working life. The Swedish economy blossomed and unemployment fell. It then became important to get more people into work, and women were seen as a potential labour force. More political reforms helped women to get into the labour market. Important examples included education reforms, individual taxation, the expansion of childcare and parental insurance. Several professions that had previously been closed to women were opened up, such as that of priest or police officer. New aspects of policy carried the 'gender equality' element: the Equal Opportunities Act, the Minister for Gender Equality, the Gender equality delegation and the Equal Opportunities Ombudsman. It was also a time when the women's movement made its appearance and pushed for political decisions.

## Education

Between the years 1918 and 1958, there was a gradual doubling of the number of students who achieved an upper secondary school certificate and a university degree. In the ten years that followed up to 1968, the number of students achieving an upper secondary school certificate grew fivefold and the number achieving a university degree grew fourfold. During the entire period, the proportion of women increased compared with that of men (see the graph below).

**Figure 1** Number of students achieving an upper secondary school certificate or university degree and proportion of women at junior secondary school, upper secondary school and university during the period 1918-1968



Source: Statistics Sweden. Statistical Yearbooks of Sweden 1918–1969.

Between 1968 and 2018, the proportion of women who achieved an upper secondary school certificate trebled and the proportion who completed a university degree grew fourfold. For men, the increase was lower. Within universities, women dominated in five of eight main degree areas in 2018. In 45 out of a total of 55 degree areas, women are in the majority.

Women do better than men at all levels of education. This applies to eligibility from compulsory school to upper secondary school, and also those who complete leaving certificates from upper secondary school and higher vocational education. Almost twice as many women complete university degrees. Similar gender differences can also be noted in terms of numerical grades and drop-outs from upper secondary school, as well as the feed-in to academic education.

Since 1975, there has been a complete shift in how the population of Sweden is educated. At that time, more than half of the population had elementary school, junior secondary school or compulsory school as their highest level of education. A little over one in ten had

a degree from a university or other higher education institution. In 2017, four in ten women and three in ten men had a post-secondary education.

In the mid-1980s, women surpassed men as having the highest level of education in society. The level of education continues to increase and the gender difference continues to grow. If this trend continues in the same way, it is estimated that 54 per cent of women and 39 per cent of men will have a post-secondary education in 15 years' time.

## Work

During the 1950s, life for many women consisted of looking after children and the household. In the 1970s, increasing numbers of women went out to work, both 'housewives' and the younger generation of women who had completed upper secondary school or an academic education. Between 1970 and 1990, the proportion of women in the labour force increased from 60 per cent to 85 per cent. This meant almost 700 000 more women in gainful employment, the equivalent of 90 per cent of the entire increase in the labour force during this period.

Of all of the approximately 4.4 million people currently employed in Sweden, half are women. One third of all employees work in the public sector. Women are in the majority as managers and specialists in the public sector, but in the minority in the private sector. The proportion of women managers has steadily increased.

In total, 43 per cent of employees in the public sector have a post-secondary education of three years or longer; in the private sector the figure is 22 per cent. Within the regions, the proportion of men with a higher education is highest; in central government and the municipalities, the proportion of women with a higher education is highest.

The need for staff with a higher education continues to increase. At the top of the list of professions in need of staff are several professions with a high proportion of women and that require accreditation or authorisation. Examples include midwives, psychologists, doctors, dentists, nurses and teachers. But there is also a

growing need for civil engineers and IT specialists, which are professions with a high proportion of men.

## Power and influence

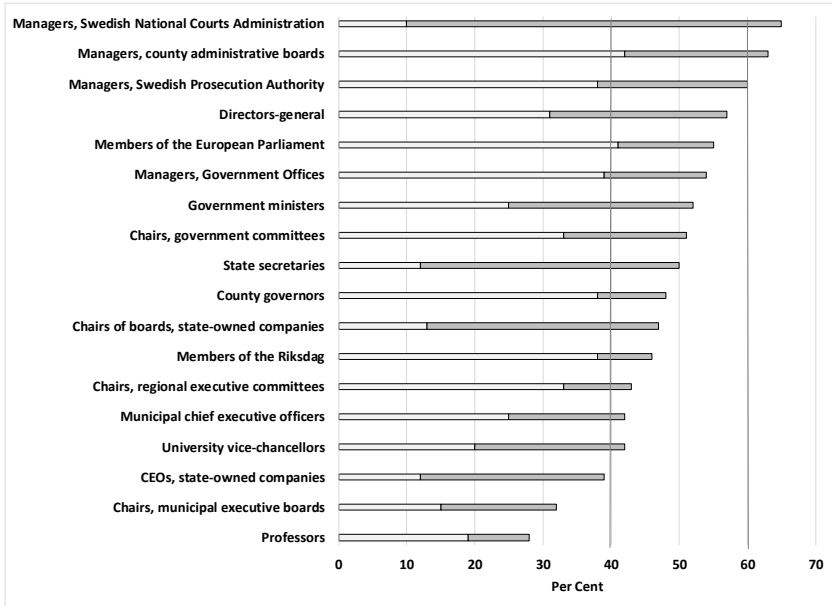
The main chapter of the report provides a survey of gender equality within the areas where power and influence can be said to be concentrated in society, such as politics, central government, regions, municipalities, the private sector and opinion building.

Within a lot of political assignments and professions, such as manager and specialist, it is possible to compare the proportion of women and men in two benchmark years. Out of 18 ‘top positions’ in the public sector, there are two in which the proportion of women exceeds 60 per cent in the latter benchmark year: in 13 positions the proportion of women is between 40 and 60 per cent, and in three positions the proportion of women is below 40 per cent. This can be compared with the first year of measurements, when the proportion of women was below 40 per cent in 16 out of 18 positions<sup>2</sup>.

---

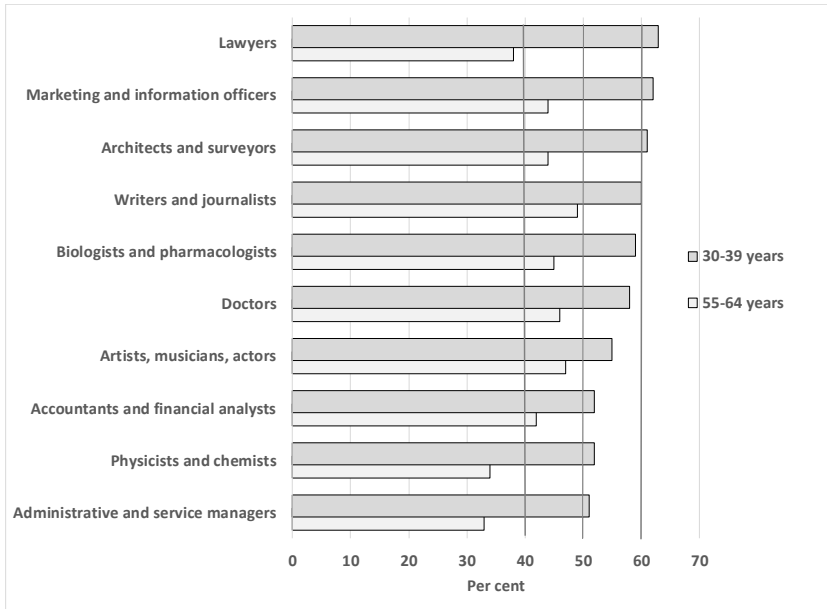
<sup>2</sup> ‘Quantitative gender equality’ means an even division of women and men in the range 40–60 per cent. If more than 50 per cent is of one gender, women or men are in the majority. If more than 60 per cent is of one gender in a group, it is either female- or male-dominated.

**Figure 2** Proportion of women in top positions in the public sector and the change over time (varying years of measurement, minimum ten years)



To estimate the future gender balance of managers and specialists, we have compared employees in a younger age group with those in an older age group. Several traditionally male professions have become female professions in the younger age group, such as lawyers, journalists, doctors and financial analysts (see the graph below).

**Figure 3** Proportion of women in ten managerial and specialist professions, two age groups, entire labour market in 2016



Source: Statistics Sweden.

## Wages

Women’s wages have historically been well below those of men. It was not until 1970 that the last of the special women’s wages were abolished in the collective agreements. According to the National Mediation Office, the most important cause of the gender wage gap today is that women and men work in different professions and that wage levels between these professions differ. An increased or decreased proportion of women in a profession has not affected the wage gap, either upwards or downwards.

Over the past 25 years, wages have generally increased more for women than for men. Women are well educated and are increasing their proportion in managerial and specialist positions. Over the past ten years, the wages of women with a higher education have increased more than for men with a higher education in all sectors of the labour market. In an increasing number of specialist professions, women have equal or higher wages than men.

Wage statistics are complex and give rise to different interpretations. It is difficult to reach a common view of what is the most relevant and correct analysis. Many issues in the area of wages should be subject to more in-depth analysis.

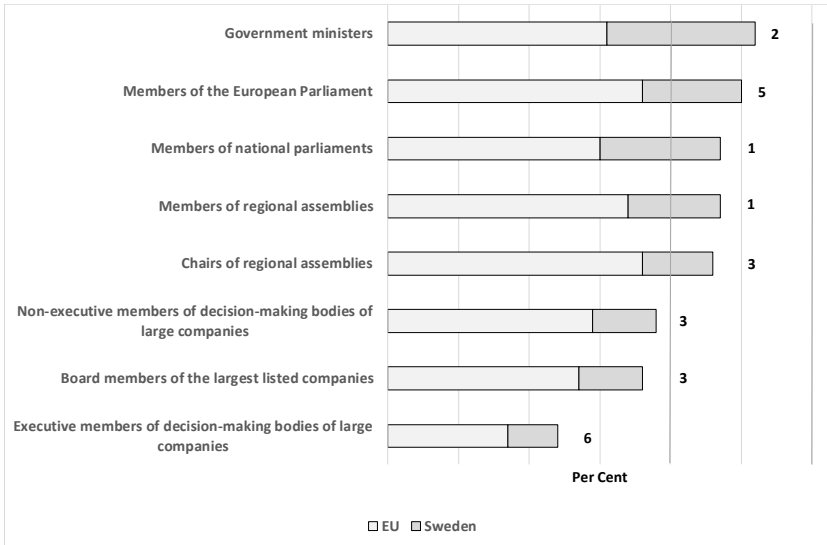
## **International comparison**

Sweden ranks highly in five recent international comparisons on power and influence. Sweden is among the countries whose education levels have increased slightly more than the OECD average and ranks sixth in terms of women's education level. Sweden has the highest level of labour market participation of all EU countries, and this applies for both women and men.

A report from the European Commission ('2019 Report on equality between women and men in the EU') provides a comparison of gender equality in decision-making between the 28 EU Member States. Sweden, Finland and Spain are the three countries in which the proportion of women is higher than the EU average in all eight areas (see graph below). Sweden has the highest ranking in terms of the proportion of women in the national parliament and regional assemblies. In terms of the highest proportion of women on the boards of the largest listed companies, Sweden is in third place.



Figure 4 Proportion of women in eight decision-making areas in 2018, average for the 28 EU Member States and for Sweden



Note: The figure on the right of the bars gives Sweden's position among the 28 EU Member States. The end of the light bar illustrates the average for the EU Member States and the end of the dark bar shows Sweden's result.  
 Source: European Commission (2020), 2019 Report on equity between women and men in the EU.

### Conclusions

The report shows that the traditional image of gender equality in society has changed; what was once male-dominated has become female-dominated. We can see an interlacing pattern between education, work, power and influence, and a reduced wage gap between women and men. Education is the key here and women currently dominate in the universities.

It is a clear trend that the proportion of women is increasing in influential positions in working life compared with men. Our calculations also show that this trend is continuing. There is a dynamic in the link between higher education and professions with power and influence.

The report also shows that the new reality offers more choices for politicians:

- Should gender equality mean the same opportunities or the same outcomes for women and men?
- If the same outcome is wanted, what are the strategies for achieving a more equal gender balance in positions as manager or specialist at workplaces such as the Government Offices and government agencies – i.e. in these cases more men?
- Does the education system need to be developed to enable young men to achieve a higher level of education so that both men and women are able to contribute to ensuring the skills supply in the knowledge society in future?
- Developing the Government's gender equality policy objectives. In our report we have used professions that can be used more broadly as indicators for monitoring power and influence.
- Showing Sweden as a role model. Sweden ranks highly in international indexes. There is an opportunity here to highlight a fact-based narrative about Sweden's profound transformation in the area of gender equality.
- Political reforms can bring about major changes. Over a period of a few decades, politicians managed to develop gender equality in a way that has never been done before. What challenges do politicians face in creating the conditions for a positive trend in gender equality?
- More research is needed. Our survey shows the need for in-depth studies. How can the wage concept be developed in official wage statistics? Will the changing gender composition in influential positions in society have an impact on the policies that are actually implemented?

# 1 Disposition, avgränsningar och begrepp

## 1.1 Rapportens disposition

Vår rapport är en kartläggning över tid av den kvantitativa jämställdheten inom utbildning, arbete samt makt och inflytande med fokus på chefer och specialister inom den offentliga sektorn.

Rapporten inleds med kapitlet *Svensk jämställdhetspolitik*, som ger en kort orientering om regeringens officiella politik inom detta område samt den historiska utvecklingen. Därefter följer de två kapitlen *Utbildning* och *Arbete*. Kapitlen beskriver både ett nuläge och historiska fakta och bildar på så sätt en bakgrund till huvudkapitlet *Makt och inflytande*. Detta kapitel kartlägger jämställdheten med tonvikt på politik och samhällets välfärdssektorer. Kartläggningen bygger på jämförelser mellan kvinnor och män mellan olika år och visar också en beräkning av den framtida könsbalansen.

Därefter följer kapitlet *Löner*, som bygger på rapporter och underlag från bland annat Medlingsinstitutet och Statistikmyndigheten SCB. Det sista faktakapitlet är *Internationell jämförelse* där underlaget i huvudsak utgörs av nyligen publicerade rapporter. Sist följer *Resultat, slutsatser och vägval*. I rapporten finns tre bilagor: *Sveriges Television, Analyser av löner* samt *Metod och språkliga förtydliganden*.

## 1.2 Avgränsningar

I Jämställdhetsutredningens betänkande (SOU 2015:86) framgår att:

”Chefer i offentliga arbetsorganisationer är en strategisk position och ger en indikation på förutsättningarna för jämställda villkor när det gäller beslutsfattandet i denna samhällssfär. Den offentliga sektorn

utgör en stor del av svensk ekonomi och de beslut som tas här har stor påverkan på samhället i stort”.

Mot denna bakgrund har vi ett särskilt fokus i rapporten på chefer och specialister inom den offentliga sektorn. I rapporten behandlas däremot inte frågor och förklaringar om ledarskap, styrning och organisatoriska förhållanden. Inte heller om arbetsmiljö, strukturer, sociala relationer, karriärsystem, hälsofrågor och livspussel.

Insamling och bearbetning av fakta och registerdata har i huvudsak skett från olika öppna officiella källor. Rapporten bygger på registerdata som baseras på samtliga i insamlingen ingående personer. Rapporten bygger på faktiska siffror som grundar sig på en totalundersökning av över fyra miljoner anställda i Sverige.<sup>3</sup>

De vanligaste källorna är Statistikmyndigheten SCB (i fortsättningen kallad SCB) men också Medlingsinstitutet, Skolverket, Försäkringskassan och Universitetskanslersämbetet (UKÄ). Statliga SOU-rapporter används som underlag och flera hänvisningar av forskningsstudier är hämtade från IFAU (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering). Mer om källorna finns i bilagan *Metod och språkliga förtydliganden*.

### 1.3 Chef och specialist

I rapporten använder vi begreppen chef och specialist. I Medlingsinstitutets rapport från 2018 görs en indelning av samtliga anställda i nio yrkesområden (Medlingsinstitutet 2018). Indelningen bygger på ”Standard för svensk yrkesklassifikation (SSYK) 2012”.<sup>4</sup>

I vår rapport har vi begränsat oss till två yrkesområden:

1. Chefsyrken
2. Yrken med fördjupad högskolekompetens.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> I några fall utgörs underlaget av urvalsundersökningar, till exempel AKU (Arbetskraftsundersökningar): Se bilagan *Metod och språkliga förtydliganden*.

<sup>4</sup> SSYK 2012 har en hierarkisk uppbyggnad med fyra nivåer (yrkesområde, huvudgrupp, yrkesgrupp och yrke). Det finns 147 yrkesgrupper och 432 yrken. Inom yrkesområde 1. Chefsyrken, finns 30 yrkesgrupper och 55 yrken. Inom yrkesområde 2. Yrken med fördjupad högskolekompetens, finns 30 yrkesgrupper och 127 yrken

<sup>5</sup> I tidigare yrkesklassifikation från SCB har begreppet ”Arbete som kräver teoretisk specialistutbildning” använts för yrkesområde 2. Därav begreppet ”Specialist” i vår rapport.

Antalet yrkesgrupper varierar i analyserna i vår rapport. Det beror på att yrkesgrupper kan saknas i en sektor eller att det inte finns jämförbar statistik, till exempel mellan olika år.

Rapporten omfattar således personer som har chef som yrke men också yrken som specialist som vanligtvis kräver en längre högskoleutbildning. Vi ger också en bild av gruppen personer med politiska uppdrag samt fackliga organisationer och massmedia. I den fortsatta texten använder vi av läsvänliga skäl begreppet ”Yrke” i stället för ”Yrkesgrupp”.

Många figurer visar jämförelser över tid mellan två specifika årtal med avseende på hur andelen kvinnor har förändrats. Ambitionen har varit att visa det senaste året där det finns tillgänglig statistik. Det tidiga årtal varierar mellan figurerna. Ibland finns det bara ett årtal där andelarna kan jämföras. Ibland finns det alternativa årtal. I dessa fall har vi valt det årtal som vi bedömt som mest relevant.

## 1.4 Jämställdhet

### 1.4.1 Kvantitativa mått

Enligt SCB:s definitioner avser begreppet jämlikhet rättvisa förhållanden mellan alla individer. Utgångspunkten är att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet med mera. Begreppet jämställdhet är ett snävare begrepp och används i Sverige när det gäller förhållandet mellan kvinnor och män.

Ordet jämställdhet har både en kvantitativ och kvalitativ aspekt. Enligt SCB (2018) innebär en kvantitativ jämställdhet – eller kvantitativ jämvikt – en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom spannet 40–60 procent. Om det är mer än 50 procent av det ena könet är kvinnor alternativt män i majoritet. Om det är mer än 60 procent av ett kön i en grupp är den kvinno- eller mansdominerad. I rapporten har studien begränsats till den kvantitativa jämställdheten.<sup>6</sup> Det innebär att fördelningen mellan kvinnor och män uttrycks i andelar. Vi anger därför vanligtvis bara kvinnornas andel.

---

<sup>6</sup> SCB På tal om kvinnor och män, lathund om jämställdhet 2018: ”Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.”

### 1.4.2. Definitioner

På regeringens hemsida definieras regeringens delmål ”Jämn fördelning av makt och inflytande”.

”Det första jämställdhetspolitiska delmålet är att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande i samhället och att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet inom samhällets alla sektorer.”<sup>7</sup>

En statlig utredning behandlar begreppen jämställdhet och makt (SOU 2007). Enligt SOU-rapporten är jämställdhet mellan kvinnor och män en omistlig del av ett demokratiskt samhälle. Ledande positioner bör därför vara någorlunda jämnt fördelade mellan könen. Det finns enligt rapporten tre huvudargument: rättvisa, nytta och demokrati.

- Rättvisa: Män och kvinnor ska ha samma möjligheter till förkovran och samma tillgång till makt.
- Nyttan: Samhället ska kunna tillgodogöra sig både kvinnors och mäns insatser.
- Demokrati: Även gruppen kvinnor – i likhet med andra samhällsgrupper – ska vara representerad på maktens yppersta positioner. Långsiktiga strategiska beslut liksom den dagliga verksamhetens små steg blir mer allsidigt belysta och bättre förankrade, då både kvinnors och mäns erfarenheter och intressen har ingått i underlaget.

Målen för jämställdhet formuleras på liknande sätt för Regeringskansliet och statligt ägda bolag. Tre av Regeringskansliets formuleringar är: ”att vi är olika bidrar till att verksamheten blir effektiv”, ”målet är en i huvudsak jämn könsfördelning på alla befattningsnivåer”, ”På det sättet kan Regeringskansliet fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare och ett effektivt och kompetent instrument för regeringen i dess uppgift att styra riket”.<sup>8</sup>

För bolag med statligt ägande har regeringen beslutat om en ägarpolicy. Av policyn framgår bland annat: ”Styrelsen ska ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhåll-

---

<sup>7</sup> Regeringen.se, *Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande*.

<sup>8</sup> Regeringen.se, *Jämställdhet, mångfald och tillgänglighet*.

landen i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende de bolagsstämموvalda ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund.” ”Regeringen eftersträvar en jämn könsfördelning såväl i de enskilda bolagsstyrelserna som på portföljnivå. För den statligt ägda bolagsportföljen ska andelen kvinnor respektive män i styrelserna vara minst 40 procent.” ”Urvalet av ledamöter görs utifrån en bred rekryteringsbas i syfte att ta vara på kompetensen hos såväl kvinnor och män, som hos personer med olika bakgrund och erfarenheter.” (Regeringskansliet 2017, sid 3).

Inom den privata sektorn finns en kod för bolagsstyrning som börsbolagen har att förhålla sig till (SOU 2015:50). Av koden framgår att en jämn könsfördelning i de börsnoterade bolagens styrelser ska eftersträvas. Syftet är att förbättra bolagsstyrningen genom självreglering och därigenom stärka näringslivets effektivitet och konkurrenskraft. Även om koden primärt är avsedd för börsnoterade företag är tanken att den ska tjäna som förebild även för andra kategorier av företag.

## 1.5 Makt

I den statliga rapporten ”Kön, makt och statistik” definieras och diskuteras maktbegreppet (SOU 2007:108).

”Makten omfattar många positioner med stort lokalt inflytande. På denna nivå fattas många beslut som är avgörande för människors vardagsliv. I en del fall kan dessa positioner också fungera som karriärsteg på väg till uppdrag och maktpositioner med mer omfattande räckvidd.

Det finns olika typer av makt, och det finns olika uppfattningar om vad makt är. I den omfattande litteraturen om vad makt är brukar man i huvudsak skilja mellan tre typer. I undersökningar av olika länders makteliter brukar man ofta utgå från beslutsmakten. Beslutsmakt har den som på grund av sin position fattar beslut som har verkningar på minst nationell nivå. Hit kan vi räkna de högsta politiska positionerna men också exempelvis näringslivets främsta beslutsfattare.

Man brukar också tala om dagordningsmakt. Den innebär att man har makt att bestämma vad som diskuteras i samhället, vilka ämnen som kommer på dagordningen och vilka som inte ens kommer upp till diskussion. De som har denna typ av makt är förstas de som arbetar

inom massmedierna, men också politiker, företagsledare och andra som har tillgång till samhällets offentliga arenor för opinionsbildning.

På senare år har man också talat om den diskursiva maktens utbredning och allt större betydelse. Det är ett ännu vidare maktbegrepp, som avser all påverkan på våra tänkesätt, vår världsbild och kunskapsuppfattning. Sådan makt har även kulturarbetare, forskare och andra som producerar och sprider kunskap, estetiska uttryck och tolkningar av mänskliga upplevelser.

Alla chefer har makt. Men de har inte samma sorts makt, inte lika mycket makt och inte makt över lika många människor eller lika mycket resurser. De har olika maktmedel till sitt förfogande. Men gemensamt för dem är att de på ett eller annat sätt kan belöna eller bestraffa andra för att därigenom driva igenom sin vilja. De har sin organisations resurser till sitt förfogande.”<sup>9</sup>

### 1.5.1 Rapportens maktperspektiv

Rapporten handlar i huvudsak om två sorters makt: formell beslutsmakt och expert- eller specialistmakt. Beslutsmakt inom offentlig sektor finns hos politiker, chefer, socialsekreterare, domare, lärare och personer i andra yrken med myndighetsutövning. Expertmakt innebär att personen är specialist inom ett område eller har en nyckelfunktion. En något vidare definition av makt och inflytande är opinionsbildning. I rapporten kartlägger vi fackliga organisationer och massmedia.

I huvudsak gäller således vår kartläggning den del av makten som styrs direkt eller indirekt av det demokratiska systemet. Medborgarna väljer politiker i riksdag, regioner och kommuner där den yttersta beslutsmakten ligger. Makt och inflytande att tillhandahålla välfärd och besluta om åtgärder för invånarna ges till chefer och specialister i den offentliga sektorn. Rapporten fokuserar på en maktsfär som är viktig för människors vardag. I den offentliga sektorn finns 1,4 miljoner anställda.<sup>10</sup> Härutöver arbetar 300 000 personer i privat sektor inom vård, skola och omsorg (Ekonomifakta 2018). Inom den offentliga sektorn är andelen högskoleutbildade och specialister dubbelt så hög som i den privata sektorn. Cheferna

---

<sup>9</sup> SOU 2007:108, sid. 30-33.

<sup>10</sup> Uppgift baserad på SCB:s statistikdatabas ”Antal anställda efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år.” Förvärvsarbetande 16-64 år med bostad i regionen (nattbefolkning) (RAMS) efter år, arbetsställets sektortillhörighet och ålder.



ansvarar för att leda komplexa och stora organisationer. Inom nästan alla områden kan man med officiell statistik följa andelen kvinnor och män med makt och inflytande.

Graden av makt varierar, både mellan yrken och personer som är anställda inom dessa yrken. I figurer och med tillhörande kommentarer belyser vi positioner som vi bedömer har makt.

Det finns maktsfärer som vi inte behandlar. En sådan är den ekonomiska makten som i sin tur kan betraktas ur olika perspektiv. Den kan beskrivas som löner i toppskikten, ägande och kapitalinkomster (SNS 2018). I en annan rapport definieras ekonomisk makt som bestämmanderätt över hur produktionsresurserna – kapital, arbetskraft och insatsvaror – används inom ett företag (SNS 2004).

Näringslivet bidrar till välfärden genom utveckling och innovationer samt skatteintäkter från företag och dess anställda. Etablering, nyanställning, nedskärning och nedläggning får effekter för både den enskildes försörjning och skatteintäkter till samhället. Ett annat perspektiv är formell och informell påverkan gentemot politiken från organisationer och ledande personer inom näringslivet.

## 1.6 Forskning

Som referenser finns i rapporten uppgifter om relevant forskning. Det ger läsaren en möjlighet att fördjupa sig i vad forskningen säger som förklaringar till skillnader och förändringar. Vi gör dock inte anspråk på en heltäckande genomgång av aktuell och relevant forskning inom de områden som rapporten innefattar.

Det finns en omfattande forskningslitteratur som handlar om att förstå könsskillnader och utvecklingen på arbetsmarknaden. Där- emot kartlägger forskningen sällan nedbrytningar på yrkes- och utbildningsnivåer och det är svårt att hitta breda kvantitativa forskningsrapporter från senare tid.<sup>11</sup>

Det är vanligt att maktanalyser fokuserar på den ekonomiska makten inom den privata sektorn. Andra griper ofta över hela arbetsmarknaden där vår målgrupp, chefer och specialister, visserligen

---

<sup>11</sup> I januari 2020 ställdes via mejl en förfrågan till Nationella sekretariatet för genusforskning om att få en sammanställning av kvantitativa forskningsstudier som kartlägger könsbalansen inom makt och inflytande inom offentlig och privat sektor. Svaret var som "bästa tips" en studie från 2007.

ingår men där slutsatserna är väldigt osäkra för specifikt denna grupp i och med att man inte bryter ned analyserna på denna nivå.

Utgångspunkten för vår rapport är att det behövs en kartläggning som ger en sammanhängande bild av kvinnors och mäns makt och inflytande i samhället. Vi lyfter fram utvecklingen av jämställdhet i ett tidsperspektiv bakåt och framåt. Vi tycker oss också iakttä ett sammanflätat mönster med utbildning, arbete och makt och inflytande.

### 1.6.1 Rapporter och forskning om makt

Det finns flera statliga utredningar och omfattande forskning om jämställdhet och makt. Följande är exempel på ett antal statliga utredningar:

- ”Demokrati och makt” (SOU 1990:44) presenterades i början av 1990-talet. Den reser ett antal frågor om makten i det svenska samhället. Hur maktresurser fördelas inom olika områden av svenskt samhällsliv såsom näringsliv, offentlig sektor och opinionsbildning. I utredningen finns också analyser av maktbegreppet.
- ”Mansdominans i förändring” (SOU 2003:16) visar att mansdominansen på ledande positioner består i stora organisationer i privat sektor.
- ”Kön, makt och statistik” (SOU 2007:108) är en utförlig SOU-rapport som kartlägger maktförhållanden i samhället under mitten av 2000-talet.
- År 2014 publicerades två statliga rapporter, ”Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv” (SOU 2014:80) och ”Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden” (SOU 2014:81) som i huvudsak handlar om jämställdhet inom svenskt näringsliv och löner.
- Två rapporter från 2015 sammanfattar makt och inflytande inom den offentliga sektorn medan huvudfokus ligger på politiken och det privata näringslivet: ”Hela lönen, hela tiden”, kapitlet Karriär (SOU 2015:50) och ”Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken” (SOU 2015:86).

Det finns också ett stort antal forskningsrapporter om maktfrågor, jämställdhetsindex, osynliga ledarskap, kvinnors svårigheter att ta sig till toppositioner och mansdominans. Nedan följer några rapporter, de flesta från de senaste åren:

- Makt, påverkan och ledarskap – en teoretisk analys som ramverk för diskussion av det förståelsebaserade ledarskapet. Lunds universitet, Pedagogiska institutionen, 2003. Författare: Johannes Lasson.
- Det osynliggjorda ledarskapet – kvinnliga chefer i majoritet. Kungliga Tekniska Högskolan, 2013. Författare: Klara Regnö.
- Vägen till makten. En studie om kvinnors svårigheter att ta sig till toppositioner. Södertörns högskola, Institutionen för Samhällsvetenskap, 2015. Författare: Malin Söderberg och Veronica Ekstrand.
- Mått på jämställdhet. På väg mot jämställdhetsindex utifrån den svenska regeringens mål om jämn fördelning av makt och inflytande. Lunds universitet, Genusvetenskapliga institutionen, 2016. Författare: Johanna Helldén.
- Genussystemets uttryck inom den exekutiva makten. En studie av svensk ministerpostfördelning sedan 1946. Lunds universitet, Statsvetenskapliga institutionen, 2016. Författare: Malin Olsson.

Ytterligare en relevant rapport är:

- Rösträttens århundrade – kampen, utvecklingen och framtiden för demokratin i Sverige. Makadam förlag i samarbete med Riksbankens jubileumsfond. 2019. Författare: Ulrika Holgersson och Lena Wängnerud.



## 2 Svensk jämställdhetspolitik

Detta kapitel är en kortfattad orienterande beskrivning av reformer för en ökad jämställdhet i det svenska samhället. Det första avsnittet handlar om regeringens officiella jämställdhetspolitik; mål, indikatorer för uppföljning och nationell organisation. Det andra avsnittet visar utvecklingen de senaste hundra åren med en uppdelning på första halvan av 1900-talet och övriga reformer sedan 1960.

### 2.1 Regeringens officiella jämställdhetspolitik

Regeringen har sex delmål för att uppnå det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv:

1. *”En jämn fördelning av makt och inflytande.* Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. *Ekonomisk jämställdhet.* Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. *Jämställd utbildning.* Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.* Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. *Jämställd hälsa.* Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

6. *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.”<sup>12</sup>

### 2.1.1 Indikatorer för uppföljning

SCB har på uppdrag av regeringen identifierat indikatorer för en bred uppföljning av delmålen. Sammanlagt finns 32 indikatorer varav de 14 indikatorerna för de tre första delmålen redovisas nedan. Det är också dessa tre mål som följs upp i denna rapport (SCB 2019).

#### *En jämn fördelning av makt och inflytande*

- Riksdagens sammansättning efter allmänna val
- Ordförande i kommun- och landstingsstyrelse
- Styrelser och ledning i börsföretag
- Chefer i privat sektor
- Chefer i offentlig sektor

#### *Ekonomisk jämställdhet*

- Från löne- och näringsinkomst till nettoinkomst för personer 20-64 år
- Kvinnors lön som andel av mäns lön efter sektor före och efter standardvägning
- Sysselsatta 20-64 år efter åldersgrupp och anknyningsgrad till arbetsmarknaden
- Sysselsatta 20-64 år efter åldersgrupp och vanligen arbetad tid som heltid och deltid

---

<sup>12</sup> Regeringen.se (2016).

## *Jämställd utbildning*

- Genomsnittligt meritvärde i årskurs 9
- Avgångna elever från gymnasieskolan efter program eller anknytning till program
- Studerande och examinerade från högskolan
- Utbildningsnivå för befolkningen 20-64 år
- Andel deltagare i folkhögskolornas respektive studieförbundens verksamhet.

### **2.1.2 Nationell organisation**

Jämställdhetsministern samordnar regeringens jämställdhetspolitik. Varje minister är jämställdhetsansvarig för sitt sakområde. Jämställdhetsenheten vid Arbetsmarknadsdepartementet svarar under jämställdhetsministern för samordning av regeringens jämställdhetsarbete och för särskilda jämställdhetssatsningar.

Jämställdhetsmyndigheten arbetar med uppföljning, analys, samordning, kunskap och stöd i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Diskrimineringsombudsmannen (DO) tillser att diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen efterlevs. Nämnden mot diskriminering kan vid vite ålägga arbetsgivare och utbildningsanordnare att vidta åtgärder mot diskriminering, exempelvis diskriminering på grund av kön. Medlingsinstitutet har som en del i sitt uppdrag att studera lönebildningen ur ett jämställdhetsperspektiv.

För att kvinnor och män ska vara synliga i statistiken behöver den vara uppdelad efter kön. SCB har tagit fram råd och riktlinjer för arbetet med könsuppdelad statistik (SCB 2018).

### **2.1.3 Jämställdhetsmyndigheten<sup>13</sup>**

Jämställdhetsmyndigheten inrättades 1 januari 2018. Under 2017 förberedde och bildade en organisationskommitté den nya myndigheten. Kommittén bestod av fem kvinnor och en man. Enligt års-

---

<sup>13</sup> Detta stycke bygger på information från: Utredningen för inrättande av en jämställdhetsmyndighet (S 2016:10), Jämställdhetsmyndigheten (2020) och SCB (2018).

redovisningen 2019 hade myndigheten 71 anställda vid årets slut. Av de anställda var 75 procent kvinnor. I ledningsgruppen med åtta personer var samtliga kvinnor (mars 2020).

Jämställdhetsmyndigheten ska säkerställa att regeringens jämställdhetspolitiska prioriteringar får genomslag genom att bidra till ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken. Den ska ha en nära samverkan med andra statliga myndigheter, samt med kommuner, regioner, det civila samhället och näringslivet. Jämställdhetsmyndighetens uppgift är att samordna, följa upp och på olika sätt ge stöd inom jämställdhetens områden.

## 2.2 Historisk utveckling

### 2.2.1 Första halvan av 1900-talet<sup>14</sup>

När det moderna industrisamhället växte fram på 1800-talet förändrades villkoren i arbetslivet. Många kvinnor krävde nu ökade rättigheter, mer inflytande och att bli betraktade som likvärdiga medborgare. Kampen för kvinnlig rösträtt var den första stora massrörelsen i Sverige som i första hand organiserades av kvinnor. År 1884 lades det första förslaget om kvinnlig rösträtt fram i riksdagen. Men motståndet var starkt och det skulle ta många år innan det blev verklighet. Efter nästan 40 års kamp tog riksdagen beslut 1919 om att kvinnor fick rätt att rösta till riksdagen<sup>15</sup>. Det första valet var 1921 och fem kvinnor fick plats i riksdagen. Samma år blev också gifta kvinnor myndiga och fick då också rätt att föra sin egen talan och slippa maken som målsman.

Att kvinnorna nu fick rätt att rösta medförde inte automatiskt att de blev jämställda. Motståndet mot ökad jämställdhet var fortfarande stort. Det var vanligt att män med makt aktivt motarbetade att kvinnor fick inflytande i politik och i arbetsliv. Mannen ansågs vara den som skulle försörja familjen. Kvinnorna skulle ha sina sysslor i hemmet och samhällets syn var att utbildning var en fråga för männen. År 1927 öppnades läroverken och därmed gymnasierna

---

<sup>14</sup> Detta stycke bygger på information från: Arena skolinformation (n/d), Stråth (2012), Holgersson och Wängnerud (2018).

<sup>15</sup> Allmän rösträtt för män infördes 1909 då vissa krav, till exempel på förmögenhet för att få rösta, togs bort.



för kvinnor. Tio år senare utgjorde kvinnor 30 procent av dem som tog studenten.

Under lågkonjunkturen på 1930-talet när arbetslösheten var hög var det många som tyckte det var viktigast att mannen fick ett jobb. Det fanns också de som ansåg att det var skadligt för kvinnor att arbeta och att det var orättvist att två i samma hushåll hade avlönat arbete. På 1930-talet var barnafödandet lågt och det ansågs vara viktigt att kvinnorna skulle gifta sig och skaffa barn. Det fanns därför flera förslag på lagar som krävde att gifta kvinnor inte skulle ha rätt till arbete. Men lagförslagen gick inte igenom. År 1939 blev det förbjudet för arbetsgivare att avskeda en kvinna som ingick äktenskap, var gravid eller födde barn.

På 1950-talet var en allmän uppfattning att gifta kvinnor skulle vara hemma för att ta hand om barn och hushåll. Det var vanligt att kvinnor arbetade så länge de var ogifta. När man var gift var idealet att mannen skulle arbeta och försörja familjen samtidigt som kvinnan skulle vara hemmafru. Så sent som 1965 deltog enbart 44 procent av de gifta kvinnorna i arbetskraften jämfört med 84 procent av männen. De flesta kvinnor var således ekonomiskt beroende av mannen i familjen. Men det fanns också hemmafruar som utförde enklare arbeten åt företag hemma vid köksbordet. Att dryga ut hushållskassan genom att städa kontor på kvällstid eller laga mat och servera på privata fester var inte heller ovanligt. Men det var inte alla familjer som hade råd eller ville följa hemmafruidealet. Kvinnor som deltog i arbetslivet hade då ofta anställning i ett kvinnoyrke med underordnad ställning, sämre betalning och svårt att göra karriär.

## 2.2.2 Utbildningsreformer<sup>16</sup>

Åren mellan 1940 och 1960 är den mest reformtåta tiden i svensk skolhistoria.<sup>17</sup> 1940 tillsattes en stor skolutredning som avslutades 1947 och hade då publicerat över 10 000 tryckta sidor. 1948 föreslog Skolkommissionen att den så kallade bottenskolan skulle vara en obligatorisk nioårig enhetsskola. 1950 beslutade riksdagen om att införa enhetsskola och en omfattande försöksverksamhet startade som 1962 övergick till en obligatorisk grundskola. Läroverkens gymna-

---

<sup>16</sup> Detta stycke bygger på information från: Föreningen svensk undervisningshistoria (2015) och CSN (n/d).

<sup>17</sup> Riksdagen beslöt 1946 om statsbidrag till kommunerna för skolmat

sier hade tre linjer – allmän, real och latin – och den sista kullen studenter från dessa linjer sprang ut på skolgården i maj 1968. Åren därefter slogs de tidigare skolformerna gymnasium, fackskola och yrkesskola samman.

Det första studiestödet betalades ut 1919. Därefter fanns en särskild lånefond för universitetsstudier. 1945 införs en slags behovsprövad studiehjälp, stipendier, där även föräldrarnas ekonomi bedömdes. Det allmänna studiebidraget infördes 1957. Bidraget var då 34 kronor per månad för elever i åldern 16–18 år. CSN (Centrala studiestödsnämnden) bildades 1964 då det nuvarande systemet med bidrag och lån infördes.

Mellan åren 1918 och 1958 skedde en niofaldig ökning av antal kvinnor som tar studentexamen och en femtonfaldig ökning av kvinnor som tar universitetsexamen. Mellan 1958 och 1968 femfaldigades antalet examinerade elever vid gymnasium och fyrfaldigades vid universitet (se kapitel 3).

I mitten av 1980-talet kom antalet kvinnor med en högskoleutbildning ikapp männen. År 2017 hade 40 procent av kvinnorna och 26 procent av männen en eftergymnasial utbildning på tre år eller mer och följderna är att andelen kvinnor i specialistyrken har ökat.

### 2.2.3 Övriga reformer sedan 1960<sup>18</sup>

I slutet av sextioåret kom en tid när allt plötsligt tycktes vara möjligt i en djup radikaliseringsvåg som svepte över världen. Det var den nya kvinnorörelsen med Grupp 8, Gröna vågen och antikärnkraftsrörelsen, proggen och de många vänstergrupperna. Men också Låginkomstutredningen från LO väckte stor uppståndelse. Trycket ökade på politiker att med stöd av den radikalisering som skedde inom kvinnoförbunden genomföra reformer inom jämställdhetsområdet. Feminismen gled in i två former, en innanför och en utanför den parlamentariska makten. Förändringarna underlättades av en ekonomisk tillväxt och kraftig utbyggnad av välfärdssektorn. Lagstiftningen inom jämställdhetsområdet handlade om att kvinnor skulle ha samma villkor som män. Men även under dessa årtionden var det flest män som var högutbildade och hade yrken med makt

---

<sup>18</sup> Detta avsnitt baserar sig på Hirdman (2014), SCB (2018) och Korpi (2017).

och inflytande i politiken, likaså som var chef eller specialist i arbetslivet.

### *Kvinnolönerna avskaffas*

Kampen för att få bort den speciella kvinnolönen blev en lång och seg historia. På 1950-talet fanns det fortfarande en speciell lista med kvinnolöner för olika yrken. År 1960 kom LO och arbetsgivarna överens om att de speciella kvinnolönerna skulle avskaffas. Tio år senare gjordes en liknande överenskommelse för privatanställda tjänstemän.

### *Barnomsorg gör det möjligt för kvinnor att arbeta*

År 1967 infördes barnomsorgslagen som innebar att alla barn skulle erbjudas förskola. Lagen gjorde att antalet daghemsplatser ökade snabbt. 1962 fanns det 11 000 daghemsplatser i hela Sverige, tio år senare var de 142 000. Genom ett avtal 1976 mellan regeringen och Svenska kommunförbundet beslutades om ett program för att utvidga barnomsorgen under den kommande femårsperioden och en utvidgning av familjedaghem. Parallellt med denna utbyggnad erbjöd kommunerna dagbarnvårdare som vårdade andras barn i sitt hem. Många kommuner erbjöd dessutom barnsamarit, som kom hem och skötte det sjuka barnet så att föräldrarna kunde arbeta. Barnomsorgens utbyggnad gjorde det lättare för Sveriges kvinnor att kombinera barn och arbete.

### *Kvinnorna får kontroll över sin egen ekonomi*

Historiskt hade gifta par betalat skatt gemensamt. År 1971 infördes särbeskattning av gifta par, vilket innebar att var och en betalade sin egen skatt. Det gynnade framför allt kvinnans ekonomiska självständighet. Nu lönade det sig för båda att arbeta. Efter att lagen hade införts sjönk antalet hemmafruar drastiskt genom att många kom ut i arbetslivet. Mellan 1970 och 1990 ökade antalet kvinnor i arbetskraften med 700 000. Det innebar att kvinnor ökade sin andel i arbetskraften från 60 till 85 procent och kom nästan i fatt männen.

### *Den första jämställdhetsministern*

År 1973 utses den första jämställdhetsministern, Anna-Greta Lejon.<sup>19</sup> Fram till 2020 har ytterligare 17 ministrar haft ansvar för jämställdheten. Av de 18 har 16 varit kvinnor.

### *Båda föräldrarna kan vara hemma med barn*

Den könsneutrala föräldraförsäkringen infördes 1974. Den gav föräldrarna lagstadgad rätt att vara hemma med barnet med ersättning från Försäkringskassan. Ur ett internationellt perspektiv var detta revolutionerande.

### *Ojämställdhet blir olagligt på arbetet*

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet 1979 gav kvinnor och män lika rätt i fråga om arbetsvillkor, anställning och utvecklingsmöjligheter. Lagen innebar förbättring för kvinnors villkor i arbetslivet. Lagar stiftades mot könsdiskriminering i arbetslivet 2008 och arbetsmarknadens parter slöt jämställdhetsavtal.

### *En ombudsman ska försvara jämställdheten*

År 1980 tillsätts Jämställdhetsombudsmannen (JämO). Uppgiften var att övervaka att de lagar som berör jämställdhet och diskriminering i arbetslivet följs och ta emot och utreda anmälningar. JämO hade också som uppgift att ge råd och sprida kunskap om jämställdhet. 2009 ersattes JämO av Diskrimineringsombudsmannen (DO). Samtidigt förändrades också lagarna kring jämställdhet och diskriminering och slogs ihop till en lag. År 2018 bildades en ny Jämställdhetsmyndighet.

### *Alla yrken öppnas för kvinnor*

Yrkesområden öppnades för kvinnor som nu kunde börja arbeta i yrken som tidigare var förbehållna män. År 1960 prästvigdes den

---

<sup>19</sup> Tidigare ministrar med motsvarande uppgifter var Ulla Lindström och Camilla Odhnoff.

första kvinnan. Från 1972 kunde även kvinnor bli poliser. År 1980 ändrades lagen som gav döttrar rätt att arva tronen. 1989 öppnades alla befattningar upp i försvaret.

### *En jämställdhetsdelegation inrättas*

Målet med jämställdhetsdelegationen 1983 var att satsa mer för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män. Delegationen leddes av en man och en kvinna. Arbetet skulle ske på arbetsmarknaden och rätten till egen försörjning skulle vara grunden för den svenska jämställdhetspolitiken.

### *Nya projekt och begrepp*

Olika aktiviteter gav stöd åt ökad jämställdhet. Norge inspirerade regeringen att tillsätta en utredning om makt och demokrati, ”Maktutredningen” (SOU 1990:44). Statistiköversikten ”På tal om kvinnor och män”<sup>20</sup> tas för första gången fram av SCB. En av utredningarna under denna tid var ”Varannan damernas” och för första gången hördes orden ”Genussystem” och ”Kvotering” (Holgersson och Wängnerud 2018). Jämställdheten var nu inte längre bara en politisk fråga som bedrevs i regering och riksdag. Jämställdhet blev ett arbete ute på arbetsplatser och i organisationer. Skolornas läroplaner fick jämställdhetsmål.

Under de senaste fyrtio åren har mycket handlat om att snabba på olika processer med fokus på kvinnor. Under 1990- och 2000-talet har lagstiftningen mer tydligt haft som syfte att ändra mäns beteende. Exempel är ”pappamånaden”, lag om våld mot kvinnor och förbud att köpa sexuella tjänster. Andra frågor är löneskillnader och fördelning av betalt och obetalt arbete.

---

<sup>20</sup> Lathunden ”På tal om kvinnor och män” gavs ut för första gången 1984 och kommer ut vartannat år, på både svenska och engelska. Boken presenterar statistik över kvinnors och mäns villkor i Sverige inom många områden.



## 3 Utbildning

Det första avsnittet i detta kapitel heter ”Hur kom vi hit?”. Här redovisas äldre skolformer samt examinerade kvinnor och män i realskola, gymnasium och vid universitet. Därefter illustreras förändringen av utbildningsnivån i befolkningen. Det andra avsnittet, ”Var står vi?” ger en nulägesbild av hur kvinnor och män klarar sig på samtliga utbildningsnivåer. Tonvikten läggs på andel kvinnor och män på universitet och högskolor inom olika huvudområden och examina.

### 3.1 Hur kom vi hit?

#### 3.1.1 Äldre skolformer<sup>21</sup>

##### *Folkskola*

År 1840 lades ett regeringsförslag fram om en obligatorisk folkskola. En fråga som dök upp i debatten var om den obligatoriska folkskolan borde omfatta även flickor. År 1842 fastställdes folkskolestadgan med samundervisning för flickor och pojkar. Den sexåriga folkskolan utökades senare under 1800-talet med fortsättningsskolan med sjunde och åttonde klass. Folkskolan blev så kallad ”botten-skola” för de elever som sedan studerade vid läroverk eller vid flickskolor. Men för de flesta blev folkskola den enda skolformen. År 1950 startade försöksverksamhet med enhetsskola som 1962 utmynnade i en obligatorisk grundskola på nio år. Den nya grundskolan har ersatt folkskola, fortsättningsskola, högre folkskola, kommunal mellanskola, realskola och kommunal flickskola.

---

<sup>21</sup> Detta avsnitt baseras på: Stråth (2012), Salin (2010) och Åberg (1991).

### *Flickskola*

När den allmänna folkskolan infördes i Sverige inleddes en kraftig expansion av flickskolor. Under 1870- och 80-talen fanns flickskolor i de flesta av Sveriges städer. Skolorna grundades oftast av en enskild pionjär, som regel en kvinna, eller av en lokal förening som hade skapats för att ge flickor tillgång till undervisning i hemstaden. 1864 grundades också den första statliga flickskolan, Statens normalskola för flickor. Den var Högre lärarinneseminariets övningsskola och stod sedan som modell för Sveriges flickskolor. Flickskolorna började avvecklas då enhetsskolan och grundskolan gradvis infördes från 1950-talet.

### *Realskola och gymnasium*

Realexamen infördes efter att de svenska läroverken 1905 delats upp i två delar – en sexårig nedre del (realskola) och en fyraårig högre del (gymnasium). Läroverkssystemet var helt fristående från folkskolan och en elev med kunskaper på nivå med folkskolans tredje årskurs hade möjlighet att börja på läroverk. Det fanns efterhand också samrealskolor för pojkar och flickor. Det vanligaste var emellertid att pojkarna gick i realskolan i läroverket och flickorna i stadens flickskola. I gymnasiets första ring var det så dags att flickor och pojkar sammanstrålade i studier och umgänge.

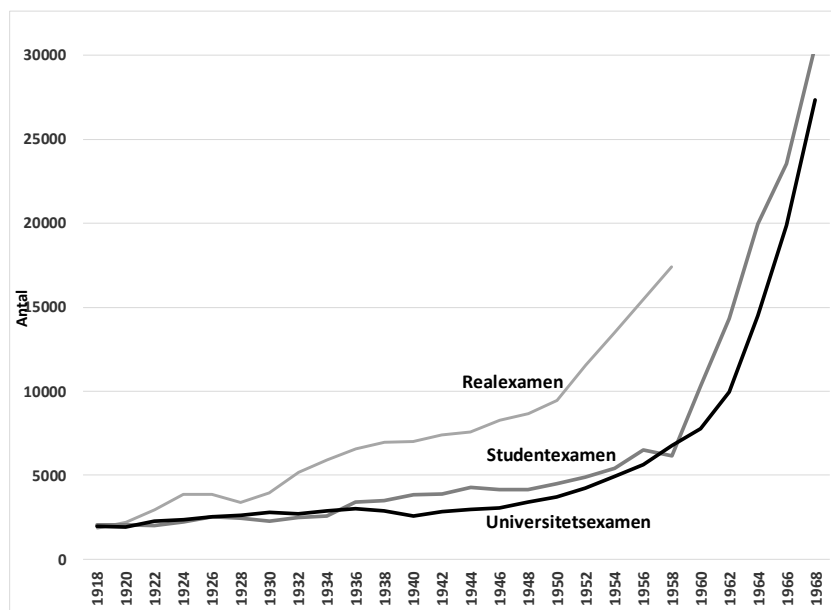
Samhällets normer innebar att flickorna skulle bli hemmafruar och mammor och behövde inte den utbildning som var nödvändig för män som skulle ut i arbetslivet. Det dröjde till 1927 innan även flickor fick tillgång till avgiftsfria gymnasiestudier på samma villkor som pojkar. Ändå in på 1960-talet fanns hushållsskolor som lärde flickor att sy och laga mat. År 1968 var sista studentexamen enligt den gamla studieordningen med reallinje, latinlinje och allmän linje. Den tiden var då också förbi då en abiturient som inte fick godkänt på den muntliga tentamen fick gå ut bakvägen, skicka hem väntande familj och vänner från skolgården och ställa in studentfesten (Salin 2010).



### 3.1.2 Examinerade 1871-1968

Mellan åren 1871 och 1900 examinerades totalt 16 000 personer från universitet varav en procent var kvinnor (SCB 1914-1969). Mellan 1901 och 1917 examinerades 29 000 personer varav nio procent var kvinnor.<sup>22</sup>

**Figur 3.1** Antal examinerade elever i realskola, gymnasium och universitet åren 1918-1968



Källa: SCB. Statistiska årsböcker 1918-1969, vartannat år. (Egen bearbetning).

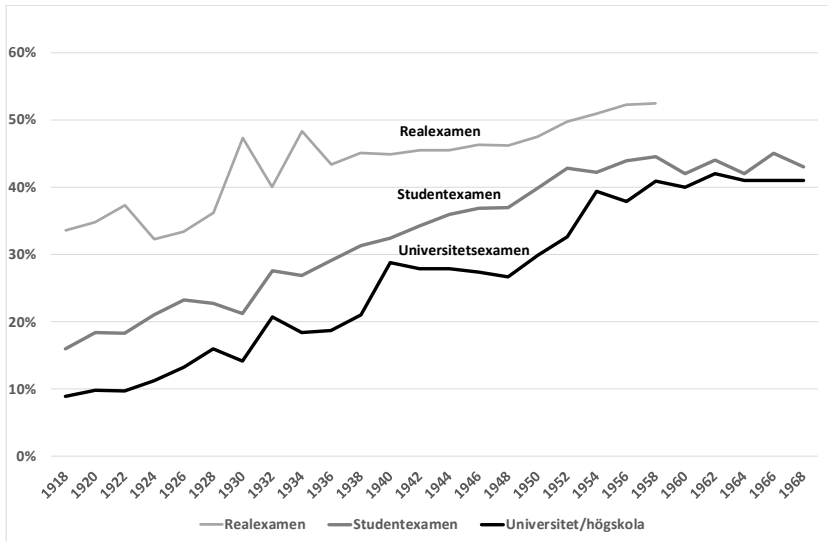
Antal elever som tar realexamen ökar successivt från år 1918 med en brantare ökning under 1950-talet bland annat beroende på skolstarten av den stora fyrtiotalistgenerationen.<sup>23</sup>

Student- och universitetsexamen ligger fortfarande under fem tusen examinerade per år fram till i början av 1950-talet. Mellan 1958 och 1968 femfaldigades antalet examinerade elever vid gymnasium och fyrfaldigades vid universitet.

<sup>22</sup> År 1918 var Sveriges befolkning 5,8 miljoner, 1968 7,9 miljoner och 2018 10,1 miljoner. Antalet i åldersgruppen 20 år var 104 000, 128 000 respektive 111 000. Antalet i åldersgruppen 24 år var 93 000, 136 000 respektive 135 000.

<sup>23</sup> Under några år fanns parallellt enhetsskola, grundskola och realskola. Efter år 1958 blir därför statistiken för realexamen missvisande och redovisas inte i figur 3.1.

**Figur 3.2** Andel kvinnor av samtliga elever som tagit examen åren 1918-1968



Källa: SCB. Statistiska årsböcker 1918-1969, vartannat år. (Egen bearbetning).

Mellan åren 1918 och 1968 ökade antalet kvinnor som tog studentexamen från 300 till 13 000 och examen vid universitet från 500 till 11 000.

Som figur 3.2 visar ökade andelen kvinnor på samtliga tre utbildningsnivåer.<sup>24</sup>

Även om andelen kvinnor ökade så var det under hela perioden betydligt fler män än kvinnor som tog studenten och examinerades vid universitet. Mellan 1928 och 1958 var kvinnornas andel sammanlagt av de som tog studenten 36 procent och av de som examinerades vid universitet 28 procent. Det innebar att det var fler män som hade högre utbildning samtidigt som de också var i majoritet på befattningar som chef och specialist. Och detta förhållande förstärktes av de olika inriktningar som kvinnor och män valde inom gymnasium och universitet. År 1960 var andelen kvinnor 27 procent på gymnasiums reallinje (nuvarande naturvetenskaplig) och 70 procent på latinlinjen (språklig linje). På utbildningen till läroverksingenjör var andelen kvinnor fyra procent. Av de elever som var inskrivna på universitetens sektor tekniskt yrke var fem procent kvinnor 1968.

<sup>24</sup> Av samtliga kvinnor i åldersgruppen 20 år tog 0,6 procent studentexamen och i åldersgruppen 24 år examinerades 0,9 procent vid universitet år 1918. Motsvarande siffror var 21 procent för studentexamen och 17 procent för examen vid universitet år 1968.

År 1990 var det en jämn könsfördelning på gymnasiets naturvetenskapliga linje samt 21 procent kvinnor på tekniskt gymnasium och inom tekniskt yrke på universitet. Så sent som 1994 var kvinnornas andel under 20 procent av de som tog högskoleexamen inom området teknik och tillverkning.

Mellan 1968 och 2018 trefaldigades antalet kvinnor som tog studentexamen och antalet kvinnor med examen från universitet fyrfaldigades (SCB 1968-2000).

Ökningen av män som avlade examen var under samma period lägre; en dryg fördubbling (2,4 gånger) för studentexamen och knappt en fördubbling på universitetsnivå (1,7 gånger).

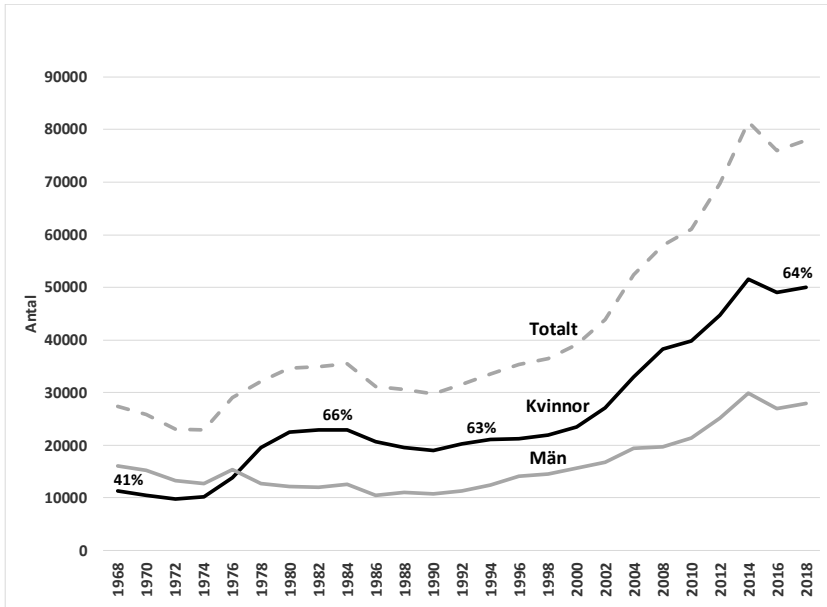
### 3.1.3 Universitetsexamen 1968-2018

I figur 3.3 visas antalet universitetsexamina; totalt, för kvinnor respektive män samt andelen kvinnor vid fyra tidpunkter.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Befolkningen i åldersgruppen 24 år var 136 000 år 1968, 115 000 år 1993 och 135 000 år 2018.

**Figur 3.3** Antal kvinnor och män och andel kvinnor som tagit examen vid universitet och högskolor 1968-2018



Källor: SCB. Statistiska årsböcker 1968-2000. SCB. Antal examina efter SUN-inriktning, examenskategori och examen. (Egen bearbetning).

Antal examina vid universitet och högskolor var 28 000 år 1968 och 77 000 år 2018. Fram till och med år 1976 var männen i majoritet av de examinerade från universiteten, strax under 60 procent. Över tid har utbildningsnivån ökat för både kvinnor och män oavsett om man ser till antalet eller till andelen av en årskull som läser vidare. Kvinnor har dock stått för den största ökningen (SOU 2015:50). Alltsedan högskolereformen år 1977 är det fler kvinnor än män som tar universitetsexamen; andelen kvinnor utgör mellan 61 och 66 procent. En orsak till att kvinnorna har ökat sin andel är att flera kvinnodominerade utbildningar organisatoriskt blev en del av högskolan och flera utbildningar förlängdes och räknas numera till långa eftergymnasiala utbildningar. Exempel är förskollärare och sjuksköterska.

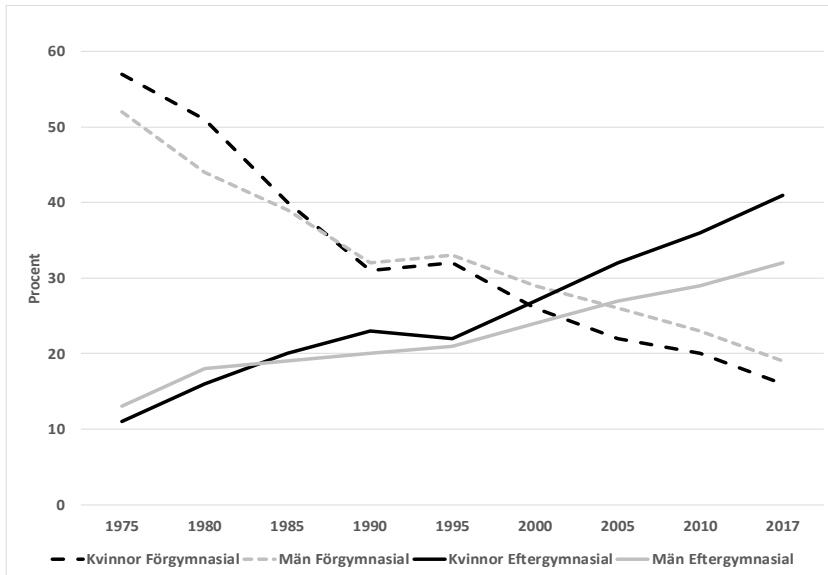
### 3.1.4 Förändring av utbildningsnivån i befolkningen

Figur 3.1–3.3 visar på utvecklingen av antal examina på olika utbildningsnivåer. Vad har då denna utveckling över tid gett för effekter för utbildningsnivån i befolkningen som helhet?

År 1930 hade 0,6 procent av kvinnorna och 3 procent av männen i Sveriges befolkning en gymnasieutbildning eller universitetsexamen. Det var framförallt under efterkrigstiden som utbildningsnivån höjdes. Införandet av nioårig obligatorisk grundskola på 1960-talet samt den utbyggda gymnasieskolan gav tydliga effekter. Gymnasieutbildning var inte längre ett privilegium för ett fåtal och även den eftergymnasiala utbildningen kom allt fler till godo. År 1970 hade 5 procent av kvinnorna och 14 procent av männen en treårig gymnasieutbildning som högsta utbildning. Fortfarande hade dock nära hälften av befolkningen enbart genomgått folkskola.

En fortlöpande ökning av utbildningsnivån har därefter skett under de senaste decennierna. Numera är det betydligt fler som är högutbildade än lågutbildade. I figur 3.4 visas utvecklingen mellan 1975 och 2017 av lågutbildade och högutbildade i befolkningen. Andelen med gymnasial utbildning som högsta utbildning visas inte i figuren.

Figur 3.4 Utbildningsnivån i befolkningen 20-64 år 1975-2017



Källor: Statistisk årsbok (1975 och 1977). SCB (1990). På tal om kvinnor och män. Utbildningsregistret SCB. SCB Befolkning efter utbildningsnivå, kön och år. SCB Trender och prognoser. (Egen bearbetning).

Kurvorna illustrerar andelen kvinnor och män som har förgymnasial och eftergymnasial utbildning som högsta utbildning. Den eftergymnasiala utbildningen är från två år och uppåt.

Mellan 1975 och 2017 har en total omkastning skett i hur befolkningen är utbildad. För 40 år sedan hade mer än hälften av befolkningen folkskola, realskola eller grundskola som högsta utbildning. Lite mer än en av tio hade en examen vid universitet eller högskola. År 2017 hade fyra av tio kvinnor och tre av tio män en eftergymnasial utbildning på två år eller mer. I mitten av 1980-talet passerade kvinnorna männen i termer av andel med universitets- eller högskoleutbildning.

Andelen som har högst gymnasieutbildning har under perioden 1975-2017 varierat mellan 32 och 46 procent (visas ej i figur 3.4, men framgår i figurens källor).

## 3.2 Var står vi?

### 3.2.1 Grundskola<sup>26</sup>

Sedan grundskolan infördes på 1960-talet har antalet elever som gått ut årskurs nio varierat mellan 95 000 och 127 000 beroende på födelsetal och invandring. År 2017/18 gick 111 000 elever ut grundskolan varav 25 procent hade utländsk bakgrund.

Åtta av tio elever var behöriga till ett nationellt gymnasieprogram. Det finns skillnader i behörighet mellan olika program, mellan flickor och pojkar samt mellan elever med svensk och utländsk bakgrund. Flickor hade högst andel behörighet till samtliga program, såväl högskoleförberedande som yrkesprogram.

### 3.2.2 Gymnasium

År 2017 gick totalt 82 000 elever ut från nationella program i gymnasieskolan (Skolverket 2018). Det innebar 76 procent i åldersgruppen 20 år. Av de som slutförde ett fullständigt nationellt program i gymnasieskolan tog 90 procent en gymnasieexamen (92 procent av kvinnorna och 88 procent av männen) och 10 procent fick studiebevis med 2 500 poäng.<sup>27</sup> Sedan slutet av 1990-talet har andelen kvinnor och män som lämnar gymnasiet med ofullständiga betyg ökat (SOU 2015:50).

Kvinnor och män läser i stor utsträckning olika program och inriktningar i gymnasieskolan (SOU 2015:50). En tredjedel av eleverna hade 2017 examen från något av de tolv yrkesprogrammen och två tredjedelar från något av de sju högskoleförberedande programmen. Inom yrkesprogrammen var männens andel 60 procent och de dominerade framför allt inom *El och energi* samt *Bygg och anläggning*. Av de elever som gick ut från ett högskoleförberedande program var 55 procent kvinnor. Andel kvinnor var högre inom sex av de sju högskoleförberedande programmen. Lägst andel kvinnor var inom *Teknik* med 13 procent.

<sup>26</sup> Avsnittet baseras på Skolverket (2018). Tabell 1C: Behörighet till gymnasieskolans nationella program för elever som avslutat årskurs 9 läsåret 2017/2018), SNS (2020) och SOU 2010:53.

<sup>27</sup> Gymnasieguiden.se Om man har genomfört en treårig utbildning på ett nationellt gymnasieprogram, men inte uppfyllt kraven för examensbevis, får man ett studiebevis. Studiebevis är ett dokument där alla lästa kurser finns, med tillhörande betyg.

Kvinnor hade högre genomsnittlig betygspoäng och det gäller såväl för gymnasieexamen och studiebevis som i yrkesprogram och högskoleförberedande program. Inom vissa enskilda utbildningar inom yrkesprogrammen hade män högre genomsnittlig betygspoäng.

Åtta av tio elever som började gymnasieskolan hösten 2013 fullföljde utbildningen inom fyra år, andelen var högre bland kvinnor än bland män.

### 3.2.3 Yrkeshögskolor

Totalt examinerades 13 400 elever från yrkeshögskoleutbildningar 2018 (SCB 2019). Det är en liten ökning jämfört med 2017. Kvinnors andel av de examinerade har över tid varit större än männens och uppgick 2018 till 58 procent. Det utbildningsområde som har flest examinerade är *Ekonomi, administration och försäljning* med 3 700 examinerade. Kvinnor utgör här 80 procent. Det näst största utbildningsområdet, *Hälso- och sjukvård samt socialt arbete*, har 2 000 examinerade varav över 90 procent är kvinnor. Inom *Teknik och tillverkning* respektive *Samhällsbyggnad och byggteknik*, där vardera området har över 1 500 examinerade, är det männen som dominerar med 80 respektive 75 procent.

Kvinnors examensgrad från yrkeshögskolor var 78 procent och männens 65 procent. Det finns också stora skillnader mellan utbildningsområdena. Bland de fem största utbildningsområdena har *Ekonomi, administration och försäljning* högst examensgrad med 81 procent. Lägst examensgrad av de fem områdena har *Teknik och tillverkning* med 61 procent.

### 3.2.4 Folkhögskolor och studieförbund

År 2016 deltog drygt 180 000 elever i olika kurser och utbildningar på folkhögskolor (Folkbildningsrådet 2017).

Inom kulturprogram, studiecirkelverksamhet och annan folkbildningsverksamhet fanns 700 000 cirklar. Kvinnorna var i majoritet med 55 procent som deltagare i folkhögskolor och knappt 60 procent inom studieförbund.



### 3.2.5 Universitet och högskolor

Av de elever som slutförde gymnasieskolan på ett nationellt program våren 2016 hade 72 procent en grundläggande behörighet till studier på högskola. För elever på yrkesprogram är det möjligt att läsa in grundläggande behörighet. Bland elever som avslutade sin gymnasieutbildning 2012/13 studerade 47 procent på högskola senast fjärde läsåret efter gymnasieexamen, kvinnor 54 procent och män 40 procent (UKÄ 2018a).

En rapport från SCB år 2020 visar att bland samtliga elever oavsett program är det runt 70 procent av kvinnorna och 50 procent av männen som vill läsa på universitet/högskola inom de kommande tre åren (SCB 2020).<sup>28</sup>

Det finns enligt SCB:s rapport stora skillnader i vad kvinnor och män vill läsa för ämne på högskolan. De vanligaste förstahandsvalen är samhällsvetenskap bland kvinnor och teknik bland män. Följande ämnesområden var vanligare bland kvinnor: juridik, samhällsvetenskap, läkare, veterinär, tandläkare och vård och omsorg. Bland män var data och teknik vanligare.

En rapport från IFAU visar att könsskillnaden i avgångsbetyg från högstadiet och gymnasiet är till kvinnornas fördel. Könsskillnaden i resultat från högskoleprovet är lika stor som för skolbetyg, men till mäns fördel (Graetz och Karimi 2019).

#### *Kvarvaro, examensfrekvens och prestationsgrad*

För de studenter som påbörjade yrkesprogramutbildningar under läsåret 2014/15 varierade andelen som var kvar i utbildningen ett år senare från 57 procent (lärarexamen) till 92 procent (läkarexamen) (UKÄ 2018b).

På 21 av 22 utbildningar med över 300 antagna studenter var kvarvaron högre för kvinnor än för män, medan kvarvaron på en av utbildningarna var densamma för kvinnor som för män. Vanligaste skillnaden mellan kvinnor och män var 4-6 procentenheter. Störst skillnad var det på utbildning till speciallärarexamen där kvinnorna hade en kvarvaro på 77 procent och männen 53 procent.

---

<sup>28</sup> Resultaten är baserade på en enkätundersökning som utfördes bland cirka 5 800 elever och där svarsfrekvensen var 39 procent. Resultaten har med statistiska metoder räknats upp så att siffrorna avser samtliga elever i gymnasiets årskurs 3.

Examensfrekvensen (andelen av de som skrivs in och som tar examen) varierar kraftigt mellan olika yrkesprogram. Examensfrekvensen är, med några få undantag, högre för kvinnor. Kvinnor tar också ut fler examina än män inom samtliga områden med undantag av områdena teknik och naturvetenskap. UKÄ har följt upp 23 utbildningar på yrkesexamensprogrammen till och med läsåret 2015/16 (UKÄ 2018b). Examensfrekvensen var högst bland de som studerade till barnmorska och läkare. Av de som påbörjade dessa två yrkesexamensprogram hade 89 procent tagit ut examen. Kvinnor hade högre examensfrekvens än män vid samtliga utbildningar. Den högre examensfrekvensen bland kvinnor förklaras bland annat av att många kvinnor läser utbildningar som leder till legitimationsyrken och därför inte får börja arbeta utan examensbevis (SOU 2015:50).

Många lämnar högskolan utan att ta examen; man tar högskolepoäng som motsvarar en examen utan att ta ut en sådan. Andra tar färre högskolepoäng, men har ändå höjt sin utbildningsnivå och kanske fått en bättre position på arbetsmarknaden än om de hade haft en gymnasieutbildning som högsta utbildning. Låg examensfrekvens fanns inom programmen för arkitekt, högskoleingenjör, receptarie, civilingenjör, civilekonom och yrkeslärare (UKÄ 2018b).

Prestationsgraden mäter i vilken utsträckning studenter tar de högskolepoäng som de registrerar sig för (UKÄ 2018c). År 2015/16 var prestationsgraden 86 procent för kvinnor och 79 procent för män. Jämfört med år 2006/07 har prestationsgraden ökat med tre procentenheter för såväl kvinnor som män.

### *Examen från universitet och högskola*

År 2017/18 var antalet examina från högskolor totalt 78 000 (SCB 2019a).

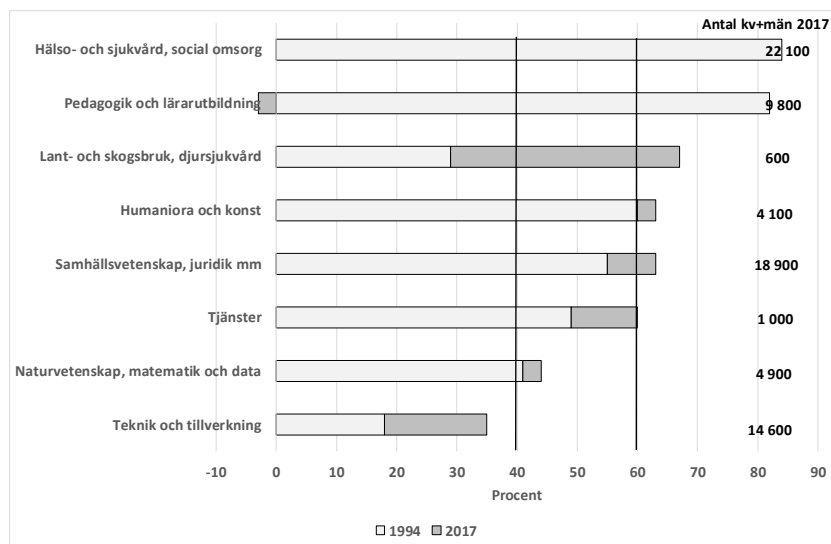
Närmare två tredjedelar av de examinerade var kvinnor. Antalet examina mer än fördubblades mellan åren 1994 och 2018. Längden på högskoleutbildningarna har förändrats över tid. År 1994 examinerades fyra av tio personer med en utbildning på mindre än tre år. År 2018 var det två av hundra. Andelen med en utbildning på fem år eller mer ökade från fyra procent 1994 till 25 procent 2018.

Av totalt 55 examensområden med fler än 100 examinerade år 2018 var kvinnorna i majoritet i 45 (82 procent) (SCB 2019a).<sup>29</sup>

Figur 3.5 illustrerar andelen examina som avlagts av kvinnor inom samtliga huvudområden vid högskolor år 1994, och den förändring som skett till 2017. Detta sätt att presentera kvantitativ jämställdhet återkommer i flera figurer i vår rapport. Här följer därför en kort anvisning till hur figurerna ska läsas.

I figuren markerar de lodräta linjerna vid 40 respektive 60 procent gränserna för den kvantitativa jämställdheten (se avsnitt 1.4.1). Staplarna är sorterade i fallande ordning, från högst till lägst andel examinerade kvinnor, sett i relation till totalt avlagda examina inom respektive huvudområde. Den ljusare stapeln illustrerar andelen kvinnor 1994 och den mörkare stapeln förändringen (positiv eller negativ) 2017. Summan av de ljusa och mörka staplarna ger andelarna i respektive kategori 2017.

**Figur 3.5 Andel examina som avlagts av kvinnor inom samtliga huvudområden vid högskolor år 1994 och förändringen till 2017**



Anm: Till höger i figuren anges det totala antalet kvinnor och män som tog examen 2017 inom respektive huvudområde. Andelen kvinnor 2017 erhålls genom att addera den mörkare stapeln till den ljusare. Källa: SCB. Antal examina efter SUN-inriktning, examenskategori, examen och kön och läsår. (Egen bearbetning).

<sup>29</sup> Exempel på examensområden inom generella examina är kandidatexamen inom samhällsvetenskap. Exempel inom yrkesexamen är förskollärare och läkare.

Kvinnornas andel av de examinerade ökade mellan åren 1994 och 2017 från 62,5 till 64 procent och andelen var över 60 procent inom fem huvudområden 2017. Inom huvudområdet *Pedagogik och lärarutbildning* har andelen kvinnor minskat från 82 till 79 procent, vilket illustreras med den mörkare stapeln till vänster i figuren. Kvinnorna har i högre grad börjat söka sig till mansdominerade utbildningar (SOU 2015:50).

En annan redovisning är andelen kvinnor respektive män som examineras inom de olika områdena. 62 procent av kvinnorna examinerades år 2017 inom två huvudområden. Inom *Hälso- och sjukvård och social omsorg* examinerades 38 procent av samtliga kvinnor som examinerades. Inom *Samhällsvetenskap, juridik, handel och administration* examinerades 24 procent. För männen examinerades flest inom *Teknik och tillverkning*, 35 procent.

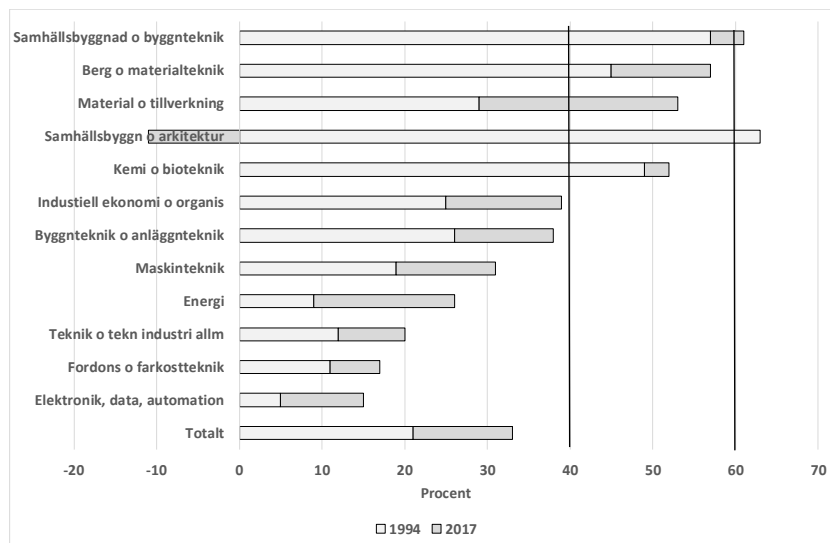
### *Civilingenjörer*

Figur 3.5 visar att kvinnor som tar examen inom huvudområdet *Teknik och tillverkning* utgör en minoritet (under 40 procent). Figur 3.6 visar andelen kvinnor som examinerades inom yrkeskategorier för civilingenjörer år 1994 och 2018.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Civilingenjörer ingår i huvudområdet *Teknik och tillverkning*.

**Figur 3.6** Andel kvinnor som examinerades som civilingenjör vid högskolor 1994 och förändringen till 2017



Anm.: Andelen kvinnor 2017 erhålls genom att addera den mörkare stapeln till den ljusare.  
 Källa: SCB. Antal examina efter SUN-inriktning, examenskategori, examen och kön och läsår.  
 (Egen bearbetning).

År 1994 examinerades 2 600 civilingenjörer, varav 21 procent kvinnor. År 2017 var motsvarande siffror 3 800 och 33 procent.

Kvinnorna ökade mellan de två åren sina examensandelar inom samtliga kategorier förutom inom *Samhällsbyggnad och arkitektur*. Inom fem av tolv kategorier hade kvinnornas andelar ökat till över 40 procent år 2017. Lägst andel examinerade kvinnor var det inom kategorin *Elektronik, data och automation*, 15 procent.

### 3.3 Vart är vi på väg?

En av de mest slående internationella trenderna inom utbildning under de senaste decennierna har varit den snabba ökningen av kvinnornas utbildning. Kvinnor är i tydlig majoritet bland studenter och högskoleexaminerade. Med utgångspunkt från de senaste trenderna verkar det dessutom troligt att könsklyftan inom högre utbildning fortsätter att växa till förmån för kvinnor i framtiden (Pekkarinen 2012).

Utbildningsnivån i Sverige stiger framförallt bland kvinnor. Under de senaste tjugo åren har kvinnors utbildningsnivå ökat i snabbare takt än männens. Kvinnornas utbildningsnivå är idag i genomsnitt högre än männens och om nuvarande utbildningsmönster kvarstår kommer skillnaden mellan könen att öka ytterligare. År 2035 beräknas skillnaden ha ökat till 15 procentenheter då 54 procent av kvinnorna och 39 procent av männen väntas ha eftergymnasial utbildning i befolkningen (SCB 2017).

## 4 Arbete

Det första avsnittet i detta kapitel heter ”Hur kom vi hit?”. Det inleds med en förhistoria och utveckling av kvinnors deltagande i arbetskraften mellan 1970 och 2018. Vi visar också andelen kvinnor i olika yrken för tre årtal. Det andra avsnittet, ”Var står vi?”, kartlägger anställda i privat och offentlig sektor. Därefter redovisas andel kvinnor och män som chefer och specialister samt andel högskoleutbildade. Kapitlet avslutas med en kortfattad redovisning av medelarbets- och föräldraledighet.

### 4.1 Hur kom vi hit?<sup>31</sup>

#### 4.1.1 Före 1970

I början av 1900-talet bodde tre fjärdedelar av Sveriges invånare på landsbygden. Med ökad industrialisering sökte kvinnorna yrkesarbete i städer efter att tidigare ha arbetat i jordbruket. Vanliga arbetsplatser för kvinnor var också inom mejerier, bagerier och beklädnadsindustrin. Andra kvinnor tog arbete som hembiträden och barnvårdare. Postverket och Telegrafverket anställde gärna kvinnor eftersom kvinnornas lön var lägre än männens. Kvinnorna arbetade i klar majoritet som småskollärare, sjuksköterskor och vårdbiträden. Från mitten av 1900-talet blev det lättare för kvinnor att ha barn och samtidigt förvärvsarbeta. År 1939 förbjöds arbetsgivare att avskeda kvinnor som blivit gravida eller skulle gifta sig. Tio år senare började barnbidrag och moderskapspenning att betalas ut till mammorna och i skolorna serverades gratis skolmat. I hemmen installerades elspisar, kylskåp och andra hushållsmaskiner som medförde att hemarbetet blev lättare.

---

<sup>31</sup> Följande avsnitt bygger på Stråth (2012) samt Wetterberg (2011).

Under 1950-talet började nästan alla kvinnor arbeta efter det att man hade slutat skolan. Men för de flesta som gifte sig och födde barn övergick livet till att sköta hemmet. Denna tillvaro pågick ibland livet ut. Sverige har aldrig haft så många hemmafruar som mellan 1950 och 1970.

Långtidsutredningarna under 1960-talet pekade på kvinnorna som lösning på arbetskraftsbristen. Sambeskattningen avskaffades, den nya föräldraförsäkringen infördes och barnomsorgen byggdes ut. Den offentliga sektorn med vård, skola, omsorg och förvaltning växte. Samtidigt skaffade sig allt fler kvinnor högre utbildning och resultatet blev en ny kvinnoroll där det vanliga var att man förvärvsarbetade och inte var hemmafru. Och många kvinnor valde yrken inom välfärdssektorn.

Det är inte lätt att hitta siffror i historisk statistik som ger en heltäckande bild av antalet förvärvsarbetande kvinnor och män. Det är ändå tydligt att andelen förvärvsarbetande kvinnor var lägre än männen före 1970. År 1965 var 84 procent av männen i arbetskraften, ej gifta kvinnor 57 procent och gifta kvinnor 44 procent (SCB Årsbok 1950, 1960, 1964, 1965 och 1970).

#### **4.1.2 Utveckling mellan 1970 och 2018**

I detta avsnitt beskrivs arbetskraftens förändring sedan 1970. Det gäller personer i arbetskraften, sysselsatta och fördelning mellan privat och offentlig sektor samt i enskilda yrken. Här redovisas skillnaderna mellan kvinnor och män.



*Personer i arbetskraften*

**Figur 4.1** Andel av befolkningen 20-64 år i arbetskraften år 1970-2016



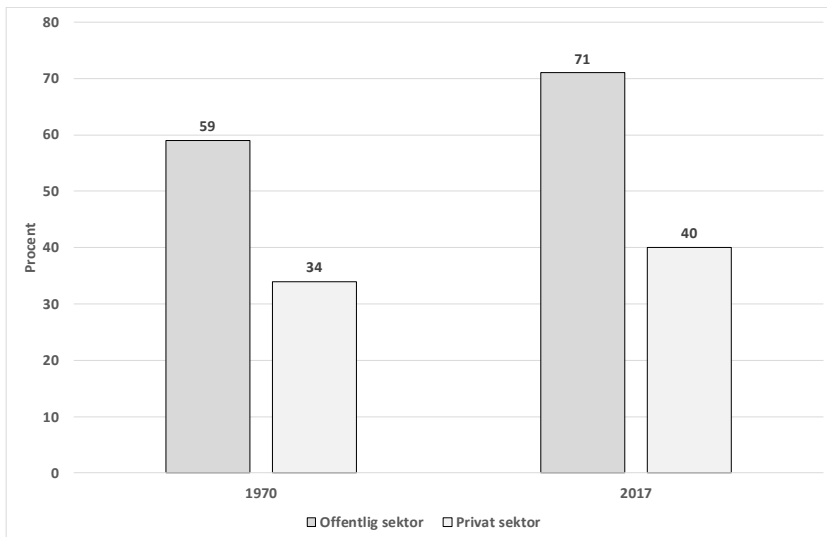
Källor: AKU och SCB. Arbetskraftsundersökningar 1970-2016. (Egen bearbetning).

Under det senaste halvseket har männens deltagande i arbetskraften legat på mellan 85 och 91 procent. För kvinnorna ser kurvan annorlunda ut. Mellan 1970 och 1990 ökade kvinnorna sin andel i arbetskraften från 60 till 85 procent. Under den djupa lågkonjunkturen i början av 1990-talet minskade andelen i arbete med ungefär fem procentenheter för såväl kvinnor som män. Under senare år ligger siffrorna på samma nivå som i slutet av 1980-talet.

*Sysselsatta*

Mellan 1970 och 1990 skedde en stor expansion på arbetsmarknaden med nästan 700 000 fler sysselsatta. Kvinnorna svarade för 88 procent av denna ökning. Under denna tid ökade befolkningen 16-64 år med 4,4 procent och antalet sysselsatta med 30 procent (SCB 2018).

**Figur 4.2** Andel sysselsatta kvinnor av samtliga sysselsatta i offentlig och privat sektor 1970 och 2017



Källor: SCB (2018). I och utanför arbetsmarknaden, Sysselsatta 16-64 år efter sektor 1970-2017, tabell 5.14. (Egen bearbetning).

Mellan åren 1970 och 2017 ökade andelen sysselsatta kvinnor av samtliga anställda i både offentlig och privat sektor. Inom offentlig sektor ökade kvinnorna sin andel från 59 till 71 procent. Männens andel minskade således från 41 till 29 procent. Sammantaget för de båda sektorerna ökade antalet anställda kvinnor med 58 procent och antalet män med 10 procent mellan 1970 och 2017.

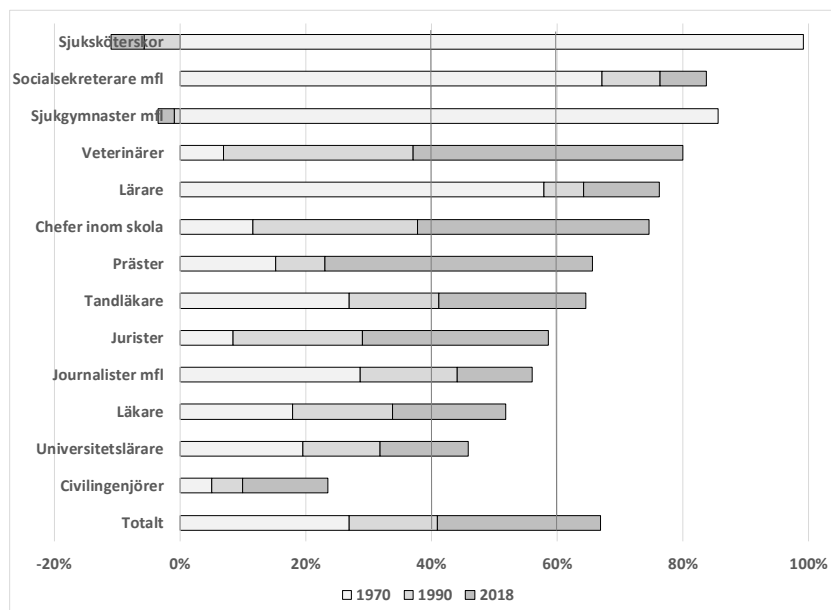
### *Enskilda yrken*

Figur 4.3 illustrerar andelen kvinnor i elva yrken åren 1970, 1990 och 2018.<sup>32 33</sup>

<sup>32</sup> Yrkena är valda utifrån tillgänglig jämförbar statistik.

<sup>33</sup> Detta sätt att presentera kvantitativ jämställdhet återkommer i flera figurer i vår rapport. I kapitel 3 *Utbildning*, figur 3.5 finns en kort läsänvisning till hur figurerna är uppbyggda.

Figur 4.3 Andel kvinnor inom elva yrken åren 1970, 1990 och 2018<sup>34</sup>



Anm.: För att erhålla värdet för 1990 adderas den ljusa stapeln och den mellangrå stapeln, för att erhålla värdet för 2018 adderas samtliga staplar (ljus, mellangrå och mörkare grå).

Källor: SCB. Statistisk årsbok 1975 och 1999 samt rapport AM 33 SM 1801. SCB Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. (Egen bearbetning).

Figuren ska läsas så här, exemplet Tandläkare: År 1970 var andelen kvinnor 27 procent. År 1990 hade andelen kvinnor ökat till 41 procent och 2018 till 65 procent.

De största förändringarna av andelar mellan år 1970 och 2018 har skett för veterinärer och jurister. I sju yrken har andelen kvinnor ökat från under till över 50 procent. Andelen kvinnor totalt för samtliga 13 yrken var under de tre mätåren 27, 41 respektive 67 procent.

## 4.2 Var står vi?

I Sverige fanns 1 150 000 privata företag år 2019 (Ekonomifakta 2019). 71 procent var enmansföretag och 5 procent medelstora företag mellan 50 och 249 anställda. 1 140 företag hade 250 anställda eller

<sup>34</sup> Figuren bygger på 401 000 anställda kvinnor och män år 1970, 602 000 år 1990 och 667 000 år 2018.

fler. I dessa företag fanns en miljon anställda. Tio privata företag hade fler än 10 000 anställda i Sverige.

Den offentliga sektorn utgörs av 290 kommuner, 21 regioner och cirka 340 statliga myndigheter (2019) samt Regeringskansliet. I denna sektor fanns sammanlagt 1,4 miljoner anställda år 2018.<sup>35</sup> Nio av kommunerna och åtta av regionerna hade fler än 10 000 anställda (SKR 2020). Störst var regionerna Västra Götaland (49 000) och Stockholm (44 000). Därefter följer kommunerna Stockholm (43 000) och Göteborg (42 000).

Universitet och högskolor har flest antal anställda i den statliga sektorn, cirka 60 000 (Statskontoret 2018). Polisen kommer därefter med 30 000 anställda.

I tabell 4.1 visas andel anställda kvinnor och män i olika sektorer år 2017 enligt RAMS.<sup>36</sup>

**Tabell 4.1 Andel anställda kvinnor och män i fyra sektorer år 2017**

	Staten	Regioner	Kommuner	Privat	Summa
Kvinnor	6%	9%	31%	54%	100%
Män	6%	3%	9%	82%	100%
<b>Totalt</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>20%</b>	<b>68%</b>	<b>100%</b>
Andel kvinnor per sektor	52%	78%	77%	40%	50%

Källa: SCB. Genomsnittlig grund- och månadslön efter sektor, Yrke (SSYK 2012), kön, utbildningsnivå, tabellinnehåll och år, RAMS.

(Egen bearbetning).

År 2017 arbetade 68 procent av samtliga anställda inom den privata sektorn, 20 procent inom kommunerna och 6 procent inom vardera staten och regionerna. Kvinnor är i majoritet inom staten, regioner och kommuner. Inom den privata sektorn var andelen kvinnor 40 procent.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> SCB: Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. Förvärvsarbetande 16-64 år med bostad i regionen (nattbefolkning) (RAMS) efter år, arbetsställets sektortillhörighet och ålder. Se bilaga 3 för mer detaljerad beskrivning av hämtningen av statistiken.

<sup>36</sup> Det finns två olika officiella statistikkällor som visar hur många kvinnor och män som deltar i arbetslivet, RAMS och AKU. Mer information om mätmetoderna finns i bilaga 3.

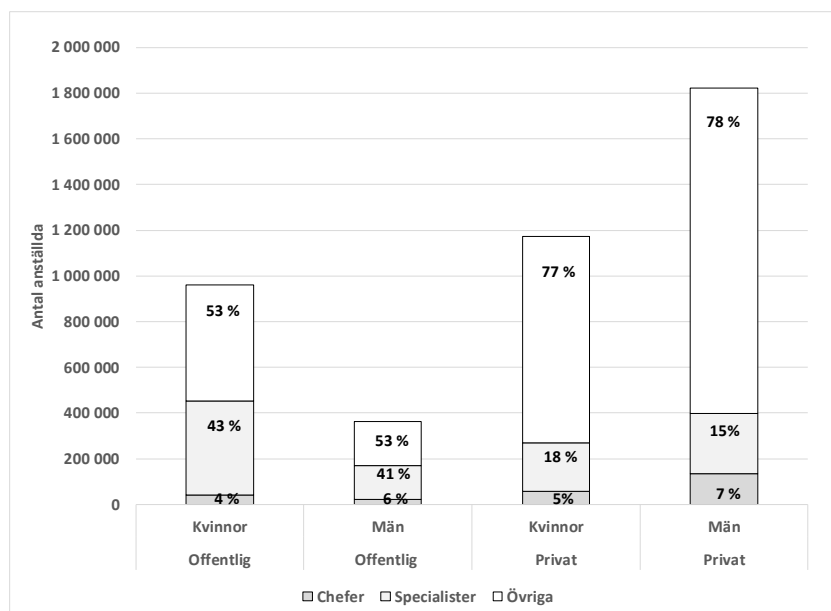
<sup>37</sup> I tabell 4.1 ingår 300 000 anställda som arbetar inom privata välfärdsföretag i kolumnen Privat. Det är företag inom vård, skola och omsorg som utför arbete finansierat av staten, regioner och kommuner.

## 4.2.1 Chef, specialist och övriga anställda

### *Antal och andel i offentlig och privat sektor*

I den offentliga sektorn fanns 63 000 chefer och 560 000 specialister år 2018. I den privata sektorn var motsvarande antal 161 000 respektive 480 000.<sup>38</sup>

**Figur 4.4** Antal och andel chefer, specialister och övriga anställda kvinnor och män i offentlig och privat sektor år 2018



Anm.: Chefer är yrken inom (SSYK2012) Yrkesområde 1. och specialister är yrken inom (SSYK 2012) Yrkesområde 2. Övriga är yrken inom (SSYK 2012) Yrkesområde 3-9. Se kapitel 1 *Disposition, avgränsningar och begrepp*.<sup>39</sup>

Källa: SCB: Genomsnittlig grund- och månadslön efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK), kön och år. (Egen bearbetning).

Figur 4.4 visar både antal och andel kvinnor och män som chefer, specialister och övriga anställda inom offentlig och privat sektor. På den lodräta axeln visas antalet och i staplarna andelen. Varje stapel bildar 100 procent.

<sup>38</sup> SCB: Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. Se bilaga 3 för mer detaljerad beskrivning av hämtningen av statistiken.

<sup>39</sup> Inom privat sektor är 300 000 anställda i företag som arbetar på uppdrag av staten, regioner och kommuner eller är skattefinansierade på annat sätt, till exempel friskolor (Ekonomifakta 2018b). Dessa anställda ingår i staplarna Privat.

Den sammanfattande bilden av andelarna är att det finns skillnader mellan kvinnor och män. Av de anställda är andel män högre som chef och andel kvinnor är högre som specialist. När det gäller övriga anställda är andelarna nästan desamma för kvinnor och män och det gäller i både offentlig och privat sektor.

Av samtliga 4,3 miljoner anställda i de två sektorerna var kvinnornas andelar 2018:<sup>40</sup>

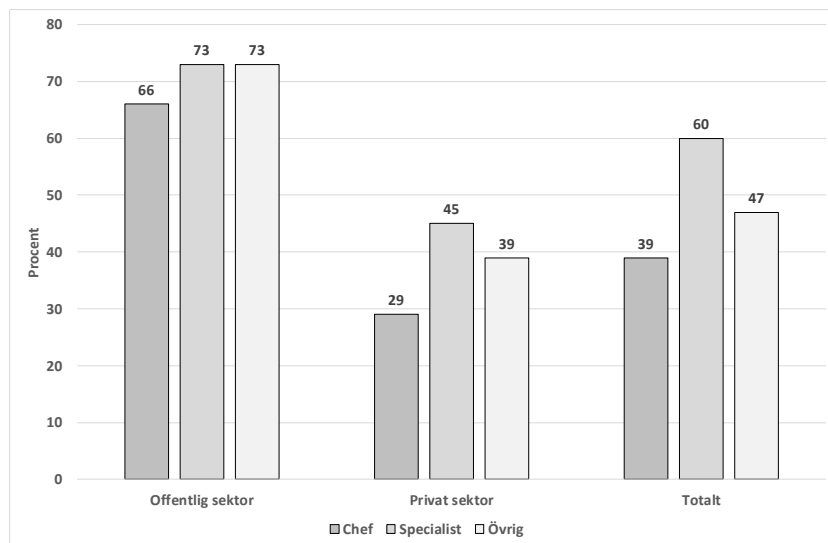
- 49 procent av samtliga anställda
- 39 procent av cheferna
- 60 procent av specialisterna
- 47 procent av övriga anställda.

Andel chefer av samtliga anställda i offentlig sektor var fyra procent för kvinnor och sex procent för män. I privat sektor var motsvarande andelar fem och sju procent.

---

<sup>40</sup> Olika kategorier redovisas mer utförligt i kapitel 5 *Makt och inflytande* under respektive sektor.

## Förändringar av antalet chefer och specialister mellan 2014 och 2018

**Figur 4.5** Andel kvinnor som chef, specialist och i övriga yrken i offentlig och privat sektor samt totalt år 2018

Anm.: Chefer är yrken inom (SSYK 2012) Yrkesområde 1. och specialister är yrken inom (SSYK 2012) Yrkesområde 2. Övriga är yrken inom (SSYK 2012) Yrkesområde 3-9. Se kapitel 1 *Disposition, avgränsningar och begrepp*.

Källa: SCB: Genomsnittlig grund- och månadslön efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK), kön och år. (Egen bearbetning).

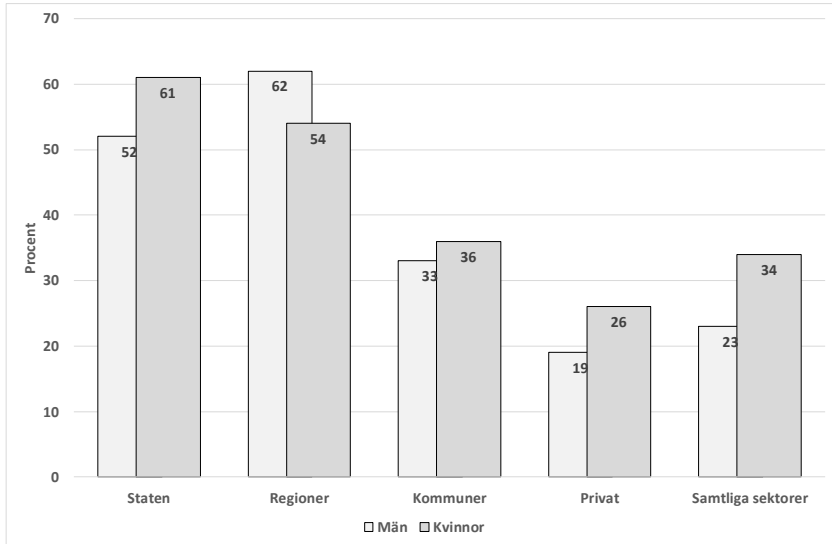
Kvinnor är i majoritet, över 50 procent, både som chef och som specialist i offentlig sektor och i minoritet i privat sektor. Totalt på arbetsmarknaden är kvinnor i majoritet som specialist och i minoritet som chef.

Som chef inom offentlig sektor har antalet kvinnor ökat med 14 procent och antalet män med 2 procent mellan 2014 och 2018. Motsvarande förändring inom privat sektor är 9 respektive -1 procent. Som specialist inom offentlig sektor har antal kvinnor ökat med 7 procent och antal män med 6 procent mellan 2014 och 2018. Motsvarande förändring inom privat sektor är 28 respektive 18 procent.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> SCB: Genomsnittlig grund- och månadslön efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK), kön och år. Se bilaga 3 för mer detaljerad beskrivning av hämtningen av statistiken.

## 4.2.2 Utbildningsnivå

**Figur 4.6** Andel anställda kvinnor och män med minst treårig eftergymnasial utbildning i olika sektorer 2018



Källa: SCB. Genomsnittlig grund- och månadslön efter sektor, Yrke (SSYK 2012), kön, utbildningsnivå, tabellinnehåll och år. (Egen bearbetning).

Figur 4.6 visar hur andelen anställda kvinnor och män med minst treårig eftergymnasial utbildning varierade mellan olika sektorer år 2018. Inom regionerna hade 54 procent av kvinnorna och 62 procent av männen en eftergymnasial utbildning (194 000 kvinnor och 55 000 män). Inom den privata sektorn hade 26 procent av kvinnorna och 19 procent av männen en eftergymnasial utbildning.

Inom staten och regioner är andelen anställda med högskoleutbildning högst. Totalt inom den offentliga sektorn hade 43 procent av de anställda en eftergymnasial utbildning på tre år eller mer, i den privata sektorn var andelen 22 procent. Inom regionerna var andelen högutbildade män högst, i övriga sektorer var andelen kvinnor högst.



*Förändring av högskoleutbildade mellan 2008 och 2018***Tabell 4.2 Andel anställda kvinnor och män med minst treårig eftergymnasial utbildning i olika sektorer 2018 samt förändring mellan 2008 och 2018**

	Andel högskoleutbildade 2018		Förändring procentenheter mellan 2008 och 2018	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Staten	61	52	12	3
Regioner	54	62	10	3
Kommuner	36	33	7	-1
Privat	26	19	6	4
<b>Samtliga sektorer</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>3</b>

Källa: SCB. Genomsnittlig grund- och månadslön efter sektor, Yrke (SSYK 2012), kön, utbildningsnivå, tabellinnehåll och år. (Egen bearbetning).

Andel anställda med högskoleutbildning har ökat i alla sektorer med undantag av kommuner, där andel män har minskat med en procentenhet.

Mellan 2008 och 2018 ökade antalet anställda kvinnor och män med högskoleutbildning med totalt 358 000. Antalet kvinnor ökade med 234 000 varav hälften inom den privata sektorn. Antalet anställda med lägre utbildningsnivå ökade med totalt 261 000, 4 procent för kvinnor och 13 procent för män.

*Utbildningsnivå i åldersgrupper*

Kommer en större andel chefer och specialister succesivt att ha en högskoleutbildning? I tabell 4.3 görs en jämförelse av 67 yrken i åldersgrupperna 30-39 år och 55-64 år.<sup>42</sup>

Tabellen visar anställda med minst treårig eftergymnasial utbildning. Jämförelsen innefattar anställda som chef och specialist i samtliga sektorer.

<sup>42</sup> SSYK 2012, yrkesområde 1. och 2., 60 yrkesgrupper och 7 enskilda yrken.

**Tabell 4.3 Andel och antal chefer och specialister i 67 yrken med minst treårig eftergymnasial utbildning i två åldersgrupper år 2016, totalt samtliga sektorer**

	30-39 år Procent	55-64 år Procent	30-39 år Antal	55-64 år Antal
<b>Chefer</b>				
Kvinnor	64	42	12 300	10 100
Män	42	30	13 100	12 500
Kvinnor + män	50	34	25 400	22 600
<b>Specialister</b>				
Kvinnor	85	54	149 600	69 200
Män	65	40	90 000	38 700
Kvinnor + män	76	48	239 600	107 900

Källa: SCB. Genomsnittlig grund- och månadslön efter sektor, Yrke (SSYK 2012), kön, utbildningsnivå, tabellinnehåll och år.  
(Egen bearbetning).

Tabellens vänstra del visar andelen av samtliga anställda som har eftergymnasial utbildning på tre år eller mer. Den högra delen visar antalet anställda. En högre andel chefer och specialister i den yngre åldersgruppen har en högskoleutbildning jämfört med den äldre åldersgruppen. Kvinnor har en högre andel eftergymnasial utbildning i båda åldersgrupperna. Högst andel med högskoleutbildning, 85 procent, har kvinnor som är specialister i åldersgruppen 30-39 år. Att kvinnor har en högre andel eftergymnasial utbildning jämfört med männen gäller samtliga 67 yrken fast det är olika hur stor skillnaden är (redovisas inte i tabellen).

Det är också en skillnad på antal anställda i de två åldersgrupperna. I den äldre åldersgruppen finns 108 000 specialister och i den yngre åldersgruppen mer än dubbelt så många, 240 000. Bland chefer är det inte någon sådan markant skillnad mellan gruppen yngre och äldre. Skillnaden mellan åldersgrupperna tyder på att andelen chefer och specialister med eftergymnasial utbildning successivt kommer att öka när den yngre åldersgruppen ersätter den äldre.

### 4.2.3 Medelarbetstid och föräldraledighet

#### *Medelarbetstid*

Medelarbetstid och sysselsättningsgrad år 2018 för anställda med eftergymnasial utbildning var 37 timmar för kvinnor och 39 timmar för män. För anställda med förgymnasial utbildning var medelarbetstiden 28 respektive 36 timmar.<sup>43</sup>

SCB:s rapport om arbetsmarknaden för personer i åldern 20-49 år, som hade hemmaboende barn under 12 år, visar att kvinnor med eftergymnasial utbildning hade en sysselsättningsgrad på 89 procent och männen 96 procent. I gruppen med eftergymnasial utbildning som inte hade hemmavarande barn under 12 år var sysselsättningsgraden för kvinnor 83 procent och för män 81 procent.<sup>44</sup>

#### *Föräldraledighet*

Försäkringskassan har i sin officiella statistikdatabas uppgifter om uttagna dagar med föräldrapenning när barnet fyllt två år. Statistiken är uppdelad efter yrken SSYK (se i 1.3 chef och specialist).

Statistiken för år 2013 för barn som fyllt två år visar på totalnivå att kvinnorna tog ut 80 procent och männen 20 procent av familjens dagar med föräldrapenning. Jämfört med år 2005 minskade andelen för kvinnor med fyra procentenheter och ökade lika mycket för män.<sup>45</sup>

Män med arbete som kräver teoretisk specialkompetens tog i genomsnitt ut 30 procent av föräldrapenningen<sup>46</sup>. Högsta andel inom denna grupp var psykologer och socialsekreterare (35 procent), civilingenjörer och arkitekter (33 procent) samt dataspecialister (30 procent). Lägst andel män, mellan 15 och 19 procent, fanns inom yrken utan krav på teoretisk specialkompetens.

År 2013 var det totalt 14 procent av föräldrarna som delat lika (40/60) på dagarna tills barnet fyllt två år. År 2005 var det 8 procent.

<sup>43</sup> SCB: Medelarbetstid (överenskommen) per vecka för sysselsatta 15-74 år (AKU), timmar efter utbildningsnivå, kön och år. SCB/AKU: Sysselsatta 15-74 år fördelade efter anknyningsgrad till arbetsmarknaden och genomsnittlig överenskommen arbetstid per vecka samt efter kön och utbildningsnivå. Tabell 24.

<sup>44</sup> SCB: Statistiska meddelanden, AM 110 SM 1902. Arbetsmarknaden under 2018 för personer som hade hemmavarande barn under 12 år.

<sup>45</sup> Försäkringskassan har på grund av bortfall av yrkesdata hittills inte kunnat redovisa data för åren 2014-2016.

<sup>46</sup> SSYK 2012, Yrkesområde 2.

Högst andel hade också här personer med arbete som kräver teoretisk specialkompetens, 28 procent år 2013 och 17 procent år 2005. Högst andel hade anställda med yrken inom teknik och datavetenskap, 30 procent.

#### 4.2.4 Rapporter och forskning

Det finns mycket forskning på könsskillnader i arbetslivet och hur föräldraledighet påverkar arbetstid och karriär. Några exempel på referenser är:

- Kan kvinnor ha både barn och karriär? IFAU, Rapport 2018:2. Författare: Petter Lundborg, Erik Plug och Astrid Wurtz Rasmussen.
- Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature* 2009, 47:2, 1–27. Rachel Croson and Uri Gneezy.
- Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. SOU 2015:50.
- Könsskillnader i sjukfrånvaro: en aktuell fråga i historisk belysning. IFAU, Rapport 2016:24. Tidsserien visar att kvinnors sjuktal, i förhållande till mäns, idag är högre än någonsin.
- Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment. IFAU, Rapport 2017:8.

#### 4.3 Vart är vi på väg?

Sveriges befolkning beräknas uppgå till över elva miljoner år 2028, nästan en miljon fler än idag. Till skillnad från tidigare är det framför allt den äldre befolkningen som ökar. Under det kommande decenniet blir ökningen av personer över 80 år nästan lika stor som under hela det senaste halvsekle. Personer inom de mest yrkesaktiva ålderna, 20–64, ökar endast i mindre omfattning.

Trenden med ökad andel kvinnor med högre utbildning innebär en dramatisk förändring i sammansättning av kompetensutbudet i industrialiserade ekonomier (Pekkarinen 2012). I industriländerna

var män i huvudsak överrepresenterade bland högutbildade arbetare efter andra världskriget. Så kommer det inte att vara under de kommande decennierna. Förändringarna i utbildningsnivå mellan könen innebär att anställda med hög kompetens kommer att vara övervägande kvinnor.

Arbetsförmedlingen presenterade i februari 2019 en prognos för 200 yrken (Arbetsförmedlingen 2019). Prognosen visar ett fortsatt stort behov av personal med högskoleutbildning. Om fem år bedöms störst behov av personal finnas i ett antal yrken som idag utförs av en hög andel kvinnor. Exempel är vårdyrken som barnmorskor, psykologer, läkare, tandläkare och sjuksköterskor. Men behovet ökar också av civilingenjörer, tekniker och IT-specialister. Det blir dock svårare att få jobb inom yrken som normalt inte kräver utbildning eller erfarenhet.



## 5 Makt och inflytande

Makt och inflytande utgör huvudkapitlet i vår rapport. Efter en kort beskrivning av samhällets välfärd följer en kartläggning av jämställdheten inom politiken och samhällets välfärdssektorer. Därefter sammanfattas resultat för den privata sektorn. För att kunna göra en bedömning av den framtida könsbalansen inom olika yrken och befattningar följer sedan ett avsnitt där vi jämför könsfördelningen inom en yngre och en äldre åldersgrupp. Kapitlet avslutas med avsnittet Opinionsbildning.

### 5.1 Samhällets välfärd

Antalet anställda i den offentliga sektorn var 2018 sammanlagt 1,4 miljoner personer<sup>47</sup> och härutöver var 300 000 anställda i privata företag inom välfärden (Ekonomifakta 2018). Sammantaget innebär det strax under 40 procent av alla anställda i Sverige, varav tre fjärdedelar kvinnor. Huvuddelen av den verksamhet som drivs i privat regi inom välfärdssektorn (t.ex. personlig assistans, friskolor, äldreboenden och vårdcentraler) är skattefinansierad.

Kärnan i vår rapport är hur makt och inflytande fördelar sig mellan kvinnor och män inom välfärdssektorn, men också offentlig sektor i stort. I den fortsatta redovisningen ingår därför personer med politiska uppdrag, ledningsarbete och specialistfunktioner. Av samtliga anställda i den offentliga sektorn var 5 procent chefer och 42 procent specialister 2018.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Uppgift baserad på SCB:s statistikdatabas "Antal anställda efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år." "Förvärvsarbetande 16-64 år med bostad i regionen (nattbefolkning) (RAMS) efter år, arbetsställets sektortillhörighet och ålder.

<sup>48</sup> SCB: Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. Se bilaga 3 för mer detaljerad beskrivning av hämtningen av statistiken.

Specialister har yrken som kräver teoretisk specialistutbildning, oftast eftergymnasial utbildning på tre år eller mer. Det är yrken med legitimation eller behörighet som läkare, sjuksköterskor och lärare. Men också yrken som civilingenjörer, arkitekter, jurister och organisationsutvecklare. Det som kännetecknar anställda med en specialistfunktion är att de ofta har ett självständigt ansvar. I sin myndighetsutövning beslutar socialsekreterare om försörjningsstöd liksom behörig lärare som sätter elevernas betyg. Inom myndigheter och ledningskanslier har enskilda anställda stort inflytande som handläggare, sakkunniga, ämnesexperter, strateger och projektledare. Ofta arbetar man direkt mot politiker genom uppföljning eller tar fram underlag för beslut. Specialisterna utgör ofta en rekryteringsbas för chefer.

Ansvaret kan delas in i två delar. Den ena är en operativ funktion i nära daglig kontakt med medborgarna. Den andra är en mer strategisk, beslutande och kontrollerande funktion som mer indirekt påverkar den enskilde. Exempel på operativa funktioner är socialtjänst, sjukvård, skolor och annan offentlig service som vänder sig direkt mot invånarna. Exempel på strategiskt ansvar är Regeringskansli, länsstyrelser samt ledningsfunktioner inom kommuner och regioner.

## 5.2 Jämställdhet inom politik och samhällets välfärdssektorer

De flesta figurer i detta avsnitt visar andelen kvinnor, och hur denna andel har förändrats över tid, på positioner som politiker, chefer och specialister där det finns jämförbar statistik. Kvinnor har flyttat fram sina positioner i 31 av 32 uppdrag och yrken. I 16 av 18 ”Toppositioner” inom offentlig sektor har andelen kvinnor gått från under till över 40 procent. I åtta av dessa positioner var andel kvinnor över 50 procent år 2019.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Se figur 5.13 och 5.15



### 5.2.1 Politiker

År 2018 hade de politiska partierna 255 000 medlemmar, vilket utgjorde 2,5 procent av befolkningen. Det var lika många kvinnor som män, men kvinnorna var fler i åldern 16-34 år och färre i åldern 55 år och äldre. Antalet medlemmar har sjunkit kraftigt de senaste årtiondena. Under 1960-talet var omkring 15 procent av befolkningen medlem i något parti. En bidragande orsak till minskningen är att den tidigare så kallade kollektivanslutningen mellan LO och Socialdemokraterna avskaffades 1990.

Politiskt förtroendevalda finns inom staten, regioner och kommuner. Gemensamt för de tre nivåerna är rätten att bestämma skatteuttaget. I riksdag och regering fattas varje år tusentals beslut som på olika sätt berör människors vardag. Det handlar till exempel om lagar, skatter, bidrag och pensioner. I statsbudgeten fastställs budgetar för de statliga myndigheterna.

Inom regionerna har politiken beslutsmyndighet över sjukvård och regional utveckling. När det gäller sjukvården ligger de politiska besluten oftast på "systemnivå": Strategisk utveckling, hur organisationen ska se ut, övergripande prioriteringar och hur mycket resurser som ska gå till olika verksamhetsområden. Den regionala utvecklingen innefattar kollektivtrafik och andra samverkansfrågor mellan region och kommuner.

Inom kommunerna berör besluten uppbyggnad och hantering för livets alla skiften: Barnomsorg, skolor, bostäder, teknisk förvaltning, stadsplanering och äldreomsorg. I kommuner har politikerna ofta ett mer praktiskt ansvar jämfört med politiker inom staten och regioner.

År 2019 fanns 4 600 förtroendevalda i regionerna och 36 000 i kommunerna. Av dessa var 1 700 hel- eller deltidsarvoderade, vanligtvis benämnda regionråd och kommunalråd. Övriga var fritidspolitiker. År 2003 fanns 1 200 hel- eller deltidsarvoderade förtroendevalda.

År 2019 var kvinnornas andel av de hel- och deltidsarvoderade 46 procent i regionerna och 42 procent i kommunerna. År 2003 var andelen 46 procent i regionerna och 33 procent i kommunerna.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> SKR:s hemsida 2019: Så styrs en kommun SCB 2020, Förtroendevalda i kommuner och regioner 2019.

### *Partiledare och partistyrelser*

Karin Söder var Sveriges första kvinnliga utrikesminister (1976) och första kvinnliga partiledare för ett riksdagsparti (1985). Mellan år 1990 och mars 2020 har riksdagspartierna haft 26 partiledare varav 8 kvinnor (31 procent). Härutöver har Miljöpartiet haft 12 språkrör, hälften kvinnor och hälften män. Inklusiv Miljöpartiets språkrör har andelen kvinnor i högsta ledning för ett riksdagsparti uppgått till 37 procent. Centerpartiet har haft två kvinnor och två män, Liberalerna två kvinnor och tre män. Socialdemokraterna och Moderaterna har vardera haft en kvinna och fyra män som partiledare.

I mars 2020 hade fyra av de åtta riksdagspartierna en kvinna som partiledare eller språkrör. Eftersom Miljöpartiet har två språkrör så var andelen kvinnor 44 procent. Om ett partiledarbyte sker från man till kvinna blir andelen kvinnor 56 procent.

I augusti 2019 fanns i riksdagspartiernas partistyrelser 164 ledamöter, varav 59 i partiledningarna/verkställande utskott.<sup>51</sup> Det var lika många kvinnor som män sammantaget i partistyrelserna. Könssammansättningen skilde sig dock mellan partierna.

### *Riksdagen*

I Jämställdhetsutredningens betänkande från 2015 står följande:

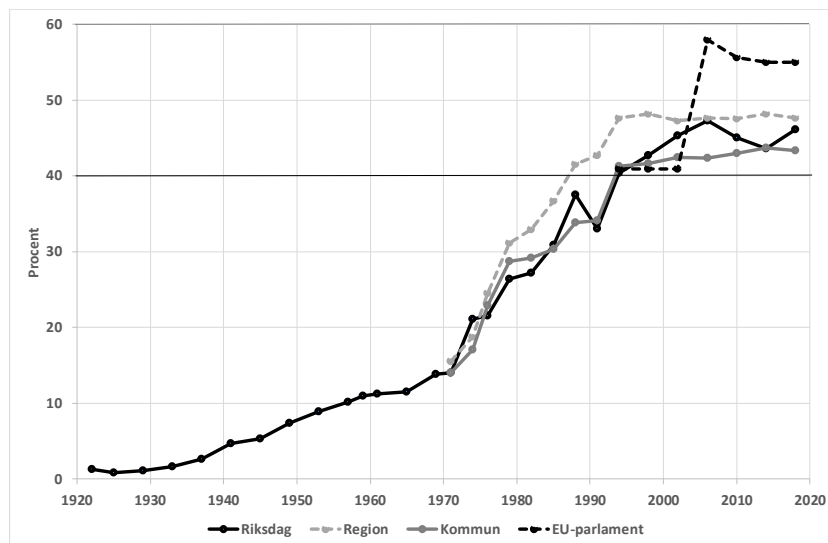
”Riksdagens sammansättning efter val är en av de mest centrala indikatorerna i fråga om makt och inflytande. Riksdagen är demokratins viktigaste institution. Det är den högsta beslutsfattande församlingen i landet och i dess viktigaste uppgifter ingår att stifta lagar, besluta om statens utgifter och inkomster i statsbudgeten samt kontrollera regeringen och myndigheterna. En jämn könsfördelning i riksdagen är en grundläggande förutsättning för kvinnors och mäns makt och inflytande i politiken och samhället.”<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Hämtat från respektive riksdagspartis hemsida i augusti 2019.

<sup>52</sup> SOU 2015:68, sid. 98.

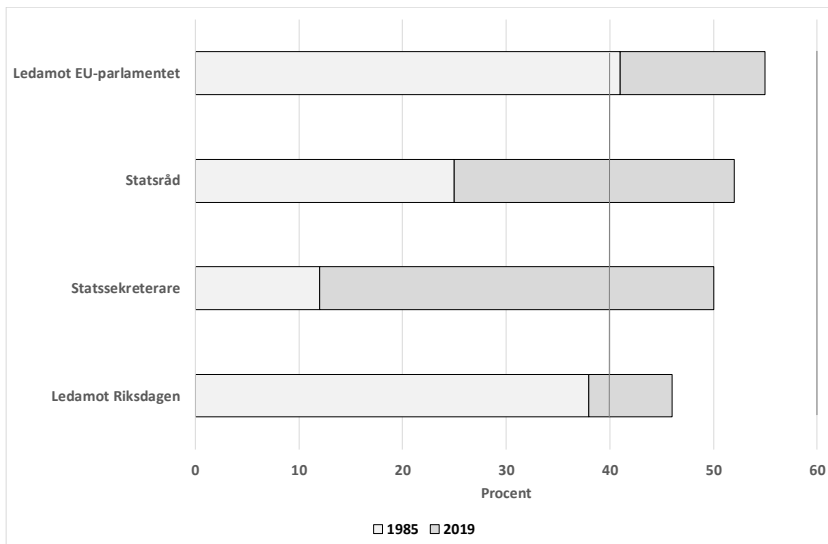
**Figur 5.1** Andel valda kvinnor till riksdagen, regioner, kommuner och EU-parlament 1922-2018



Källa: (SCB 2019). Nominerade och valda kandidater i riksdag, landstingsfullmäktige, kommunfullmäktige och EU-parlamentet. Valmyndigheten (2019). (Egen bearbetning).

Det tog nästan 70 år från det första riksdagsvalet med allmän rösträtt tills andelen valda kvinnor översteg 40 procent, för regioner år 1988 och för riksdag och kommuner år 1994. Denna utveckling beror på medvetna satsningar från partiernas sida för att bryta dominansen av män på olika politiska poster. I valet 1994 blev ”varannan damernas” ett begrepp för att placera kvinnor och män på partiernas valsedlar (Stensöta och Wängnerud 2018).

**Figur 5.2** Andel kvinnor i den nationella politiken år 1985 (1995 för EU-parlamentariker) och förändring till 2019



Anm.: Den ljusa delen av stapeln anger andelen kvinnor 1985 (1995 för EU-parlamentariker) och adderas den mörkare delen av stapeln erhålls andelen för 2019.

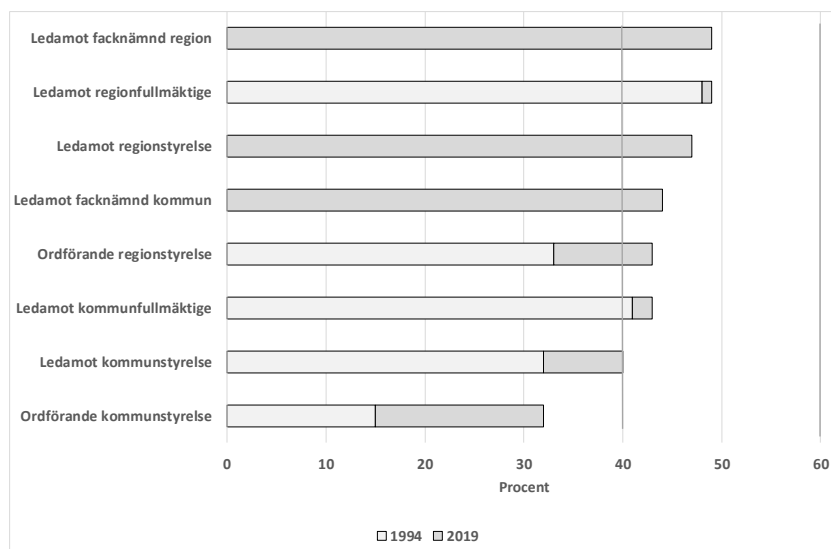
Källor: SCB (2018 och 2019). Nominerade och valda kandidater i riksdag, landstingsfullmäktige, kommunfullmäktige och EU-parlamentet. Valmyndigheten (2019). SCB (2018). På tal om kvinnor och män. (Egen bearbetning).

Av Sveriges EU-ledamöter har andelen kvinnor varit mellan 41 och 58 procent i de sju valen mellan 1995 och 2019. Sverige har haft fyra EU-kommissionärer, samtliga kvinnor.

Regeringen bestod av 12 kvinnor och 11 män i mars 2020. Sedan 1946 har Sverige haft åtta statsministrar, samtliga män. 18 ministrar har haft ansvar för jämställdheten, varav 16 kvinnor. Sju ministrar, samtliga kvinnor, hade i mars 2020 ansvarsområden med stor betydelse för utveckling av jämställdheten. Det är ministrarna för jämställdhet, arbetsmarknad, utbildning, högre utbildning och forskning samt finansministern, socialministern och civilministern. I mars 2020 var tre av de åtta riksdagspartiernas gruppleddare kvinnor.

## Regioner och kommuner

**Figur 5.3** Andel kvinnor i politiska uppdrag i regioner och kommuner 1994 och förändring till 2019



Anm.: Vi har inte haft tillgång till uppgifter om könsfördelning för ledamot i regionstyrelse samt i facknämnder i regioner och kommuner för 1994, varför dessa staplar endast visar andel kvinnor 2019. År 2010 var andel kvinnor som ledamot i landstingsstyrelse 33 procent.

Källor: SCB (Be 31 SM 9501) Nominerade och valda kandidater vid de allmänna valen 1994. SCB (2018). På tal om kvinnor och män. (SCB 2018 och 2019). Nominerade och valda kandidater i riksdag, landstingsfullmäktige, kommunfullmäktige och EU-parlamentet. SKL (2019). 310 val. 2018 års kommun- och landstingsval. SCB (2020) Förtroendevalda i kommuner och regioner 2019. SCB (2020) Statistikdatabasen/Demokrati/Undersökning av förtroendevalda i kommuner och regioner. (Egen bearbetning).

I regionstyrelse var kvinnornas andel som ordförande 33 procent år 1994 och 43 procent år 2019. Kvinnornas andel som ordförande i kommunstyrelse var 15 procent år 1994 och 32 procent år 2019, år 2014 var andelen 37 procent.

Kvinnor var 2019 i majoritet i kommunernas facknämnder som ansvarar för vård- och omsorgsfrågor och sociala frågor (58 procent), medan män var i majoritet i tekniska nämnder (71 procent). I nämnder för barn- och ungdomsfrågor är det en liten majoritet av kvinnor, medan män är i en liten majoritet i nämnder för kultur- och fritidsfrågor. Mönstren är desamma som tidigare år och endast små förändringar kan noteras sedan föregående redovisning 2015.

I regionernas facknämnder är kvinnor i majoritet i nämnder för vård, omsorg och sociala frågor. Män är i majoritet i nämnder för teknik, miljö och trafik, liksom övriga facknämnder (SCB 2020).

### *Att utse politiska företrädare*

Jämställdhetsutredningen tar i sitt betänkande upp processen att utse politiska företrädare (SOU 2015:86).

”Forskningen visar att partierna är grindvakter i politiken och avgör bland annat vilka av sina företrädare som ska kandidera till riksdagen och andra folkvalda församlingar samt i vilken ordning de ska placeras på listorna. Det betyder att väljarna tar ställning till vilka kandidater de vill lägga sin röst på först efter det att partierna har gjort en gallring och rangordning av sina respektive kandidater. Partiernas privilegium att sätta samman sin egen partilista påverkar följaktligen också könsfördelningen av kvinnor och män på partilistan.”<sup>53</sup>

I betänkandet sägs vidare att

”politiken är det samhällsområde som är mest könsbalanserat när det gäller ledande positioner. Sveriges riksdag och regering består sedan mitten av 1990-talet av ungefär lika många kvinnor som män. I EU-parlamentet har andelen kvinnor bland de svenska ledamöterna överstigit 50 procent vid de tre senaste valen. Även på regional nivå har andelen kvinnor ökat över tid, och könsfördelningen ligger i de flesta fall inom intervallet 40–60 procent.”<sup>54</sup>

Undersökningar från Göteborgs universitet (SOM-institutet) visar riksdagsledamöternas intresse för olika områden inom politiken. Bland kvinnor har intressesmönstret varit relativt stabilt. Bland män har det skett en ökning av intresset för social välfärd. Fördjupade analyser visar att en del av förändringen bland manliga politiker kan förklaras av mäns utökade uttag av föräldraledighet (Stensöta och Wängnerud 2018).

En förändring har skett i riksdagsutskotten. I början av 1990-talet var andelen kvinnor i utskottsgruppen social välfärd 49 procent och i utskottsgruppen ekonomi/teknik 15 procent (Stensöta och Wängnerud 2018). Under mandatperioden 2014/18 var motsvarande andelar 53 och 40 procent.

---

<sup>53</sup> SOU 2015:86, sid 101-102.

<sup>54</sup> SOU 2015:86, sid 142.

Det finns rapporter och forskning som visar på hinder och möjligheter för kvinnor att göra politisk karriär. År 2019 publicerade Jämställdhetsmyndigheten en rapport som visar att det inte råder reell jämställdhet mellan kvinnor och män i politiskt arbete och att kvinnor fortfarande möter större motstånd i utövandet av sitt uppdrag än vad män gör (Jämställdhetsmyndigheten 2019). Det finns andra forskningsstudier som visar på ett motsatt förhållande inom den så kallade informella makten. Möjligheten att påverka den egna partigruppens ställningstaganden i riksdagen visar inte på några systematiska skillnader mellan kvinnor och män (Stensöta och Wängnerud 2018).

### 5.2.2 Staten

Med staten menas verksamhet inom Regeringskansli och myndigheter knutna till regeringen. Inom staten finns olika funktioner som svarar för eller påverkar samhällets och invånarnas högre utbildning, samhällsskydd, rättsskipning, socialt skydd, arbetskraftsdeltagande och transportmöjligheter.

I Sverige fanns 340 statliga myndigheter 2019 (Statskontoret 2019).

Hälften av de anställda arbetar inom universitet och högskolor, samhällsskydd och rättsskipning. Den största enskilda myndigheten är Polismyndigheten med 31 000 anställda, följt av Försvarsmakten med 21 000. Andra stora myndigheter är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kriminalvården och Skatteverket som alla har kring 10 000 anställda.

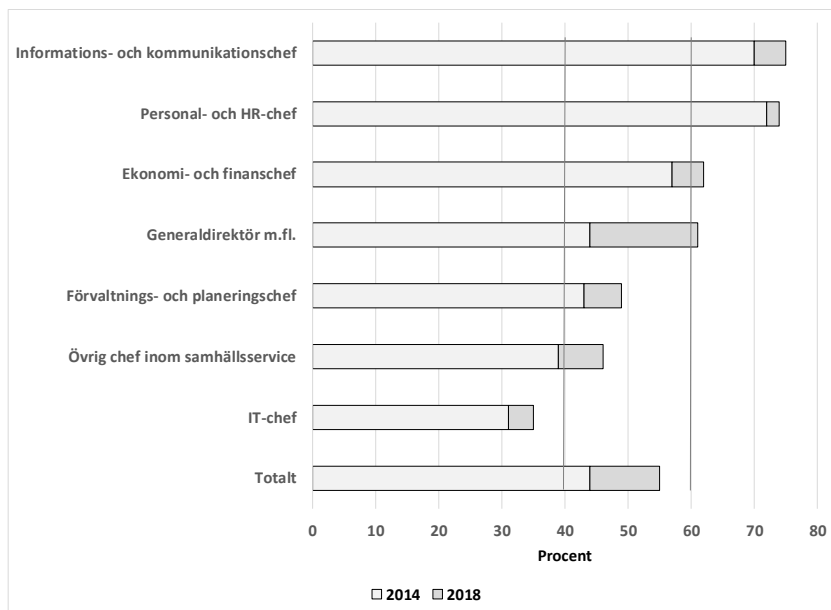
Regeringen tillsätter myndighetschefer och utfärdar regleringsbrev som innehåller instruktioner till myndigheterna. De flesta statliga myndigheter är så kallade enrådsmyndigheter, som innebär att myndighetschefen är ansvarig för verksamheten inför regeringen.

#### *Chefer och specialister*

År 2019 fanns 250 000 anställda inom den statliga sektorn. Av statens tio verksamhetsområden var kvinnor i majoritet som chef inom

sju områden 2019 och fyra områden 2007.<sup>55</sup> Sex procent av kvinnorna och sju procent av männen var chefer 2018. 45 procent av kvinnorna och 30 procent av männen var specialister. Av samtliga chefer var 46 procent kvinnor. Av samtliga specialister var 55 procent kvinnor.<sup>56</sup>

**Figur 5.4 Andel kvinnor på högre chefsbefattning inom staten 2014 och förändring till 2018<sup>57</sup>**



Anm.: Totalt antal anställda kvinnor och män på högre chefsbefattning var 6 900 och utgjorde knappt hälften av samtliga chefer inom den statliga sektorn år 2018. Chefer inom Försvarsmakten är inte inräknade i figuren. "Totalt" innebär könsfördelningen för sammanlagt alla chefer i figuren.

Källa: SCB Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. (Egen bearbetning).

<sup>55</sup> Arbetsgivarverket har på vår förfrågan gjort sammanställning av statistik över antal anställda och chefer för åren 2007 och 2019.

<sup>56</sup> SCB: Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. Underlaget till diagrammet är hämtat från SCB:s statistikdatabas som ligger öppen på SCB:s hemsida. I bilagan Metod och språkliga förtydliganden, avsnitt SCB:s statistikdatabas, beskrivs databasen och exempel på urval och bearbetningar i olika steg till färdigt diagram.

<sup>57</sup> I SCB:s statistikdatabas över antal anställda (SSYK 2012) finns en indelning på två nivåer inom Yrkesområde 1. Chefsyrken. Nivå 1: Funktionschef eller chef på mellanchefsnivå dvs. chef över andra chefer. Underställd verkställande direktör eller motsvarande. Dessa chefsyrken finns med i figuren. Nivå 2: Verksamhetsnära chef underställd mellanchef, verkställande direktör eller motsvarande i organisation utan mellanchef. Högsta chef i företag utan chefshierarki. Dessa chefsyrken finns inte med i figuren (Källa: uppgift på förfrågan från SCB). Motsvarande figurer som visar andel kvinnor på högre chefsbefattning finns också i avsnitten Regioner, Kommuner, Offentlig sektor sammantaget och Privat sektor. Även i dessa diagram är det chefsyrken nivå 1 som redovisas.



I fyra chefsyrken var kvinnornas andel över 60 procent. I två yrken var andelarna mellan 40 och 60 procent och av IT-cheferna var kvinnornas andel under 40 procent. Andel kvinnor har ökat mellan 2014 och 2018 i samtliga chefsbefattningar.

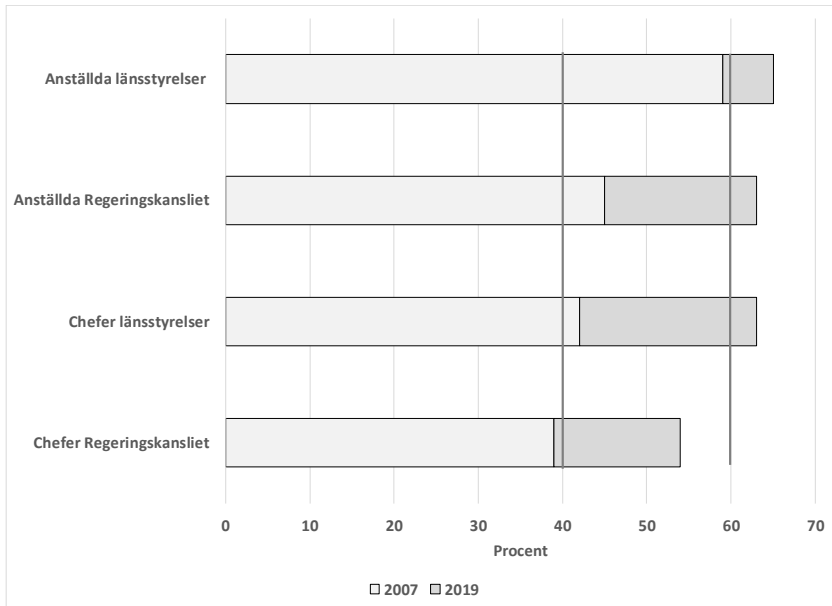
### *Regeringskansli och länsstyrelser*

Inom Regeringskansliet fanns 4 700 anställda 2019 (Arbetsgivarverket 2020, särskild bearbetning). Nästan hälften arbetar som handläggare med tjänstebenanämningar som till exempel departementssekreterare, kansliråd och ämnesråd. De 500 cheferna är regeringens politiska chefstjänstemän. Övriga personalgrupper är bland annat politiskt anställda och baspersonal (Regeringskansliet 2019a).

Huvuduppgiften för departementets anställda är att bistå regeringen med propositioner och att styra myndigheterna. Myndighetschefen ansvarar formellt mot regeringen men i praktiken sorterar varje myndighet under ett specifikt departement och rapporterar till en minister. De politiska besluten bereds av tjänstemännen vid berörda departement.

Vid Sveriges länsstyrelser fanns 6 100 anställda 2019 (Arbetsgivarverket 2020, särskild bearbetning). En stor del av länsstyrelsernas arbete är tillsyn inom samhällsplanering och stadsbyggnad, naturvård och miljöskydd. Andra uppgifter är samordning av integration och civil beredskap, djurtillsyn samt fördelning av statsbidrag till framför allt lantbruk. Som regeringens förlängda arm är uppdraget också att samordna offentliga insatser samt att ha kontakt med civilsamhället.

**Figur 5.5** Andel kvinnor inom Regeringskansliet och länsstyrelser 2007 och förändring till 2019



Källa: Arbetsgivarverket (2020), särskild bearbetning. Regeringskansliets årsbok (2010 och 2018). (Egen bearbetning).

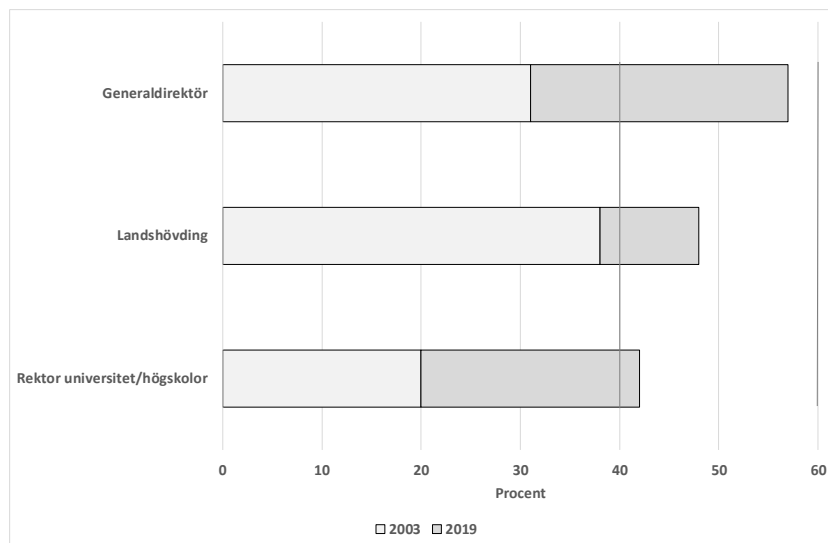
År 2019 var 54 procent av Regeringskansliets chefer kvinnor. År 1998 var andelen 23 procent (visas ej i figuren).

I sju av Regeringskansliets tio departement var andelen kvinnor år 2018 högre än 60 procent, i Kulturdepartementet och Arbetsmarknadsdepartementet över 70 procent. Inom jämställdhetsenheten på Arbetsmarknadsdepartementet var andelen kvinnor över 80 procent (april 2020). I Försvarsdepartementet var kvinnorna i minoritet med 49 procent.

Av samtliga anställda på Sveriges länsstyrelser var 65 procent kvinnor och av cheferna 63 procent år 2019.

Myndighetschefer

**Figur 5.6** Andel kvinnor som myndighetschefer i staten år 2003 och förändring till 2019

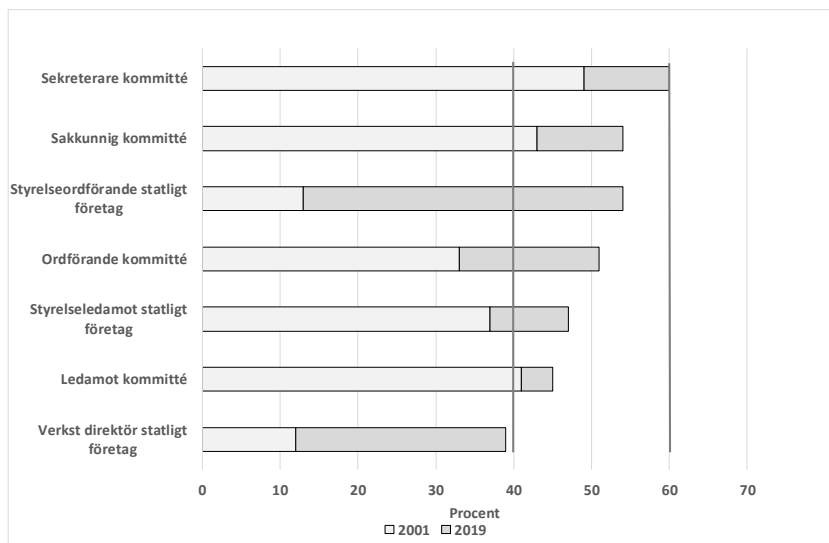


Anm.: Uppgifter för 2019 gäller per den 5 september 2019. I figur 5.6 ingår 157 av 199 myndighetschefer. Härutöver finns överintendenter, direktör, rikspolischef, riksåklagare m.fl. Sammantaget var andelen kvinnor 51 procent år 2019 inom dessa 42 befattningar.

Källa: Regeringens budgetproposition (2019/2020). Utgiftsområde 2, Bilaga 1. (Egen bearbetning).

År 2018 anställde regeringen totalt 37 myndighetschefer, varav 19 var kvinnor och 18 var män. Den 5 september 2019 var andelen kvinnor bland myndighetscheferna 51,8 procent, vilket var 1,3 procentenheter högre än 2018.

Under de senaste 16 åren har andelen kvinnor som myndighetschef ökat. En fördubbling av kvinnor har skett bland de 30 rektorerna inom universitet och högskolor.

*Statliga kommittéer och företag***Figur 5.7** Andel kvinnor i statliga kommittéer och företag år 2001 och förändring till 2019

Anm.: Uppgifterna för statliga kommittéer gäller år 2017. Regeringen kan tillsätta en kommitté för att utreda en fråga. Normalt arbetar ungefär 120 utredningar samtidigt. (Regeringen.se/utredningar och kommittéer, 2020).

Källa: SCB (2018). På tal om kvinnor och män. Regeringskansliet (2019). Verksamhetsberättelse för bolag med statligt ägande 2018. (Egen bearbetning).

I den statliga bolagsportföljen finns 46 hel- och delägda bolag, varav två är börsnoterade. Tillsammans sysselsätter bolagen 135 000 personer. Flest anställda finns i Vattenfall, PostNord, SJ och SSAB (Regeringskansliet 2019b). De anställda i statliga bolag ingår i statistiken för den privata sektorn.

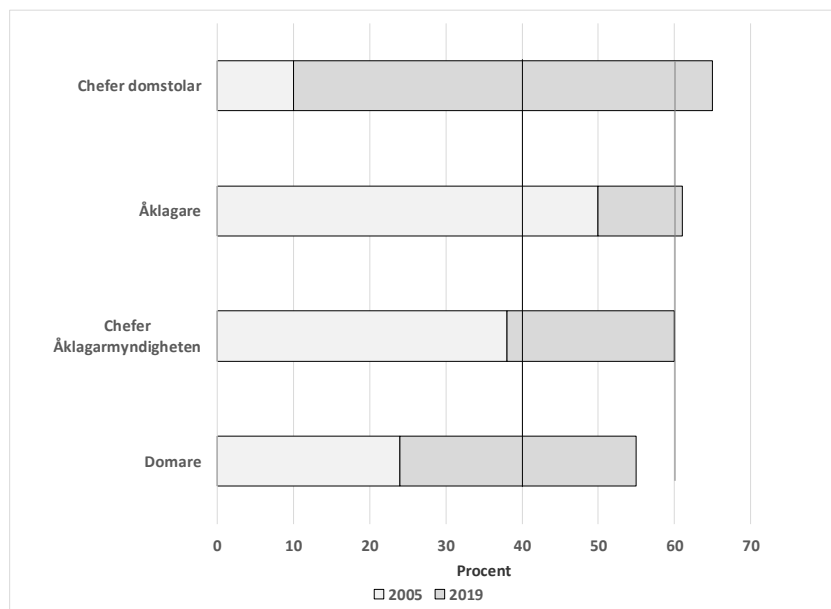
I de statliga kommittéerna var kvinnor i majoritet, över 50 procent, som ordförande, sekreterare och sakkunnig. I de statliga företagen har kvinnornas andelar ökat mellan 2001 och 2019. Störst ökning har skett som styrelseordförande och verkställande direktör.

*Åklagare och domare*

År 2019 var 1 500 personer anställda inom Åklagarmyndigheten, varav 992 åklagare (Åklagarmyndigheten 2020). Inom Domstols-

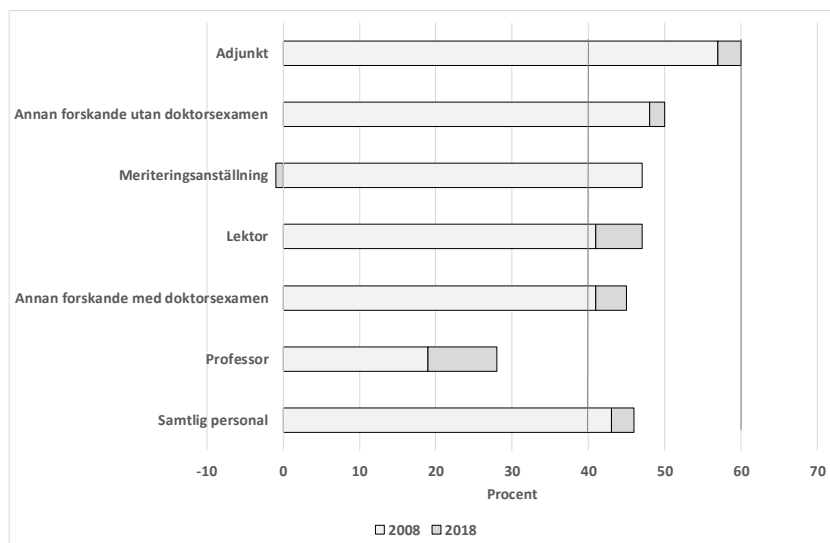
verket fanns 7 200 anställda, varav 2 433 ordinarie och icke ordinarie domare (Sveriges Domstolar 2020).

**Figur 5.8 Andel kvinnor inom Åklagarmyndigheten och Domstolsverket 2005 och förändring till 2019**



Anm.: För Domstolsverket gäller uppgifterna ordinarie domare och avser år 2001 i stället för 2005. Källa: Årsredovisning Åklagarmyndigheten 2005 och 2019. Årsredovisning Domstolsverket 2003 och 2019. (Egen bearbetning).

Kvinnornas andelar har ökat både som anställda och chefer. Störst ökning har skett för de 74 cheferna för Sveriges domstolar, från tio procent till över 60 procent. Andelen kvinnor som domare är över 50 procent. För icke ordinarie domare var andelen kvinnor 71 procent år 2019 (ej med i figuren). Liknande utveckling har skett för åklagare och chefer vid Åklagarmyndigheten.

*Lärare på universitet och högskolor***Figur 5.9** Andel kvinnor som undervisande personal inom universitet och högskolor år 2008 och förändring till 2018<sup>58</sup>

Källa: SCB: Undervisande och forskande personal fördelade efter forskningsområde, kön, och anställningskategori 2001-2018. (Egen bearbetning).

Inom Sveriges universitet och högskolor fanns 37 000 anställda som undervisande och forskande personal år 2018. Det är en ökning med mer än 30 procent sedan 2008. Av personalgruppen var 28 procent lektorer och 18 procent professorer (SCB 2019a).

I fem av sex lärarkategorier var andelen kvinnor mellan 40 och 60 procent 2018. Andelen kvinnor bland professorer har mellan åren 2008 och 2018 ökat från 19 till 28 procent. Högst andel kvinnliga professorer 2018 fanns inom *Humaniora och konst* (39 procent) och *Samhällsvetenskap* (35 procent). Lägst andel hade *Teknik* (17 procent) och *Naturvetenskap* (19 procent).

<sup>58</sup> Antal meriteringsanställningar var 1 825 år 2008 och 3 946 år 2018. I meriteringsanställningar ingår biträdande lektorer. Innehavaren av ett biträdande lektorat har rätt att provas för befordran till en tillsvidareanställning som universitetslektor, en tjänst som vanligen föregår en anställning som professor. Antalet bitr. lektorer har ökat från drygt 140 år 2008 till 720 år 2018. Andelen kvinnor bland biträdande lektorer varierade mellan 35 och 43 procent under dessa år och år 2018 var andelen 43 procent. (UKÄ 2019).

*Högutbildade kvinnor och män på statliga myndigheter*

I november 2019 publicerade SCB kortrapporten ”Kvinnor tar över på statliga jobb” (SCB 2019b).

Rapporten bygger på statistik från år 2017 för 186 statliga myndigheter.<sup>59</sup>

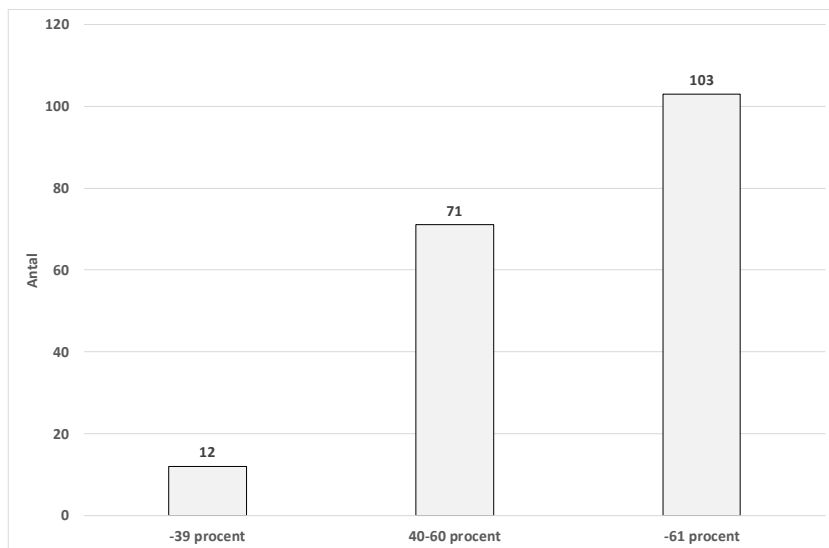
I rapporten konstateras bland annat följande

- År 2000 var sex av tio högutbildade på statliga jobb män. 2017 är bilden den omvända, med nära sex av tio kvinnor i stället.
- Omvandlingen från en övervikt män till en övervikt kvinnor på statliga jobb går väldigt snabbt. Andelen högutbildade kvinnor ökar med drygt 0,8 procent per år medan ökningen i näringslivet är 0,5 procent per år. År 2017 var andelen kvinnor med treårig eftergymnasial utbildning i de statliga myndigheterna 57 procent.
- Det ses en tydlig skillnad mellan yngre och äldre. För personer 45 år och yngre är staten på väg att inte längre vara en jämställd arbetsgivare ur ett könsperspektiv. I nästan alla årskullar födda 1976 och senare är minst 60 procent av de högutbildade statligt anställda kvinnor. Bland de äldsta högutbildade är männen fortfarande fler än kvinnorna. Men det är bara i den ganska lilla gruppen 65-plussare som andelen män överstiger 60 procent.
- År 2017 var 54 procent av cheferna kvinnor. Morgondagens chefer rekryteras ofta internt, det vill säga ifrån organisationens egen personalstyrka. Om arbetsplatserna inte är jämställda i ett könsperspektiv, finns risk att chefskollektivet inte heller blir det. För staten är 58 procent av de nyrekryterade cheferna kvinnor. För tio år sedan var motsvarande andel 43 procent kvinnor.

---

<sup>59</sup> Källan är Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) och undersökningen omfattar myndigheter med minst 30 förvärvsarbetande.

**Figur 5.10** Andel kvinnor anställda i statliga myndigheter med treårig eller längre eftergymnasial utbildning 2017



Källa: SCB (2019) "Kvinnor tar över på statliga jobb" samt "Andel högutbildade kvinnor på olika myndigheter". (Egen bearbetning).

Figuren visar att i 12 av totalt 186 myndigheter var kvinnors andel av samtliga anställda med högskoleutbildning 39 procent och under. I 71 myndigheter var det en jämn könsfördelning 40-60 procent. I 103 myndigheter var kvinnors andel 61 procent och över.

### 5.2.3 Regioner

Regionens huvuduppgift är att svara för hälso- och sjukvård samt tandvård för barn och ungdom (SKR 2019). Regionen har också ett ansvar för kollektivtrafik och utvecklingsfrågor inom länet.

I Sverige finns 21 regioner varav åtta hade fler än 10 000 anställda 2018 (SKR 2020a). Flest anställda hade regionerna Västra Götaland (49 000) och Stockholm (44 000).

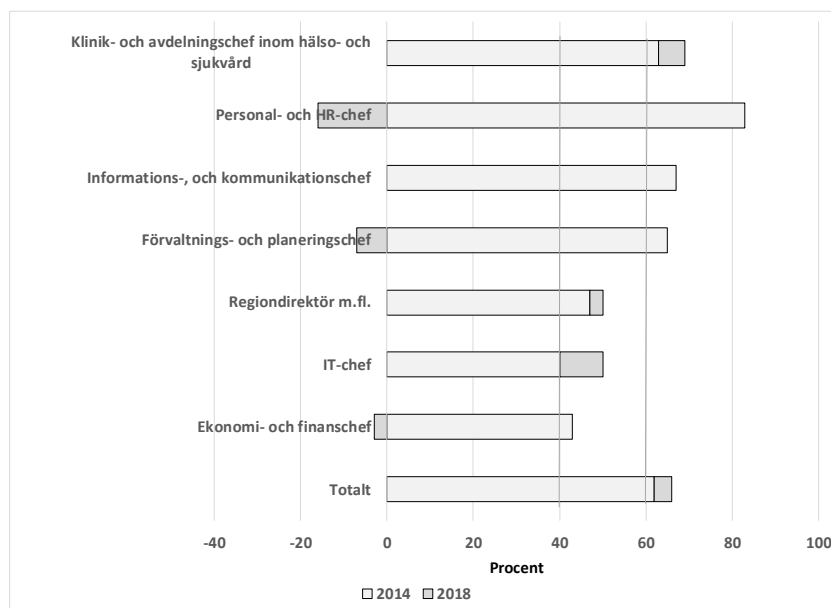
År 2017 arbetade åtta av tio anställda i ett patientnära vårdyrke (SKR 2020b). Av dessa hade 75 procent en eftergymnasial utbildning på tre år eller längre. Tre fjärdedelar av dessa var sjuksköterskor eller läkare.



### Chefer och specialister

År 2018 fanns 248 000 anställda inom regionerna, 78 procent kvinnor. Fyra procent av kvinnorna och fem procent av männen var chefer. 54 procent av kvinnorna och 60 procent av männen var specialister. Av samtliga chefer var 74 procent kvinnor. Av samtliga specialister var 76 procent kvinnor.

**Figur 5.11 Andel kvinnor på högre chefsbefattning inom regioner 2014 och förändring till 2018 (se fotnot 57)**



Anm.: Mörka staplar som går till vänster visar en minskning av andelen kvinnor mellan 2014 och 2018. Totalt antal anställda kvinnor och män på högre chefsbefattning var 2 050 och utgjorde en femtedel av samtliga chefer inom regionerna år 2018. "Totalt" innebär könsfördelning för sammanlagt alla chefer i figuren.

Källa: SCB Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. (Egen bearbetning).

Inom samtliga yrkeskategorier i figuren är kvinnornas andelar över 40 procent. Inom fyra kategorier är andelen över 60 procent. Av de 21 regiondirektörerna var 29 procent kvinnor i april 2020 (Uppgift hämtat på samtliga regioners hemsidor).<sup>60</sup>

Facktidskriften Dagens Medicin har sedan 1996 publicerat en lista på världens 100 mäktigaste personer. Maktlistan bygger på bak-

<sup>60</sup> Regiondirektörer ingår i stapeln Regiondirektör m.fl., sammanlagt 80 anställda, hälften kvinnor.

grundssamtal med över 40 kännare av svensk sjukvård. Bedömningen på listan ska spegla både formell makt och informellt inflytande. Andelen kvinnor på hundralistan var 59 procent 2019 och 35 procent 2008. Av de tio mäktigaste var det åtta kvinnor 2019 och sex kvinnor 2008 (Dagens Medicin, 2019).

#### 5.2.4 Kommuner

Kommunen har ansvaret för förskolor, skolor, socialtjänst, äldreomsorg och räddningstjänst. De ansvarar för att det finns bostäder, miljöskydd, vatten och avlopp, att det plogas och att man kan återvinna sitt avfall. Och för att det finns bibliotek och ett utbud för fritid och kultur.

I Sverige finns 290 kommuner varav nio har fler än 10 000 anställda. Flest anställda har Göteborg och Stockholm, vardera 42 000 år 2018 (SKR 2020b).

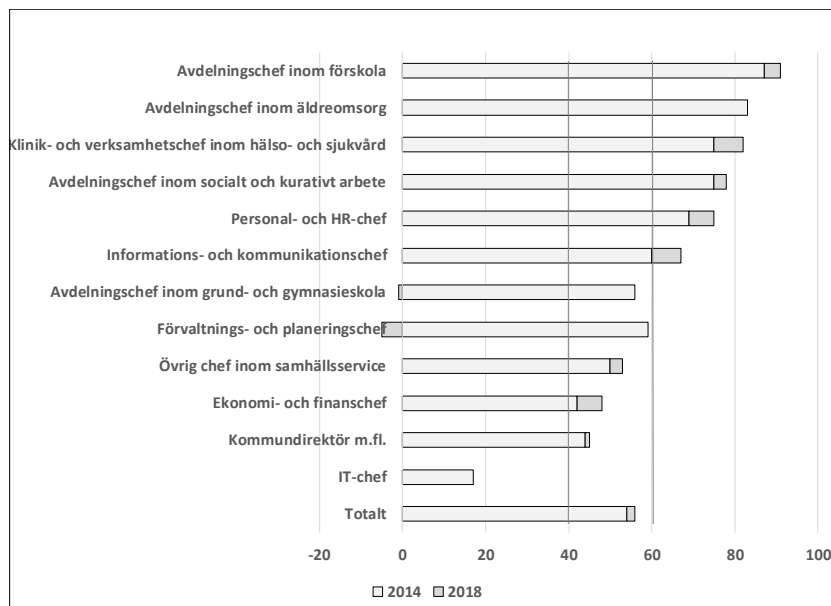
##### *Chefer och specialister*

År 2018 fanns 840 000 anställda inom kommunerna, 77 procent kvinnor. Fyra procent av kvinnorna och tio procent av männen var chefer. 39 procent av kvinnorna och 36 procent av männen var specialister. Av samtliga chefer var 70 procent kvinnor. Av samtliga specialister var 78 procent kvinnor.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> SCB: Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. Se bilaga 3 för mer detaljerad beskrivning av hämtningen av statistiken.

**Figur 5.12 Andel kvinnor på högre chefsbefattning inom kommuner 2014 och förändring till 2018 (se fotnot 57)**



Anm.: Mörka staplar som går till vänster visar en minskning av andelen kvinnor mellan 2014 och 2018. Totalt antal anställda kvinnor och män på högre chefsbefattning var 6 000 och utgjorde 16 procent av samtliga chefer inom kommunerna år 2018. "Totalt" illustrerar andelen kvinnor för sammanlagt alla chefer i figuren.

Källa: SCB Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. (Egen bearbetning).

I sex chefsyrken var andelen kvinnor över 60 procent och i fem yrken inom spannet 40-60 procent. Andel kvinnor som IT-chef var under 20 procent såväl 2014 som 2018. Av de 290 kommundirektörerna var 42 procent kvinnor 2018 (visas ej i figuren).<sup>62</sup> År 2005 var andel kvinnor som kommundirektör 25 procent (SOU 2007: 108).

### 5.3 Offentlig sektor sammantaget

Detta avsnitt är en kartläggning av makt och inflytande sammantaget inom den offentliga sektorn. Figur 5.13 och 5.15 bygger på tidigare redovisade andelar i detta kapitel för enskilda yrken. I dessa två figurer sammanfattas den kvantitativa jämställdheten och utveckling över tid. Notera att tiden mellan de två jämförelseåren varierar vilket

<sup>62</sup> Uppgift från SKR på förfrågan.

bör beaktas vid vissa jämförelser av förändringar av andelar över tid. De två år som jämförs anges vid varje yrke i figuren.

### 5.3.1 Anställda i offentlig sektor

År 2018 fanns 1,4 miljoner anställda inom den offentliga sektorn, 73 procent kvinnor. Fyra procent av kvinnorna och sex procent av männen var chefer. 43 procent av kvinnorna och 41 procent av männen var specialister. Av samtliga chefer var 66 procent kvinnor. Av samtliga specialister var 73 procent kvinnor.<sup>63</sup>

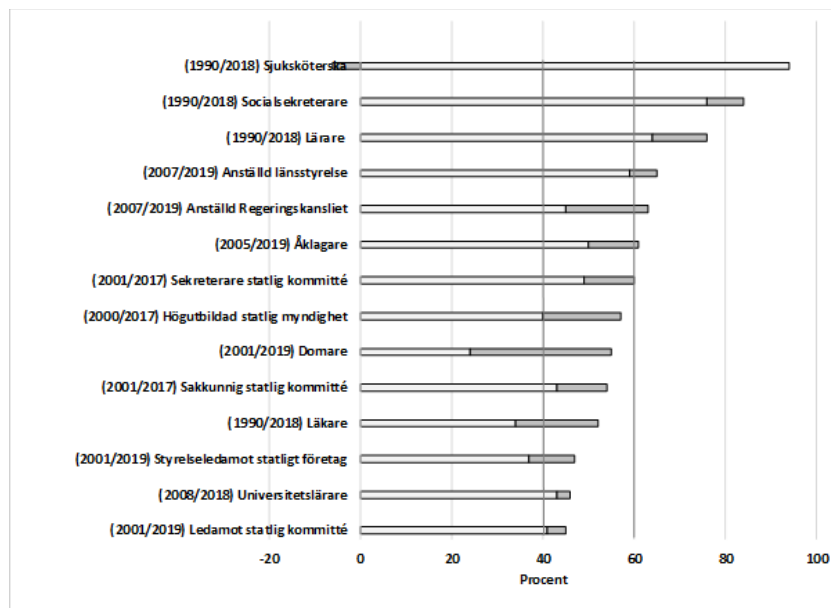
#### *Specialister*

Figur 5.13 visar 14 yrken där det går att jämföra kvinnors och mäns andelar mellan två år, till exempel mellan 2005 och 2019. Vi har valt positioner där det går att jämföra kvinnors andelar mellan minst tio år. Inom parentes till vänster om yrkesbenämningen visas de två jämförelseåren. Slutet på den ljusa stapeln är det första jämförelseåret och slutet på den mörka stapeln det senaste året där det finns tillgänglig statistik.

---

<sup>63</sup> SCB: Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. Se bilaga 3 för mer detaljerad beskrivning av hämtningen av statistiken.

**Figur 5.13** Andel kvinnor som specialist inom offentlig sektor och förändring över tid (varierande mätår).



Anm.: Mörk stapel som går till vänster visar en minskning av andelen mellan mätåren.

Källor: Se under respektive figur i kapitel 4 *Arbete* samt kapitel 5 *Makt och inflytande*. (Egen bearbetning).

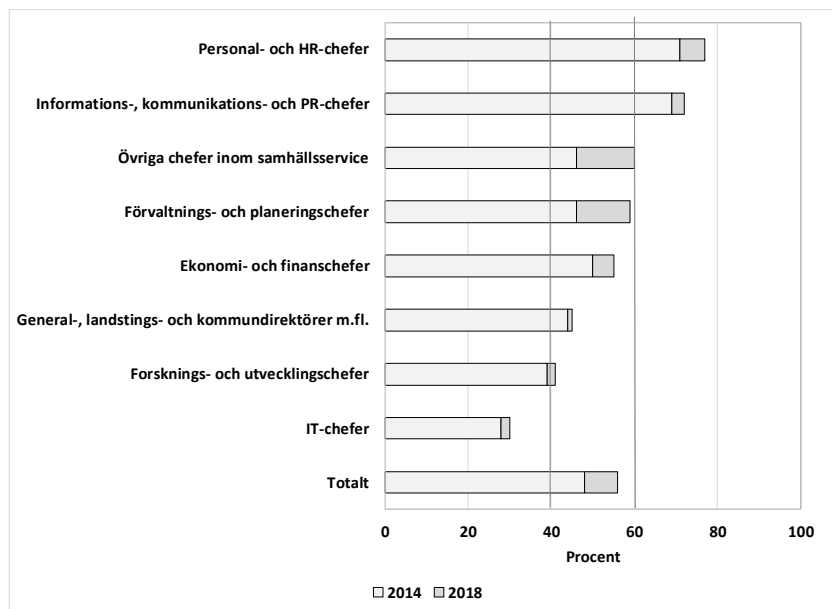
Kvinnornas andelar i de 14 yrkena varierar de senaste jämförelseåret från strax över 40 procent till över 80 procent. I sex yrken är andelen 61 procent och över. Åtta yrken finns inom spannet 40–60 procent.

För sjuksköterskor har andel kvinnor minskat från 94 till 88 procent. I alla andra yrken har andelen ökat, mellan 4 och 31 procentenheter. De största ökningarna har varit för domare, läkare och anställda på Regeringskansliet.

Inom den offentliga sektorn finns det tre specialistyrken där kvinnornas andel var under 40 procent år 2018 men där det saknas jämförbar äldre statistik. Lägst var andelen kvinnor bland civilingenjörer med 23 procent. De två andra var IT-arkitekter samt Fysiker och kemister, 36 procent. Det fanns totalt 18 000 anställda kvinnor i dessa tre yrken och utgjorde tre procent av samtliga specialister i offentlig sektor 2018.

### Högre chefsbefattningar

**Figur 5.14** Andel kvinnor på högre chefsbefattningar inom offentlig sektor 2014 och förändring till 2018, (se fotnot 57)



Anm.: "Totalt" innebär könsfördelning för sammanlagt alla chefer i figuren.

Källa: SCB Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. (Egen bearbetning).

Kvinnornas andelar inom de åtta yrkena varierar från 30 procent till strax under 80 procent. I två yrken är andelen 61 procent och högre och i fem inom 40-60 procent.

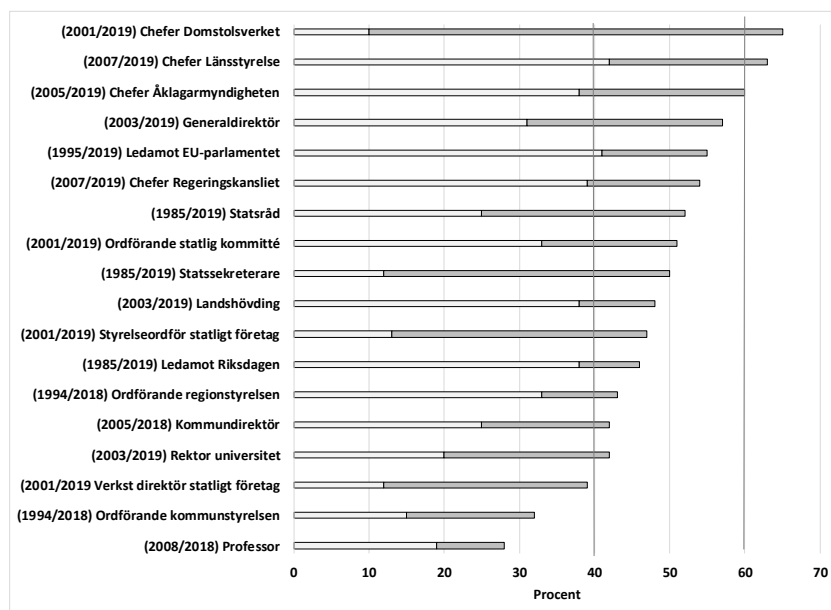
Andel kvinnor har ökat i alla yrken, mellan 1 och 14 procentenheter. De största ökningarna mellan 2014 och 2018 har varit för övriga chefer inom samhällsservice samt förvaltnings- och planeringschefer.

### Chefer och uppdrag i "toppositioner"

I figur 5.15 visas andel kvinnor i vad vi kallar "Toppositioner". Figuren visar 18 yrken och uppdrag i den offentliga sektorn där det går att jämföra kvinnors och mäns andelar mellan två år, till exempel mellan 1995 och 2019. Vi har valt positioner där det går att jämföra kvinnors andelar mellan minst tio år. Inom parentes till vänster om

yrkesbenämningen visas de två jämförelseåren. Slutet på den ljusa stapeln är det första jämförelseåret och slutet på den mörka stapeln det senaste året där det finns tillgänglig statistik.

**Figur 5.15 Andel kvinnor med topposition inom offentlig sektor och förändring över tid (varierande mätår)**



Anm.: Några av toppositionerna ingår som en del av chefsyrken i figur 5.14.

Källor: Se under respektive figur i kapitlet. (Egen bearbetning).

Kvinnornas andelar varierar i de 18 toppositionerna från under 30 procent till över 60 procent. I två toppositioner är andelen över 60 procent, 13 finns inom 40-60 procent och i tre under 40 procent.

Andel kvinnor har ökat i alla toppositioner, mellan åtta och 55 procentenheter. De största ökningarna har skett som chef för domstolar samt som styrelseordförande och verkställande direktör i statliga företag. I 16 av 18 positioner var kvinnornas andel under 40 procent det första jämförelseåret.

## 5.4 Privat sektor

I detta avsnitt sammanfattas resultat inom jämställdhet för den privata sektorn och bygger på uppgifter från SCB, Andra AP-fonden och Entreprenörskapsforum.

### 5.4.1 Antal företag och anställda<sup>64</sup>

Av samtliga 1,1 miljon företag i Sverige hade ett av tusen (1 140 företag) 250 anställda eller fler 2018. 71 procent av företagen var enmansföretag och 5 procent medelstora företag mellan 50 och 249 anställda. 332 av företagen var börsföretag.

De flesta företag, drygt 60 procent, fanns inom tjänstesektorn. Företag inom detaljhandel och konsultbyråer utgjorde en stor del inom tjänstesektorn. 20 procent fanns inom jord- och skogsbruk eller fiskeföretag och 14 procent inom industriföretag. År 2018 var 28 000 verkställande direktörer anställda i den privata sektorn.

Två tredjedelar av de anställda i näringslivet fanns i tjänstesektorn och nästan samtliga av den övriga tredjedelen i industribranscher. De företag med flest anställda i Sverige var Volvo Car AB (25 000 anställda), Post Nord AB (21 000) och AB Volvo (20 000). Ytterligare sju företag hade fler än 10 000 anställda.

### 5.4.2 Chefer

År 2018 fanns tre miljoner anställda inom den privata sektorn, varav 40 procent kvinnor. Fem procent av kvinnorna och sju procent av männen var chefer. 18 procent av kvinnorna och 15 procent av männen var specialister. Av samtliga chefer var 28 procent kvinnor.<sup>65</sup>

Av samtliga specialister var 45 procent kvinnor.

---

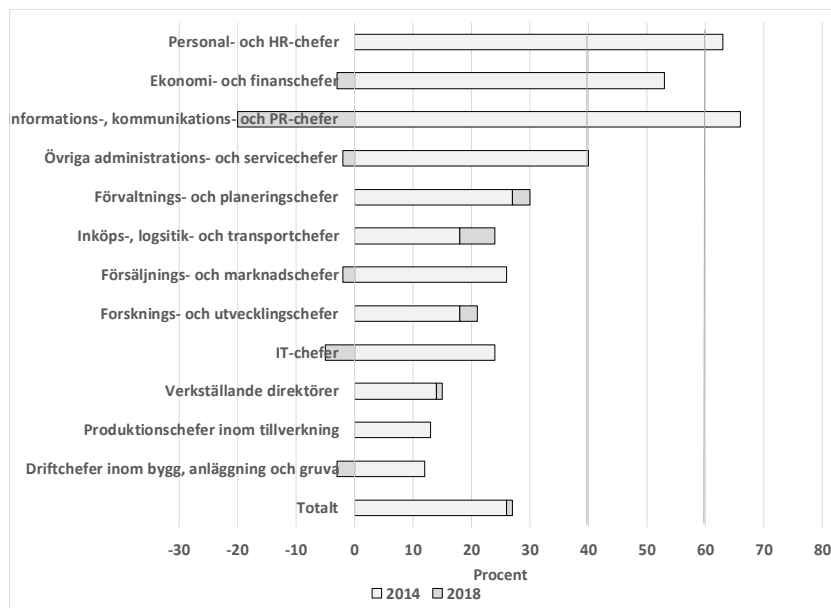
<sup>64</sup> Detta avsnitt bygger på information från Ekonomifakta 2019, Sveriges största företag och Företagens storlek, SCB: Antal arbetsställen november 2019 fördelat på näringsgren (SNI-kod) och storleksklass samt Andra AP-fonden (2019).

SCB: Antal anställda efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. Se även bilaga 3 för mer detaljerad beskrivning av hämtningen av statistiken.

<sup>65</sup> Inklusive verkställande direktörer. Om verkställande direktörer exkluderas var andelen kvinnliga chefer 30 procent.



**Figur 5.16** Andel kvinnor på högre chefsbefattning inom privat sektor 2014 och förändring till 2018 (se fotnot 57)



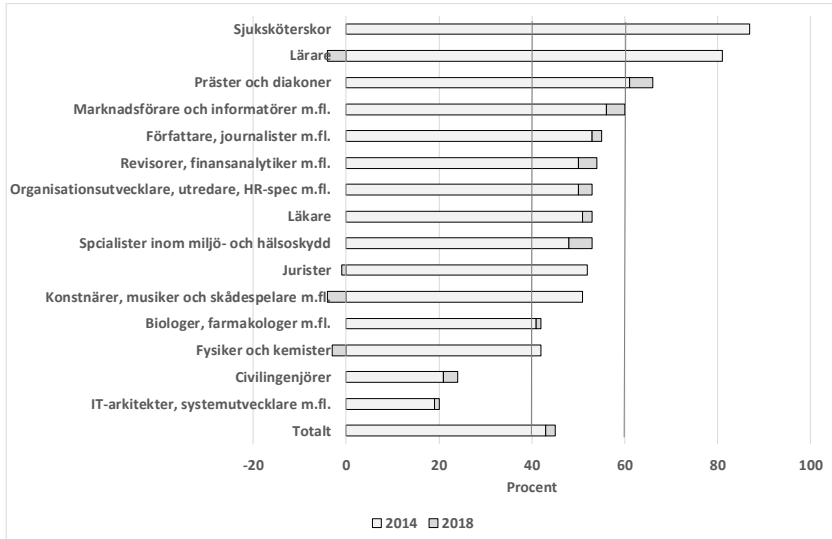
Anm.: Totalt anställda kvinnor och män på högre chefsbefattningar var 82 000 och utgjorde 43 procent av samtliga chefer i den privata sektorn år 2018. Mörka staplar som går till vänster visar en minskning av andelen mellan 2014 och 2018. "Totalt" avser andel kvinnor bland samtliga chefer som ingår i figuren.

Källa: SCB Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. (Egen bearbetning).

I tre chefsyrken är kvinnornas andelar över 50 procent. I nio chefsyrken är andelarna under 40 procent. I fem yrken har andelarna ökat mellan 2014 och 2018 och i sex yrken har andelarna minskat. Totalt har andelen kvinnor i chefsyrken ökat med en procentenhet mellan 2014 och 2018. De vanligaste chefsyrkena var verkställande direktör, chef för försäljning och marknad, administration och service samt chef för bygg och anläggning. Dessa fyra chefsgrupper stod för hälften av samtliga anställda chefer.

### 5.4.3 Specialister

Figur 5.17 Andel kvinnor som specialist inom privat sektor 2014 och förändring till 2018



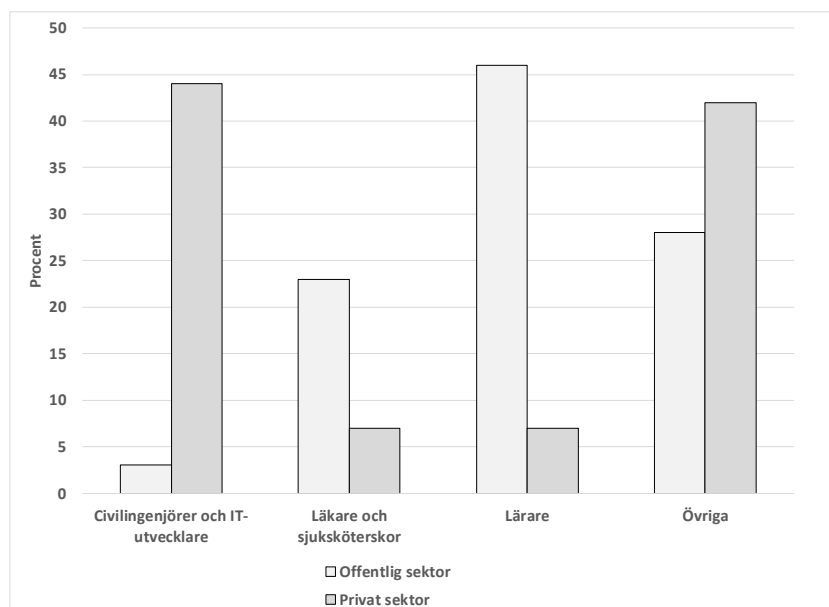
Anm.: Mörka staplar som går till vänster visar en minskning av andelen mellan 2014-2018. "Totalt" avser andel kvinnor bland samtliga specialister som ingår i figuren.

Källa: SCB Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. (Egen bearbetning).

Kvinnor är i majoritet, över 50 procent, i 10 av 15 yrken. Att den totala andelen kvinnor ändå är under 50 procent beror på att det är två yrken där andelen män uppgår till över 75 procent, något som redovisas i nästa avsnitt.

### 5.4.4 Jämförelse offentlig och privat sektor

År 2018 arbetade 560 000 specialister inom den offentliga sektorn, varav andelen kvinnor utgjorde 73 procent. Motsvarande siffror i den privata sektorn var 480 000 och 45 procent.

*Yrken med flest anställda***Figur 5.18 Andel specialister inom offentlig och privat sektor 2018**

Anm: De fyra staplarna för offentlig respektive privat sektor utgör tillsammans 100 procent.

Källa: SCB: Antal anställda efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön och år. (Egen bearbetning).

Inom den privata sektorn hade 44 procent av samtliga specialister ett yrke som IT-utvecklare (115 000) eller civilingenjörer (94 000). Andel kvinnor i dessa yrken var 22 respektive 24 procent. Mer än nio av tio av samtliga anställda på arbetsmarknaden i dessa två yrken återfanns inom den privata sektorn.

Inom den offentliga sektorn var den största gruppen lärare (46 procent av samtliga specialister) och yrken inom sjukvård (23 procent).

*Formella utbildningskrav*

Inom offentlig sektor finns många specialistyrken med krav på behörighet eller legitimation som förutsätter en specifik formell utbildning, i regel minst en eftergymnasial utbildning på tre år eller mer. Liknande utbildningskrav ställs ofta på chefer inom offentlig sektor.

2018 hade 72 procent av specialisterna inom den offentliga sektorn en treårig eftergymnasial utbildning eller mer, för chefer var andelen 62 procent. Motsvarande siffror i privat sektor var 62 respektive 39 procent. Av chefer inom privat sektor var det en högre andel kvinnor som hade en eftergymnasial utbildning jämfört med män.<sup>66</sup>

I SNS-rapporten från 2004, ”Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv”, konstateras ”att de som når höga chefspositioner i näringslivet har traditionellt haft en civilingenjörs- och/eller civilekonomexamen. I dessa utbildningar har kvinnor historiskt sett varit kraftigt underrepresenterade men det förändras nu snabbt”.<sup>67</sup>

Vår kartläggning visar att de två specialistyrken med flest anställda inom privat sektor är IT-utvecklare och civilingenjörer med en hög andel män. Ett rimligt antagande är att dessa yrken utgör en rekryteringsbas för chefer. I kapitel 3 *Utbildning* framgick att män stod för två tredjedelar av antalet examina inom huvudområdet Teknik och tillverkning, där examen som civilingenjör ingår. Av samtliga anställda civilingenjörer på arbetsmarknaden var 76 procent män 2018. Det finns inget formellt krav på högskoleutbildning för IT-specialister. Det är lika många IT-specialister som har och inte har en eftergymnasial utbildning på tre år eller mer.

#### 5.4.5 Börsbolag<sup>68</sup>

Andra AP-fonden lanserade 2003 ett Kvinnoindex som detaljerat mäter andelen kvinnor i svenska börsbolags styrelser och ledningsgrupper. I undersökningen 2019 ingick 332 börsbolag med totalt 2 169 styrelseledamöter och 2 454 personer i koncernledningsgrupper.

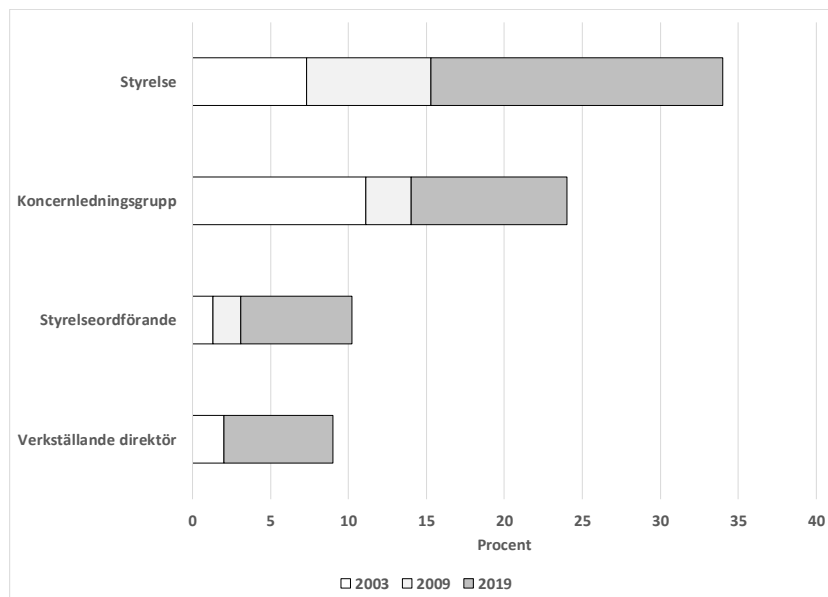
---

<sup>66</sup> SCB: Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön, utbildningsnivå och år. Se bilaga 3 för mer detaljerad beskrivning av statistiken.

<sup>67</sup> SNS (2004), sid 50.

<sup>68</sup> Avsnittet bygger på Andra AP-fonden (2019).

**Figur 5.19 Andelen kvinnor i ledande ställning i svenska börsbolag 2003 och förändring till 2009 respektive 2019**



Källa: Andra AP-fonden/Nordic Investor Services (2003, 2009 och 2019). Andra AP-fondens Kvinnoindex 2019. (Egen bearbetning).

Andel kvinnor i börsbolagens styrelser har mellan 2003 och 2019 ökat från 11 till 34 procent. I koncernledningsgrupperna från 11 till 24 procent, som styrelseordförande från 1 till 10 procent och som verkställande direktör från 2 till 9 procent. Antalet bolag som inte har kvinnor i styrelsen har successivt minskat till 10 bolag av totalt 332 (3 procent) år 2019. Ökningen av andel kvinnor kan bland annat förklaras av privatisering av offentlig verksamhet, särskilt i branscher inom vård, omsorg och sociala tjänster. (SOU 2014:80).

### *Skillnader mellan branscher*

Andra AP-fondens analys gör en indelning i tio branscher. Andelen kvinnor i styrelserna varierade 2019 från 20 procent (Olja och Gas) till 38 procent (Finans). I koncernledningsgrupperna varierade andelen från 10 till 34 procent.

Vi har med underlag från Andra AP-fondens siffror gjort en egen kartläggning för att jämföra fyra teknikorienterade branscher med övriga sex branscher år 2019. De teknikorienterade branscherna är

Industri, Teknik, Olja/Gas och Telekommunikation. Andelen kvinnor i styrelserna var densamma i både teknikorienterade och övriga branscher, 34 procent. I koncernledningsgrupperna var andelen kvinnor i de teknikorienterade branscherna 17 procent och i de övriga branscherna 29 procent. Högst var andelen kvinnor i branscherna Finans (34 procent) och Tjänster (33 procent) och lägst inom Olja/Gas (10 procent) och Teknik (15 procent).

#### *Antal styrelseuppdrag samt omvalda och nyvalda år 2019*

1 691 ledamöter hade tillsammans 2 169 styrelseplatser. 81 procent av ledamöterna hade endast ett styrelseuppdrag, 5 procent hade fler än två styrelseuppdrag. De kvinnliga ledamöterna hade något fler styrelseuppdrag per ledamot jämfört med männen.

87 procent av ledamöterna hade blivit omvalda. 277 styrelseplatser innehades av ledamöter som blivit nyvalda, av dessa var 38 procent kvinnor. Nyvalda kvinnor var i genomsnitt yngre än nyvalda män.

Det finns ett positivt samband mellan valberedningar med kvinnor och styrelser med högre andel kvinnor.

#### **5.4.6 Entreprenörskap**

I november 2019 publicerade Entreprenörskapsforum en rapport om entreprenörskap (Entreprenörskap i Sverige 2019). I rapporten redovisas bland annat följande:

- Sju procent av den svenska befolkningen kan definieras som entreprenörer, knappt tio procent av männen och drygt fyra procent av kvinnorna.
- En minskning har skett av entreprenörskapet och denna minskning beror på en nedgång bland kvinnornas företagande. Samtidigt har männens entreprenörskap ökat.
- Kvinnor har jämfört med män fler företag utan anställda. Av kvinnors företag är 37 procent aktiebolag, för männen är motsvarande siffra 72 procent.

- Kvinnor driver i högre utsträckning företag i branscher som är lokala, konsumentnära och arbetsintensiva. De branscher där kvinnor är aktiva är sällan de som har ett högt förädlingsvärde per anställd.
- Upplevelsen att ha tillräcklig kunskap för att driva företag skiljer sig mellan könen. Totalt anser 26 procent av kvinnorna att de har tillräcklig kunskap jämfört med 48 procent av männen.

## 5.5 Jämförelse mellan två åldersgrupper

De senaste femtio åren har andelen kvinnor ökat på positioner med makt och inflytande i samhället. Men hur kan det komma att se ut framöver? Har vi nått en balans inom maktpositioner eller fortsätter den nuvarande utvecklingen?

I detta avsnitt görs ett försök att bedöma framtidens könsbalans på samhällets maktpositioner genom att jämföra två åldersgrupper. Det är snart dags för de flesta anställda i den äldre åldersgruppen att successivt lämna arbetslivet. Om tio år finns den yngre åldersgruppens könsfördelning kvar tillsammans med nya årskullar.

I underlaget ingår chefer och specialister på hela arbetsmarknaden, både inom offentlig och privat sektor. Beräkningarna bygger på siffror från SCB:s statistikdatabas där samtliga yrken med funktion som chef och specialist ingår.<sup>69</sup>

Vi har avgränsat den studerade gruppen till anställda med eftergymnasial utbildning på tre år eller mer. Avgränsning görs dessutom till två åldersgrupper: gruppen 30-39 år jämförs med gruppen 55-64 år (i fortsättningen kallade yngre och äldre).

I avsnitt 5.5.2 och 5.5.3 har vi dessutom gjort en särskild beräkning för offentlig respektive privat sektor.

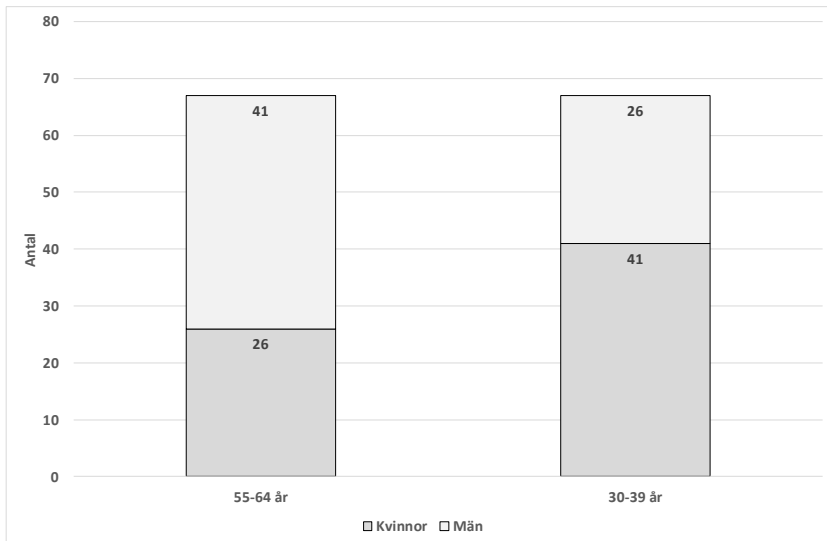
---

<sup>69</sup> Yrkesområde 1. och 2. enligt SSYK 12, se kapitel 1 *Disposition, avgränsningar och begrepp*. I denna analys ingår de 60 yrkesgrupperna samt 7 enskilda yrken (fyrssiffrig SSYK).

### 5.5.1 Jämförelse mellan två åldersgrupper inom hela arbetsmarknaden

I de följande figurerna 5.20 –5.22 ingår 67 yrken. I figurerna redovisas antal yrken där kvinnor respektive män är i majoritet, över 50 procent.<sup>70</sup>

**Figur 5.20 67 chefs- och specialistryken, kvinnlig respektive manlig majoritet i två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016**



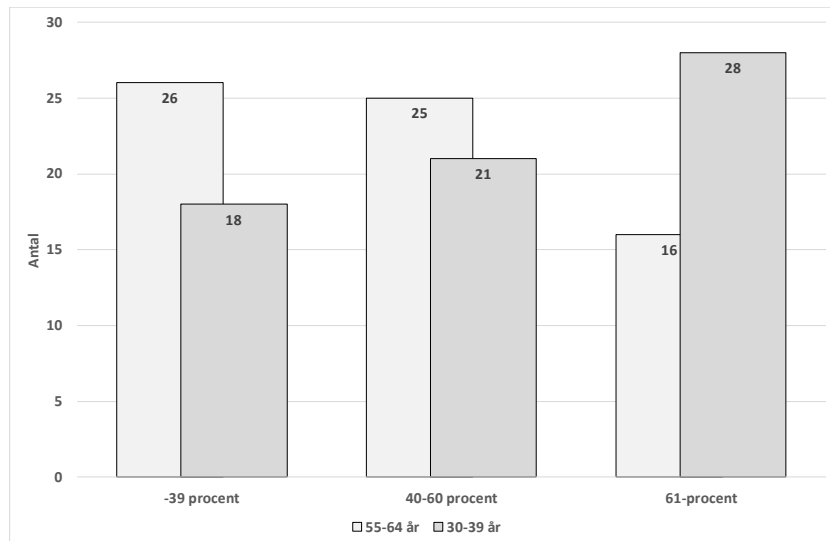
Källa: SCB. Anställda 16-64 år efter Yrke (SSYK 2012), Utbildningsnivå SUN 2000, ålder, kön och år. (Egen bearbetning).

I figur 5.20 redovisas i varje stapel 67 yrken som chef och specialist. I den äldre åldersgruppen (55-64 år) är kvinnor i majoritet (över 50 procent) i 26 av 67 yrken. I den yngre åldersgruppen (30-39 år) är kvinnor i majoritet i 41 av 67 yrken.

<sup>70</sup> Sammanlagt är det 265 000 anställda i den yngre åldersgruppen och 132 000 i den äldre. Andelen specialister är 91 procent i den yngre gruppen och 81 procent i den äldre. Andelen chefer är således 9 respektive 19 procent.



**Figur 5.21** 67 chefs- och specialistyrken, kvinnors andel i två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016

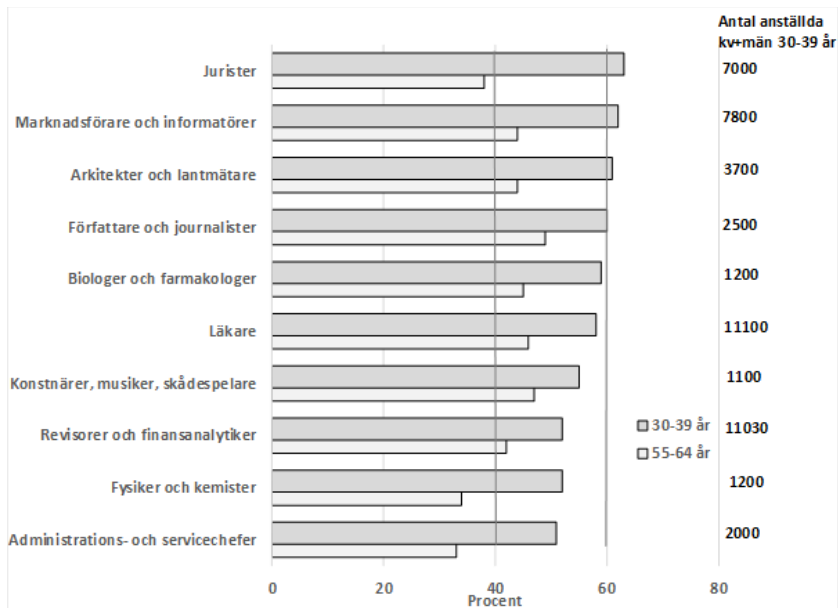


Källa: SCB. Anställda 16-64 år efter Yrke (SSYK 2012), Utbildningsnivå SUN 2000, ålder, kön och år. (Egen bearbetning).

Figur 5.21 är mer detaljerad och visar resultat för kvinnor. De 67 yrkena är fördelade på tre staplar för respektive åldersgrupp. Figuren ska läsas på följande sätt: Stapeln med -39 procent innebär att för den yngre åldersgruppen var det i 18 yrken som andel kvinnor var 39 procent och lägre jämfört med 26 yrken i den äldre åldersgruppen.

Figur 5.22 visar de tio yrken där kvinnor är i majoritet (över 50 procent) i den yngre åldersgruppen och i minoritet (under 50 procent) i den äldre åldersgruppen.

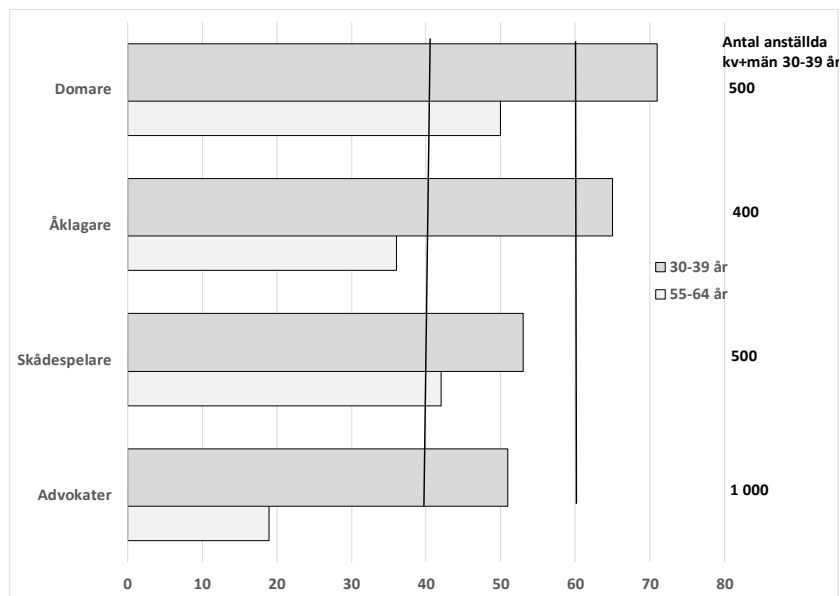
**Figur 5.22** Andel kvinnor i tio chefs- och specialistryken, två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016



Källa: SCB. Anställda 16-64 år efter Yrke (SSYK 2012), Utbildningsnivå SUN 2000, ålder, kön och år. (Egen bearbetning).

De största skillnaderna mellan den yngre och äldre åldersgruppen finns bland jurister, fysiker och kemister samt marknadsförare och informatörer. Figur 5.23 ger en bild för fyra specifika yrken.

**Figur 5.23** Andel kvinnor i fyra specialistryken, två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016



Källa: SCB. Anställda 16-64 år efter Yrke (SSYK 2012), Utbildningsnivå SUN 2000, ålder, kön och år. (Egen bearbetning).

I tabell 5.1 visas hur andelen kvinnor med chefs- och specialistryken skiljer sig åt mellan den yngre och äldre åldersgruppen. Inom de tolv redovisade yrkena är kvinnornas andel under 50 procent i båda åldersgrupperna.

**Tabell 5.1 Yrken med störst skillnad mellan yngre och äldre åldersgrupper, år 2016**

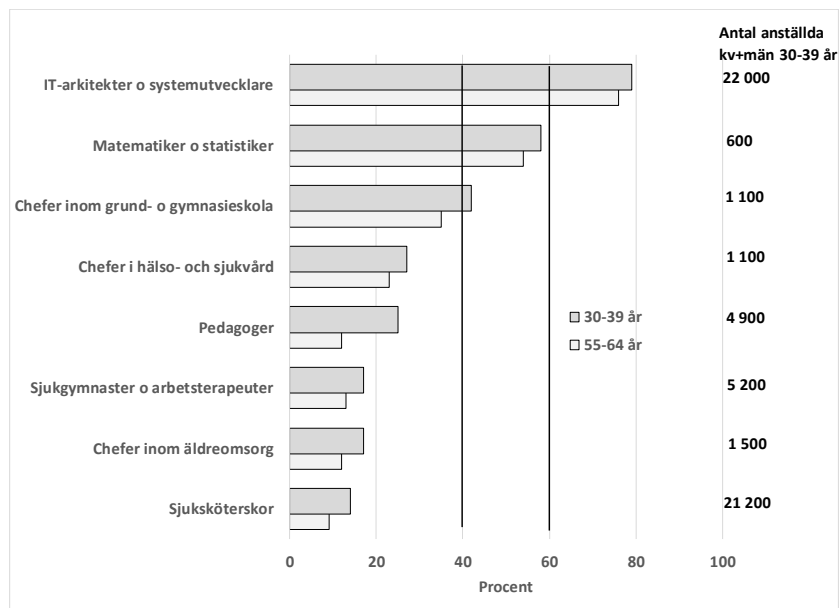
Yrkeskategori	30-39 år Procent	55-64 år Procent	Skillnad procent 30-39/55-64	Antal anställda kv+män 30-39 år
Chefer inköp, logistik o transport	36	14	152	1 000
Produktionschefer inom tillverkning	29	12	151	1 000
Chefer inom försäljning och marknad	40	18	121	2 900
Driftchefer inom bygg och anläggning	21	12	83	1 200
Civilingenjörsyrken	31	17	81	19 200
Ingenjörer och tekniker	33	18	81	11 000
Chefer inom handel	47	26	81	500
Chefer inom forskning och utveckling	35	20	71	800
Chefer inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet	37	23	59	1 200
Chefer inom bank, finans och försäkring	41	28	44	800
Verkställande direktörer	21	17	29	1 200
Chefer inom ekonomi och finans	48	38	25	2 000

Källa: SCB. Anställda 16-64 år efter Yrke (SSYK 2012), Utbildningsnivå SUN 2000, ålder, kön och år. (Egen bearbetning).

I de tre översta yrkena i tabell 5.1 är andelen kvinnor i den yngre åldersgruppen mer än dubbelt så stor jämfört med den äldre gruppen. Inom ingenjörsyrken är skillnaden över 80 procent. I fyra yrken har den yngre gruppen en andel på 40 procent eller högre.

I figur 5.24 visas de åtta yrken (av 67) där andelen män är högre i den yngre åldersgruppen än i den lägre.

**Figur 5.24** Andel män i åtta chefs- och specialistyrken, två åldersgrupper, hela arbetsmarknaden år 2016



Källa: SCB. Anställda 16-64 år efter Yrke (SSYK 2012), Utbildningsnivå SUN 2000, ålder, kön och år. (Egen bearbetning).

Man kan dela in de åtta yrkena i två kategorier. Högst upp i figur 5.24 finns två yrken där männens andel är mer än 50 eller 60 procent redan i den äldre åldersgruppen men där andelarna är ännu högre i den yngre åldersgruppen. Det är IT-arkitekter, systemutvecklare, matematiker och statistiker. Inom övriga sex yrken är det en majoritet kvinnor men där andelen män är högre i den yngre åldersgruppen än i den äldre. Hit hör framför allt yrken inom utbildning och hälso- och sjukvård som rektorer, sjukgymnaster och sjuksköterskor.

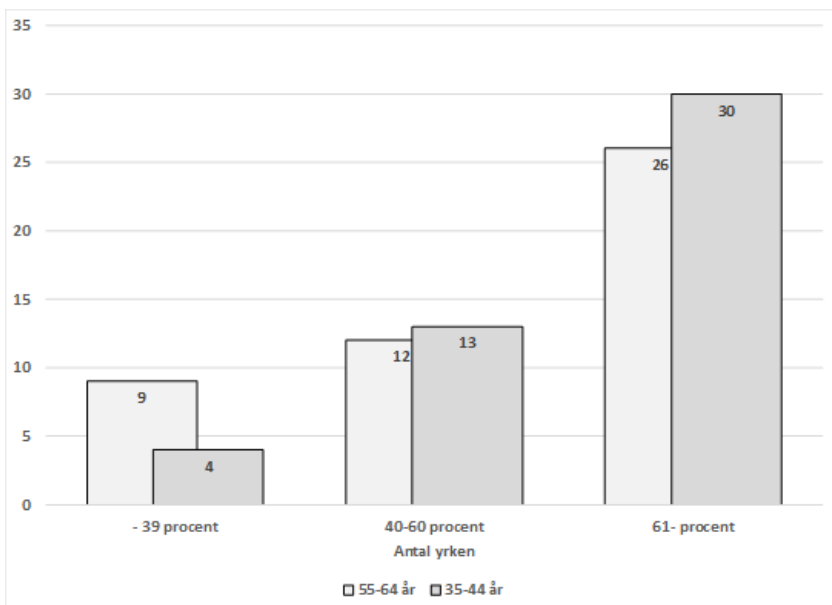
I de åtta yrken där det är en högre andel män i den yngre åldersgruppen jämfört med den äldre är det inte inom något yrke som andelen män gått från en minoritet till majoritet.

### 5.5.2 Jämförelse mellan två åldersgrupper i offentlig sektor

Vi har gjort två undersökningar där underlaget är chefer och specialister i den offentliga respektive privata sektorn 2018. Här jämförs åldersgrupperna 35-44 år med gruppen 55-64 år.<sup>71</sup>

I den offentliga sektorn ingår i de två åldersgrupperna sammanlagt 47 yrken. I den äldre åldersgruppen (55-64 år) var kvinnor i majoritet (över 50 procent) i 32 av 47 yrken och i den yngre åldersgruppen (35-44 år) i 38 av 47 yrken.

**Figur 5.25** Andel kvinnor inom 47 chefs- och specialistryken två åldersgrupper, offentlig sektor 2018



Källa: SCB: Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSYK), kön, ålder och år. (Egen bearbetning).

Figur 5.25 visar könsbalansen på tre nivåer, 39 procent och under, 40-60 procent och över. De 47 yrkena är fördelade på tre staplar för respektive åldersgrupp. Diagrammet ska läsas på följande sätt: Stapeln med -39 procent innebär att i den yngre ålders-

<sup>71</sup> I SCB:s statistikdatabas är åldersgrupperna för en sektor annorlunda än för hela arbetsmarknaden. Det är inte möjligt att sortera chefer och specialister, yrkesområde 1 och 2, efter utbildningsnivå vilket gör att jämförelsen gäller anställda oavsett utbildningsnivå. Siffrorna gäller år 2018 till skillnad från figuren för hela arbetsmarknaden som gäller år 2016. I den offentliga sektorn var det 162 000 anställda i den yngre åldersgruppen och 138 000 anställda i den äldre.

gruppen var andel kvinnor 39 procent och lägre i fyra yrken jämfört med nio yrken i den äldre åldersgruppen.

### 5.5.3 Jämförelse mellan två åldersgrupper i privat sektor

Jämförelsen av chefer och specialister i den privata sektorn är gjord med samma metod som för offentlig sektor i föregående avsnitt 5.5.2.<sup>72</sup>

I den privata sektorn ingår i de två åldersgrupperna sammanlagt 30 yrken. I den äldre åldersgruppen (55-64 år) var kvinnorna i majoritet (över 50 procent) i 12 av 30 yrken och i den yngre åldersgruppen (35-44 år) i 15 av 30 yrken.

En annan jämförelse mellan åldersgrupperna är skillnaden i kvinnors andelar. I 19 av 30 yrken var kvinnors andel högre i den yngre än i den äldre åldersgruppen. I övriga 11 yrken var kvinnors andel samma eller lägre.

IT-utvecklare är inom den privata sektorn en stor yrkesgrupp med en hög andel män.<sup>73</sup> I den äldre åldersgruppen fanns 10 000 män som IT-utvecklare och i den yngre gruppen 30 000. För kvinnor var motsvarande antal 3 000 och 6 000. Gruppens storlek och dess fördelning mellan kvinnor och män får stort genomslag i statistiken både på totalnivå och för yrket. Andel kvinnor som IT-utvecklare var 22 procent i den äldre åldersgruppen och 17 procent i den yngre.

## 5.6 Opinionsbildning

Opinionsbildning syftar till att påverka uppfattningar, ställningstaganden och ageranden hos enskilda individer, organisationer, företag med flera. I det här avsnittet kartlägger vi fackliga organisationer och olika former av media. I bilaga 1 redovisas observationer från program i Sveriges Television.

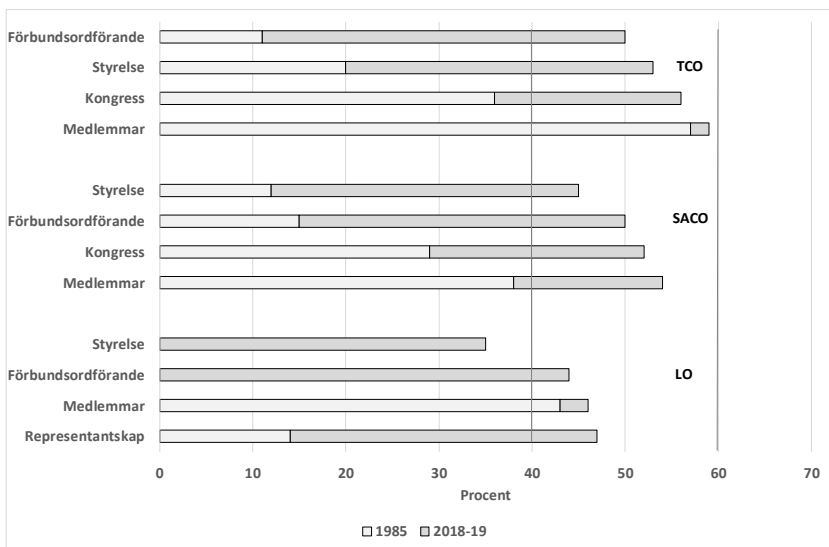
---

<sup>72</sup> I den privata sektorn var det 194 000 anställda i den yngre åldersgruppen och 89 000 anställda i den äldre. Statistikunderlaget medger att det endast går att jämföra 30 av befintliga 60 yrken varför resultaten bör tolkas med försiktighet. Statistiken gäller för år 2018.

<sup>73</sup> Se avsnittet Privat sektor, Yrken med flest anställda.

## 5.6.1 Fackliga organisationer

**Figur 5.26** Andel kvinnor inom fackliga organisationer 1985 och förändring till 2018-19



Anm.: SCB har inte motsvarande redovisning för arbetsgivarorganisationer.

Källa: SCB (2018). Temaområde Jämställdhet. Förtroendevalda i fackliga organisationer 1973, 1985, 2001 och 2018-2019. (Egen bearbetning).

Andel kvinnor var inom spannet 40-60 procent i elva av de tolv redovisningarna 2018. Kvinnornas andelar har ökat i de fackliga organisationerna mellan 1985 och 2018. De två helt mörkgråa staplarna innebär att det inte finns några uppgifter om kvinnor i SCB:s statistik för dessa kategorier år 1985.

## 5.6.2 Media och kultur

”Att kvinnor och män har samma möjlighet till makt och inflytande i medier är en viktig demokratifråga. Medierna utgör en viktig källa till information om politik och samhälle, en arena för offentlig debatt och en länk mellan olika grupper. Modern politik är därmed i hög grad medierad, vilket innebär att den utspelar sig i och via medierna. Politiken är dessutom medialiserad, genom att den påverkas av medierna och deras inflytande. Medierna kan också utöva avsevärd makt, bland annat



över vilka frågor som diskuteras och vilka som får komma till tals i denna diskussion”.<sup>74 75</sup>

År 2018 var andelen kvinnor 51 procent av totalt 11 000 anställda journalister.<sup>76</sup> År 1970 och 1990 var andelen 29 respektive 44 procent. Även inom flera kulturyrken var kvinnornas andel kring 50 procent år 2018. Det gäller till exempel musiker, sångare och kompositörer.

### *Författare och influencers*

En sammanställning har gjorts av böcker inom skönlitteratur och fackböcker (Boktugg 2019). Av de 50 mest sålda böckerna hade två tredjedelar en kvinnlig författare. Enligt undersökningen ”Svenskarna och Internet” använder dagligen fyra av tio instagrananvändare sin app. Av Sveriges 30 flest följda influencers på Instagram var nästan samtliga kvinnor (Beatly 2019).

### *Innehållsanalys av svenska medier*

Institutet för mediestudier har gjort en innehållsanalys av över 20 000 nyheter från 26 svenska medier (Institutet för mediestudier 2019).

Studien visar bland annat följande:

- En genomgång av nyheter visar en viss övervikt av män i det dagliga nyhetsutbudet.
- Andelen kvinnliga reportrar har dock ökat, från 41 procent år 2007 till 44 procent år 2018. Andelen manliga reportrar dominerar i tidningsmedier och är som störst i morgonpressen. En klar övervikt av kvinnliga reportrar finns i tv- och radiokanaler. Inom till exempel TV 4-nyheterna har andel kvinnor ökat från 34 till 62 procent mellan 2007 och 2018.

---

<sup>74</sup> SOU 2015:86, sid 135.

<sup>75</sup> Högst andel av befolkningen som dagligen tar del av nyheter i tidningar, radio och TV, har nyheterna i SVT med 38 procent. Därefter en morgontidning (35 %) och nyheter i TV4 (28 %). Andelen i befolkningen som använder Sveriges Radio eller en kvällstidning är 19 procent (TU Medier i Sverige, Branschfakta 2017).

<sup>76</sup> Se bilaga 3 för mer detaljerad beskrivning av hämtningen av statistiken.

- Studien visar också vilka ämnen kvinnor och män rapporterar om. Jämfört med år 2005 bevakade år 2018 fler kvinnliga reportrar ämnen inom bland annat politik, näringsliv, vetenskap och teknologi. Fler manliga reportrar bevakade i något högre utsträckning än tidigare sociala frågor.
- Sammanlagt ökade kvinnorna sin andel inom 10 av 15 områden. När det gäller källor i nyhetsutbudet är det en övervikt av män. En jämförelse mellan 2007 och 2018 visar att kvinnorna har ökat sin andel av dessa källor inom 14 av 15 områden.

### *Sveriges Television*

På Sveriges Television var år 2019 medelantalet anställda 2 300, 49 procent kvinnor. År 2010 var andelen kvinnor 43 procent. Målet för SVT:S bemanning är att könssammansättningen inom varje yrkesområde ska vara jämn eller ha en avvikelse på högst 10 procent. 2019 nåddes det målet i 8 av de 20 största yrkesgrupperna: Reporter, Redaktör, Nyhetsreporter, Projektledare program, Avdelningschef, Gruppchef, Webbredaktör, Programledare och Sportreporter.

Vad gäller chefer ska könssammansättningen på SVT vara jämn eller ha en avvikelse på max 10 procent. 2019 var 56 procent av SVT:s chefer kvinnor och 44 procent män.<sup>77</sup>

I bilaga 1 "Sveriges Television" redovisar vi observationer från 2018 och 2019 om könsfördelningen inom nyhets- och debattprogram i SVT. Vi har gjort studier av sammanlagt 60 sändningar av Rapport, Aktuellt, Rapport morgon samt Agenda och Opinion live. I programmen var mellan 60 och 80 procent av programledarna en kvinna. I Rapport morgon var två tredjedelar av de medverkande kvinnor. Högst andel, kring 90 procent, var kulturreporter och nyhetsuppläsare. I debatter och bland de intervjuade var det en jämnare könsfördelning.

### *Debatter, ledare och krönikor*

I en rapport från 2019 presenteras resultaten från en studie om vilka forskare och ämnen som getts synlighet på DN Debatt mellan 1992

---

<sup>77</sup> Sveriges Television, Årsredovisning 2010 samt uppgifter på mejl 2020 efter förfrågan.

och 2015 (Vetenskap & Allmänhet 2019). Drygt 600 artiklar har kodats. Rapporten visar att 20 procent av artiklarna har skrivits av kvinnor. Andelen kvinnor har ökat över tid.

I ”Debattsvepet” gör tidningen ”Dagens Samhälle” varje vardagsmorgon en genomgång av landets viktigaste debattsidor i tidningarna och noterar vad som kan ge avtryck i svensk politik och välfärd. Vi har gjort en genomgång våren 2018 av 331 debattartiklar. Andelen kvinnor som undertecknare (själva eller tillsammans med någon man) var 41 procent.

Vi har också gjort en undersökning våren 2018 av en storstadstidning och en kvällstidning av namngivna skribenter med artiklar på ledarsidan, i krönikor och som kolumnist, sammanlagt 116 artiklar. I kvällstidningen skrev kvinnorna 61 procent av artiklarna och i storstadstidningen 51 procent.



## 6 Löner

Detta kapitel om löner behandlar hela arbetsmarknaden med en fördjupning som rör den offentliga sektorn. Efter en kort historik beskrivs begreppen lön och inkomst samt olika sätt och metoder att definiera och beräkna löneskillnader. Därefter följer två figurer som illustrerar löneskillnader i olika sektorer och löneutveckling över tid. Kapitlet avslutas med fyra egna studier om löneskillnader och löneutveckling. I bilaga 2 *Analys av löner* har vi sammanfattat några rapporter från Medlingsinstitutet och SCB.

### 6.1 Kort historik

Under första halvan av 1900-talet var arbetarnas arbetsuppgifter beskrivna med lönenivåer. Längst ned på listan kom kvinnolönen, utan tydlig arbetsbeskrivning. Argument för en lägre lön var att kvinnor inte ansågs kunna arbeta lika effektivt som männen och inte behövde lika mycket pengar. Att laga mat, sköta hemmet och sy kläder, det kunde kvinnorna men inte männen (Arenagruppen 2016).

Det blev en lång och seg kamp för att få bort den speciella kvinnolönen. Under 1940-talet låg timlönen för kvinnor på drygt 65 procent av männens löner (SCB 1950). Det gällde till exempel arbetare inom industri och transportväsen. För förvaltningspersonal inom enskild tjänst var årslönen kring 50 procent av männens. På 1950-talet fanns fortfarande en speciell lista med kvinnolöner för olika yrken. 1960 kom LO och arbetsgivarna överens om att avskaffa de särskilda kvinnolönerna. Tio år senare gjordes en liknande överenskommelse för privatanställda tjänstemän. För kvinnor som arbetade inom industrin ökade den genomsnittliga timförtjänsten mellan 1964 och 1973 från 74 till 84 procent av männens timförtjänst.

## 6.2 Lön

Utvecklingen har under de senaste 30 åren gått från bindande regler i centrala kollektivavtal till en ordning där lönerna bestäms lokalt. Ungefär 40 procent av arbetstagarna har så kallade sifferlösa avtal och över 65 procent har ingen garanti om ändrad lön vid den årliga lönerevisionen. För dessa grupper är den lokala lönebildningen avgörande för att bestämma lön.

Tydligast är utvecklingen inom den offentliga sektorn där tidigare nationellt beslutade bestämmelser om löneplan och lönegrader innebar en värdering av yrken. Tjänsterna utlystes där den fastställda lönegraden angavs. Reglerna om löneklass höjde individens lön till exempel vart tredje år. Den som var anställd i en nationellt definierad dyrrort eller kallort fick ett tillägg till lön enligt det centrala avtalet. Det mesta av detta är borta och lönen är numera individuell och differentierad och överenskoms antingen i ett lokalt kollektivavtal eller mellan den anställde och arbetsgivaren. Det kan också träffas individuella överenskommelser som avviker från det centrala kollektivavtalet, till exempel byta lön mot fler semesterdagar eller färre semesterdagar mot högre lön.

Förändringarna från centralt bestämda villkor till individuella överenskommelser innebär att det inte längre finns någon gemensam arbetsvärdering och därmed inte vilka löneskillnader som är rimliga. Lönen har gått från att ha varit en värdering av arbetet till att bli en enskild överenskommelse där även arbetsresultat och prestation ligger till grund. Avgörande faktorer för lönesättningen är den anställdes meriter och kompetens men också så kallade marknadskrafter.

Kollektivavtal kompletterar och ersätter lagstiftning. Det finns cirka 700 centrala kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor. Därutöver finns kollektivavtal som reglerar andra förmåner. Kollektivavtalen bestämmer, utöver vad som följer av lag, villkoren för de anställda. Historiska skäl, olika förutsättningar och krav inom olika branscher eller för olika yrken innebär att kollektivavtalen skiljer sig åt både till innehåll och omfattning (Medlingsinstitutet 2020).

Samtliga anställda inom den offentliga sektorn omfattas av centrala kollektivavtal. Inom den privata sektorn omfattas närmare

20 procent av de anställda inte av kollektivavtal. Det innebär att de inte har de förmåner som är reglerade i kollektivavtal.<sup>78</sup>

Exempel på förmåner som regleras i kollektivavtal är ersättning vid obekvämt arbetstid, jour och beredskap, avtalsförsäkringar, tjänstepension och sjukvårdsförsäkring samt för kompetensutveckling och omställning. Kortare arbetstid än arbetstidslagen och längre semester än semesterlagen är andra vanligt förekommande förmåner. Värdet av andra anställningsförmåner än lön redovisas ofta inte när löner jämförs och ingår heller inte i den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutet använder måttet månadslön när man analyserar löneskillnaden mellan kvinnor och män med hjälp av den officiella lönestrukturstatistiken. I denna statistik omräknas löner till månadslön och heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Exempel på rörliga tillägg är obekvämt arbetstid och skiftarbete. Den här löneskillnaden benämns ovägd löneskillnad.

Medlingsinstitutet använder standardvägning som en alternativ statistisk metod för att ta hänsyn till ytterligare faktorer: att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid och ålder.

### 6.3 Inkomst

I inkomst ingår förutom arbetsinkomst (lön), pension och kapitalinkomster (försäljning av aktier, utdelning enligt de så kallade *3:12 reglerna* samt försäljning av bostäder med mera). Dessutom ingår olika transfereringar som barnbidrag och bostadsbidrag. Män har i genomsnitt högre inkomst än kvinnor.

I regeringens budgetproposition 2019/20:1 beskrivs den genomsnittliga skillnaden i individuell disponibel inkomst mellan kvinnor och män i termer av inkomstgap: ”Skillnader i arbetsinkomster bidrar mest till skillnader i disponibel inkomst såväl 1995 som 2017. Bidraget från arbetsinkomster har dock minskat sedan början av 2000-talet. I stället har bidraget från kapitalinkomster ökat, vilket är huvudorsaken till att inkomstgapet mellan kvinnor och män varit oförändrat snarare än minskat sedan 1995”.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup>AER (2018) och Kjellberg (2019).

<sup>79</sup>Regeringens budgetproposition (2019/20:1), bilaga 3, sid. 33.

Enligt budgetpropositionen finns det fler kvinnor än män i de lägre inkomstgrupperna medan det motsatta gäller i de högre. Skillnaderna har dock minskat mellan 1995 och 2017. Andel kvinnor har över tid minskat inom de lägre inkomstgrupperna och ökat inom de högre. Begreppet inkomst omfattas inte av Medlingsinstitutets officiella lönestatistik.

## 6.4 Löneskillnader – ett ämne som väcker debatt

Begreppet lön kan definieras på olika sätt. Det innebär att det är omöjligt att ge ett entydigt och allmänt accepterat svar på frågor om löneskillnader och hur de utvecklats över tid. Skillnaderna debatteras ständigt. Inte bara skillnader mellan kvinnor och män utan också mellan arbetare och tjänstemän, mellan olika sektorer och branscher, mellan personer med akademisk utbildning och de med enbart grundskola eller gymnasium samt de med fysiskt lindriga respektive krävande arbeten.

Lön och löneskillnader kan beskrivas på olika sätt. Av figur 6.1 framgår av den officiella lönestrukturstatistiken att löneskillnaden mellan kvinnor och män i regionerna 2018 var 20 procent (ovägd löneskillnad) och 3,5 procent (standardvägd löneskillnad), det vill säga att kvinnornas lön var 80 respektive 96,5 procent av männens.

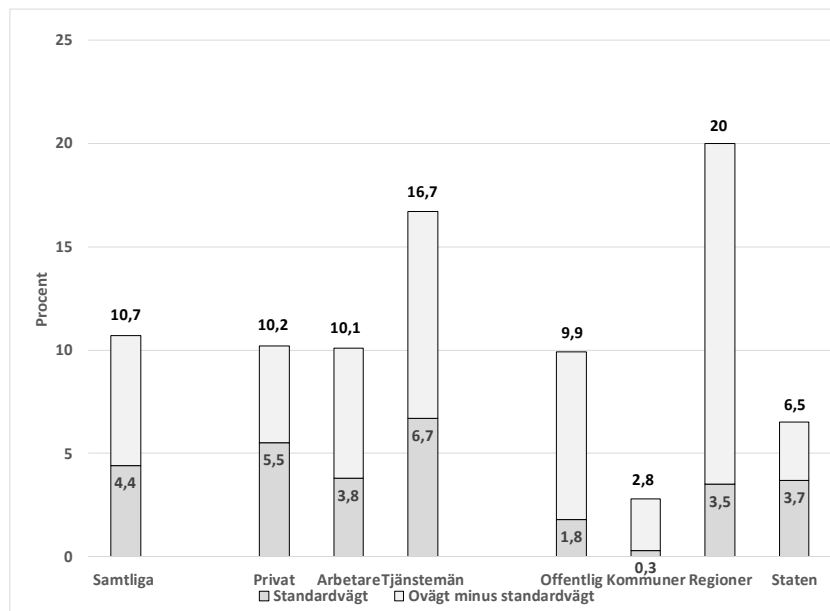
Ett annat sätt är att redovisa medellöner för grupper. Ett exempel är årsredovisningen 2018 för Region Östergötland. Där framgår att kvinnorna hade högre medellön i 12 av 18 yrken. Vid medellön tar man inte hänsyn till andra anställningsvillkor, till exempel arbetstidsvillkor och för läkare ersättning för jourtid vilken kan utgå som kontant ersättning eller kompensationsledighet vilket påverkar lönen. Redovisningen innehåller inte heller andra faktorer som kan påverka lön, till exempel ålder, ort och specialisering inom yrket.

Det är få som anser att alla ska ha samma lön och istället blir frågan vilka skillnader som bör finnas. Det enkla svaret är att det inte finns någon gemensam uppfattning om det. Värdering av arbetet kan avspeglas i lagstiftning, i kollektivavtal, i den faktiska lönen men också vad var och en tycker och anser, värderingen kan sägas ligga i betraktarens öga.



## 6.5 Löneskillnader i olika sektorer

Figur 6.1 Löneskillnader kvinnor och män hela arbetsmarknaden och i olika sektorer 2018



Källa: Medlingsinstitutet (2019). Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018. (Egen bearbetning).

Figur 6.1 visar löneskillnaden mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden som helhet och i olika sektorer för 2018. Skillnaden anges i procentenheter. 10,7 procentenheter för samtliga sektorer innebär att kvinnornas genomsnittliga ovägda lön är 89,3 procent av männens. 4,4 procent innebär att kvinnornas genomsnittliga standardvägda lön är 95,6 procent av männens. I den mörkgrå delen av stapeln redovisas den standardvägda löneskillnaden. Hela längden på stapeln utgör den ovägda löneskillnaden.

Den standardvägda skillnaden mellan kvinnors och mäns löner är minst i kommunerna, 0,3 procent, och högst bland tjänstemän i privat sektor, 6,7 procent. Den ovägda skillnaden är störst inom regionerna med 20 procent men efter standardvägning blir skillnaden 3,5 procent.

Skillnaden mellan ovägt och standardvägt visar på betydelsen av att ta hänsyn till yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid.<sup>80</sup>

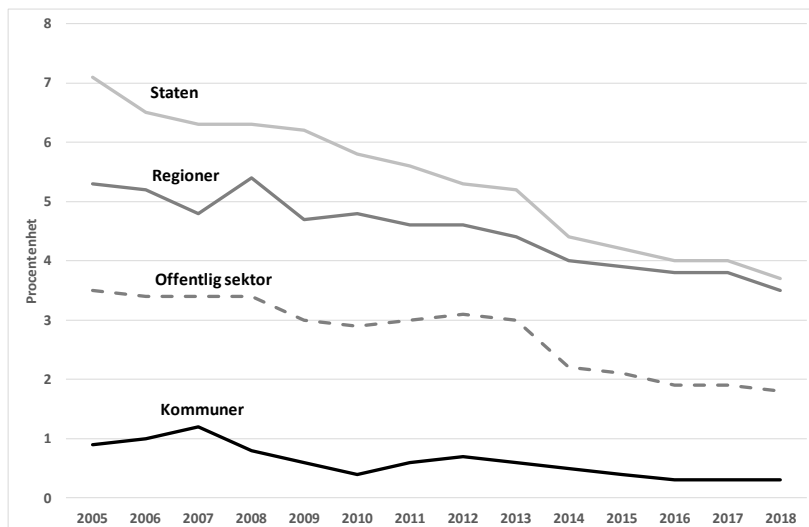
<sup>80</sup> Se avsnitt 6.2, Lön.

Inom sjukvården finns det stora löneskillnader mellan yrken och i vilka yrken kvinnor och män arbetar. Inom högt avlönade yrken som läkare är det numera lika många kvinnor som män. Bland de stora personalgrupperna undersköterskor och sjuksköterskor är andelen kvinnor nästan 90 procent. Den genomsnittliga lönen för en undersköterska är 36 procent av en högutbildad specialläkare. För sjuksköterskor är motsvarande skillnad 50 procent. Därför blir det en stor skillnad mellan övägt och standardvägt mått när man redovisar löneskillnad sammantaget för regioner.

### 6.5.1 Löneskillnader mellan 2005 och 2018 i offentlig sektor

De senaste åren har löneskillnaden minskat mellan kvinnor och män. Figur 6.2 visar utvecklingen mellan åren 2005 och 2018 för den offentliga sektorn.

**Figur 6.2** Löneskillnad mellan kvinnor och män, offentlig sektor 2005–2018, efter standardvägning



Källa: Medlingsinstitutet (2019). Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018. (Egen bearbetning).

De senaste 13 åren har löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat i alla sektorer, även inom den privata sektorn (ej med i figuren). Inom den offentliga sektorn har den största minskningen skett inom staten, från 7,1 till 3,7 procent.

## 6.5.2 Analys inom den statliga sektorn

I regeringens budgetproposition 2019/20, redovisas en analys av löneskillnaderna inom staten mellan kvinnor och män. Som underlag används den partsgemensamma lönestatistiken:

”Den genomsnittliga löneskillnaden uppgick i september 2018 till 6,6 procent. Det innebar en minskning med 0,1 procentenhet jämfört med 2017. Arbetsgivarverket har i rapporten analyserat de sakliga och mätbara faktorer som den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män i staten består av. De faktorer som har störst påverkan på den totala löneskillnaden är att kvinnor och män i olika omfattning arbetar med olika arbetsuppgifter och på olika nivåer i myndigheterna, samt att kvinnor i högre grad än män arbetar deltid. När hänsyn tas till dessa mätbara faktorer kvarstår en skillnad som inte kan förklaras av tillgänglig information i statistiken, den s.k. oförklarade löneskillnaden. Denna skillnad uppgick till 0,5 procent i september 2018, vilket innebar en ökning med 0,1 procentenhet jämfört med 2017.”<sup>81</sup>

## 6.6 Egna studier av löneskillnader och löneutveckling

De följande fyra analyserna är egna bearbetningar från SCB:s statistikdatabaser samt särskilt uttaget underlag från SCB. Analyserna visar löneskillnad för statligt anställda, löneutveckling för högskoleutbildade samt löneskillnad och löneutveckling för chefer och specialister inom offentlig sektor.

### 6.6.1 Löneskillnad för statligt anställda

SCB har för denna rapport tagit fram ett underlag för samtliga 237 000 anställda i 200 yrken inom den statliga sektorn för år 2017. Kvinnornas andel av de anställda var 52 procent och av cheferna 44 procent.

Uppgifterna är hämtade från lönestrukturstatistiken och är indelade i 34 lönegrupper från under 17 000 kronor till över 83 000 kronor per månad. Lönerna är redovisade enligt den ovägda metoden där kvinnornas löner i genomsnitt är 6,5 procent lägre än männens (se figur. 6.1). Hänsyn har således inte tagits till att kvinnor och män

---

<sup>81</sup> Regeringens budgetproposition (2019/20:1), Utgiftsområde 2, bilaga 1, sid. 25.

arbetar inom olika yrken, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid och ålder.

**Tabell 6.1 Andel kvinnor respektive män i fyra löneintervaller inom statlig sektor 2017**

Löneintervall Kronor	Andel	
	Kvinnor	Män
17 000 – 30 999	41%	34%
31 000 – 40 999	35%	33%
41 000 – 50 999	16%	19%
51 000 -	8%	14%
<b>Totalt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

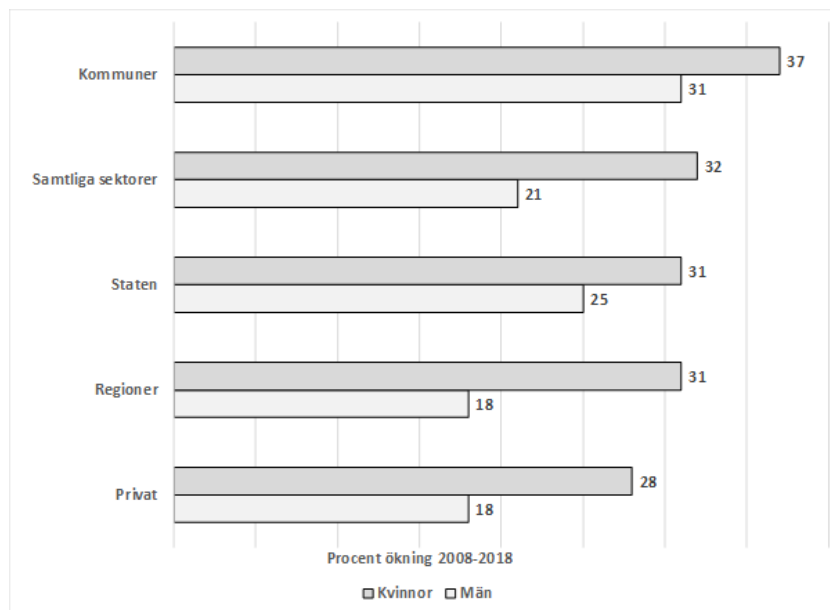
Källa: SCB, särskilt uttag. (Egen bearbetning).

Tabellen visar att kvinnor och män finns representerade på samtliga lönenivåer men med skillnader i andelar. En större andel män än kvinnor finns i de högre löneintervallen.

En annan jämförelse är hur många kvinnor respektive män som återfinns inom lönenivåer under och över medianlönen på 34 000 kronor. Av kvinnorna hade 46 procent en lön över medianlönen och 54 procent hade under. För männen var motsvarande siffror 56 och 44 procent.

## 6.6.2 Löneutveckling för högskoleutbildade

**Figur 6.3** Löneutveckling för kvinnor och män med eftergymnasial utbildning på tre år eller mer (ej forskarutbildning) mellan år 2008 och 2018 (ovägd löneskillnad)



Källa: SCB. Genomsnittlig månadslön, lönespridning inom sektor efter utbildningsinriktning, utbildningsnivå och kön. (Egen bearbetning).

Figuren visar att lönen ökade mer för högskoleutbildade kvinnor än för högskoleutbildade män inom alla sektorer mellan 2008 och 2018. Kvinnor anställda i kommuner hade den största löneökningen, 37 procent. Den största skillnaden mellan kvinnor och mäns löneutveckling var inom regionerna.

## 6.6.3 Löneskillnad och löneutveckling inom chefs- och specialstyrken i offentlig sektor

Avsnitt 6.6.3 och 6.6.4. bygger på lönestrukturstatistiken för offentlig sektor (se vidare bilaga 2, Analys av löner).

I underlaget för beräkningarna ingår 63 000 chefer och 560 000 specialister i 18 respektive 29 yrken.<sup>82</sup> (De olika yrkena redovisas sist i bilaga 3, Metod och språkliga förtydliganden).

Lönerna är inte standardvägda.<sup>83</sup> Jämförelsen gäller kvinnors lön i procent av mäns lön (Genomsnittlig grund- och månadslön efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön, tabellinnehåll och år)

### *Chefer*

I sex av 18 chefsyrken inom offentlig sektor var kvinnornas lön lika eller högre än männens år 2018. I 12 yrken var kvinnors lön lägre. Exempel på yrken där kvinnors lön var lika eller högre är chef inom äldreomsorg samt i socialt och kurativt arbete.

Mellan 2014 och 2018 ökade kvinnornas lön i procent av männens inom åtta chefsyrken och minskade inom sex. Inom fyra chefsyrken var det ingen förändring.

### *Specialister*

I 10 av 29 yrken som specialist inom offentlig sektor var kvinnornas lön lika eller högre än männens år 2018. I 19 yrken var kvinnornas lön lägre än männens. Exempel på yrken där kvinnors lön var lika eller högre är forskollärare, lärare, socialsekreterare och kurator.

Mellan 2014 och 2018 ökade kvinnornas lön i procent av männens 22 yrken som specialist. I sju yrken var det ingen förändring.

## **6.6.4 Löneskillnad inom chefs- och specialistyrken i offentlig sektor för fyra åldersgrupper**

I detta avsnitt görs en jämförelse av löneskillnader mellan fyra åldersgrupper år 2018. Statistikunderlaget är detsamma som i föregående avsnitt 6.6.3. Figurerna 6.4 och 6.5 är uppbyggda på samma sätt. Den lodräta axeln visar kvinnornas lön i procent av männens.

---

<sup>82</sup> Enligt SSYK Yrkesområde 1 och 2, se kapitel 1 *Disposition, avgränsningar och begrepp*.

<sup>83</sup> Se avsnitt 6.5, Löneskillnader i olika sektorer.

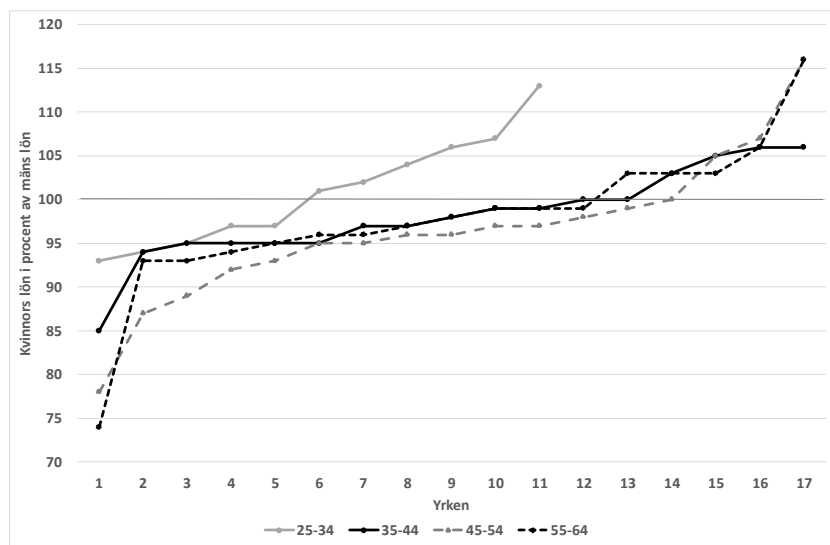
På den vågräta axeln representerar varje punkt på linjen ett yrke. I figur 6.4 ingår 17 chefsyrken och i 6.5 29 yrken som specialist.<sup>84</sup>

Varje linje i figuren visar en åldersgrupp med samtliga yrken och där yrken med kvinnornas lön i procent av männens är sorterade från lägst procent till högst procent. I till exempel åldersgruppen 55-64 år finns längst till vänster en punkt som illustrerar ett yrke där kvinnornas lön är 74 procent av männens. Längst till höger som sista punkt på samma linje är lönen 116 procent av männens.

De fyra åldersgrupperna illustreras med varsin linje i figuren. Varje linje har sin egen koppling mellan en punkt och ett specifikt yrke. Det innebär att det kan vara olika yrken där kvinnorna har lägst lön i procent av männens i åldersgrupperna, till exempel i de första fyra punkterna till vänster i figuren.

### Chefer

**Figur 6.4** Kvinnors lön i förhållande till männens 17 chefsyrken i fyra åldersgrupper år 2018. (ovägd löneskillnad)



Anm.: Åldersgruppen 25-34 år omfattar 11 chefsyrken, övriga åldersgrupper 17 chefsyrken. Yrkena är sorterade utifrån lägst till högst lön för kvinnor i procent av mäns lön i varje åldersgrupp. Punkterna 1-11 respektive 1-17 representerar således olika yrken i de fyra linjerna i figuren.

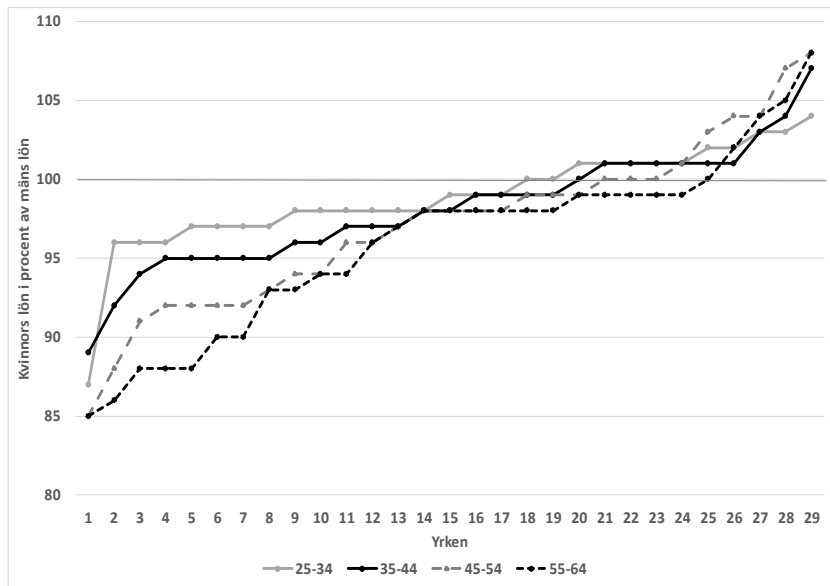
Källa: SCB: Genomsnittlig grund- och månadslön efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012) ålder och år. (Egen bearbetning).

<sup>84</sup> Jämfört med redovisningen i avsnitt 6.6.3 är ett chefsyrke borttaget i statistiken eftersom det blir för få personer genom uppdelning på åldersgrupper.

Figur 6.4 visar att i de två yngsta åldersgrupperna är kvinnornas lön i procent av männens högre i fler yrken än i de två äldsta åldersgrupperna. I till exempel åldersgruppen 25-34 år var kvinnornas lön högre än männens i sex av elva yrken 2018. I åldersgruppen 55-64 år var lönen lika eller högre i fem av 17 yrken.

### Specialister

**Figur 6.5** Kvinnors lön i förhållande till männens 29 yrken som specialist i fyra åldersgrupper år 2018 (ovägd löneskillnad)



Anm.: Yrkena är sorterade utifrån lägsta till högsta lön för kvinnor i varje åldersgrupp. Punkterna 1-29 representerar således olika yrken i de fyra linjerna i figuren.

Källa: SCB: Genomsnittlig grund- och månadslön efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012) ålder och år. (Egen bearbetning).

Figur 6.5 visar samma tendens som figur 6.4. I åldersgruppen 25-34 år var kvinnornas lön i procent av männens lika eller högre i 12 av 29 yrken 2018. I åldersgruppen 55-64 år var det fallet i fem yrken.

Vi har gjort en motsvarande analys från SCB:s statistikdatabas av 24 yrken i en yngre och äldre åldersgrupp för år 2004. Statistikunderlagen 2004 och 2018 är inte helt jämförbara. Analysen visar att man inte kan se liknande skillnad mellan åldersgrupperna som den som visades i figur 6.5.



## 6.7 Rapporter och forskning

Det har bedrivits en omfattande forskning om jämställdhet inom löneområdet. Flera rapporter handlar om föräldraskapets betydelse för könsskillnader och att föräldraskap har negativa effekter på kvinnors inkomstkarriär. Här listas ett antal titlar för den intresserade läsaren:

- ”Kan kvinnor ha både barn och karriär? Resultat från data på assisterade befruktningar”, IFAU Rapport 2018:2. Författare: P. Lundborg, E. Plugc och A. Würtz Rasmussen.
- ”Karriärutveckling för högutbildade kvinnor och män i Sverige”, IFAU Rapport 2018:8. Författare: J. Albrecht, M-A Bronson, P. Skogman Thoursie och S. Vroman.
- Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar. IFAU, Rapport 2013:2. Författare: N. Angelov, P. Johansson P och E, Lindahl.
- För vems skull flyttar par? Kön, karriärmöjligheter och pars regionala rörlighet. IFAU, Rapport 2011:4. Författare: M. Brandén M och S. Ström.
- Lön efter möda eller lön efter kön? Könsskillnader före den moderna arbetsmarknadens genombrott. IFAU, Rapport 2018:1. Författare: M. Stanfors och J. Burnette.
- Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics 2019, 11(4): 181–209. Författare: H. Kleven, C. Landais och J. Egholt Søgaard.
- The Glass Ceiling. Coase Lecture, London School of Economics, March 2017. Författare: M. Bertrand.
- The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature 2017, 55(3), 789–865. Författare: F.D. Blau och L.M. Kahn.
- A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review 2014, 104(4): 1091–1119. Författare: C. Goldin.

- Kvinnorna i toppen av den svenska inkomstfördelningen. SNS Analys 48/2018. Författare: A. Boschini, K. Gunnarsson och J. Roine.
- Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2017:5. Författare: A. Boschini.
- Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. Sociologiska institutionen. Lunds Universitet. 2020. Författare: A. Kjellberg.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådets rapport, Hur fungerar kollektivavtalen? (AER 2018:96, sid 99-101).

## 7 Internationell jämförelse

Detta kapitel redovisar internationella jämförelser om jämställdhet inom de områden som vår rapport behandlar. Vi har sammanfattat resultat från fem rapporter som har publicerats de senaste tre åren.

### 7.1 Världsekonomiskt forum (WEF)

I rapporten 2018 från Världsekonomiskt forum undersöks skillnaderna mellan kvinnor och män i 149 länder inom områdena politisk närvaro, utbildning, ekonomiska möjligheter och hälsa (World Economic Forum 2018).

Rapporten visar att andelen kvinnor som är i arbete minskar. Det tyder på att många arbeten som traditionellt utförts av kvinnor nu kommit att automatiseras. Kvinnorna är dessutom grovt underrepresenterade i teknikbranscher som är på tillväxt. Med nuvarande takt kommer det att ta 108 år för världen att uppnå jämställdhet inom en rad områden. För den globala arbetsmarknaden kommer det att ta 202 år att bli jämställd.

Men situationen varierar i olika länder och regioner. Till exempel kan västeuropeiska länder bli jämställda inom 61 år. Länder i Mellanöstern och Nordafrika kommer att behöva i snitt 153 år. De nordiska länderna ligger i topp; män och kvinnor är mest jämställda på Island följt av Norge, Sverige och Finland. De minst jämställda av de undersökta länderna är Syrien, Irak, Pakistan och Jemen. USA fortsätter sin nedgång och tappar två placeringar till nummer 51. Förklaringen från WEF är bland annat att färre kvinnor har ministerposter än tidigare.

Av 149 länder var det 17 länder som hade en kvinna som statschef eller premiärminister 2018. Kvinnor var lite bättre representerade bland ministrar och i parlament. Av samtliga ministrar i de under-

sökta länderna var 18 procent kvinnor. I sex av länderna fanns det ingen kvinna på ministerpost. Av de valda representanterna i nationella parlament var andelen kvinnor 24 procent. I 18 av länderna var den kvinnliga representationen 10 procent eller mindre.

## 7.2 Det europeiska jämställdhetsindexet (EIGE)

Det europeiska jämställdhetsindexet (EIGE) från 2017 mäter utvecklingen inom europeiska länder över en tioårsperiod mellan åren 2005 och 2015. Indexet redovisar sex områden: makt, utbildning, arbetsmarknad, ekonomi, hälsa och tid (The European Institute for Gender Equality 2017).

I jämställdhetsindexet toppar Sverige framför Danmark, Finland och Nederländerna. Som mest kan ett land få 100 poäng i indexet. Sverige får 83 poäng. EU-snittet landar på 66, vilket är fyra poäng högre än för tio år sedan. Längst ner på listan hamnar Grekland, Ungern och Slovakien.

På global nivå har gapet mellan könen minskat något under de senaste åren. Även jämställdheten inom beslutsfattande har förstärkts med en högre andel kvinnor i ledande positioner. I nedanstående tabell redovisas rangordningen för fyra indikatorer inom området makt och inflytande ("power and decision making"). Det är 38 europeiska länder som ingår i mätningen.

**Tabell 7.1 Mest och minst jämställda länder i EU i termer av makt och inflytande**

Område	I toppen	Därefter från toppen	Från botten
Ministrar	Spanien	Sverige, Frankrike, Island, Norge	Ungern, Malta, Litauen, Makedonien
Politiker i parlamentet	Sverige	Finland, Norge, Spanien, Island	Ungern, Malta, Liechtenstein, Cypern
Högre tjänstemän i regeringskansli	Slovenien	Albanien, Sverige, Kroatien, Liechtenstein,	Ungern, Belgien, Danmark, Tyskland
Ordförande och styrelsemedlemmar i de största företagen	Island	Frankrike, Norge, Sverige, Italien	Estland, Grekland, Malta, Rumänien

Källa: EIGE - Det europeiska jämställdhetsindexet (2017). (Egen bearbetning).

Som framgår av tabellen finns Sverige med bland de fem främsta länderna i samtliga fyra mätningar. Norge och Island hör också till länder med hög jämställdhet.

### 7.3 Universitetskanslersämbetet (UKÄ)

I årsrapporten 2018 från Universitetskanslersämbetet görs jämförelser av utbildning mellan de 34 OECD-länderna (UKÄ 2018).

Rapporten visar att utbildningsnivån har stigit påtagligt under de senaste decennierna inom de 34 länderna i OECD. Det beror på att många länder byggt ut den eftergymnasiala utbildningen. Genomsnittet för OECD visar att 37 procent av den vuxna befolkningen (25-64 år) hade minst två års eftergymnasial utbildning år 2016. Det är en ökning med tio procentenheter på tio år. Sverige tillhör de länder där utbildningsnivån har ökat något mer än OECD-genomsnittet.

Av Sveriges vuxna befolkning hade 41 procent en eftergymnasial utbildning år 2016, vilket placerar Sverige på trettonde plats av OECD-länderna. Av de nordiska länderna har Norge och Finland högre utbildningsnivå än Sverige, medan nivån i Island och Danmark är lägre. De fem länder med högst utbildningsnivå är Kanada, Japan, Israel, Sydkorea och Storbritannien. Räknat från lägst nivå placerar sig Mexiko, Italien, Turkiet, Slovakien och Tjeckien. Även Tyskland ligger under OECD-genomsnittet, åtta räknat från lägsta nivå.

Utvecklingen över tid av OECD-genomsnittet är olika för kvinnor och män. År 2006 var det ingen större skillnad i utbildningsnivån mellan könen. Sedan dess har kvinnornas utbildningsnivå stigit med elva procentenheter medan männens har stigit med knappt sju. Det innebär att år 2016 hade i genomsnitt 38 procent av kvinnorna och 33 procent av männen minst två års eftergymnasial utbildning. För Sverige var motsvarande siffror 47 och 34 procent. I fem av 34 länder hade kvinnorna en högre utbildningsnivå jämfört med Sverige. I alla länder där kvinnorna redan var mer välutbildade än männen år 2016 har könsskillnaderna ökat. Männen har således halkat efter kvinnorna när det gäller uppnådd utbildningsnivå. I Sydkorea, Schweiz, Österrike, Tyskland och Mexiko har män fortfarande högre utbildningsnivå än kvinnor, men även i dessa länder har kvinnornas utbildningsnivå stigit mer än männens. Utvecklingen tyder på att

kvinnorna efterhand kommer att ha högre utbildning än männen i stort sett alla OECD-länder.

## 7.4 Statistikmyndigheten SCB

I SCB:s rapport ”Ekonomisk jämställdhet långt borta i EU” från 2018 görs jämförelser inom arbetsmarknaden mellan EU-länderna (SCB 2018).

Rapporten från SCB visar för hela EU sammantaget att 71 procent av kvinnorna och 84 procent av männen ingick i arbetskraften 2016. Det betyder att nästan dubbelt så många kvinnor som män stod utanför arbetskraften, 29 procent respektive 16 procent. Det kan också beskrivas som att nästan var tredje kvinna i EU varken hade arbete eller sökte arbete. I alla länder i EU är det en större andel kvinnor än män som inte ingår i arbetskraften.

Andelen personer 20–64 år som ingår i arbetskraften varierar kraftigt mellan EU:s länder. Sverige har högst deltagande i arbetskraften av samtliga länder i EU och det gäller såväl kvinnor som män. I Sverige stod 16 procent av kvinnorna och 11 procent av männen utanför arbetskraften 2016. I Italien var drygt 40 procent av kvinnorna utanför arbetskraften. I Spanien, Tyskland och Nederländerna var andelen cirka 25 procent. Andelarna för män var betydligt lägre.

### 7.4.1 Kvinnor arbetar deltid och i hemmet

Vad är då orsaken till att man inte ingår i arbetskraften? Vanliga skäl är studier eller att man tar hand om sina barn. Var tredje kvinna i EU som står utanför arbetskraften arbetar i hemmet, till exempel med att ta hand om barn eller annan anhörig. Det vanligaste skälet bland män är sjukdom eller funktionsnedsättning. Även i Sverige är dessa skäl vanligast bland både kvinnor och män, därefter följer studier.

Sammantaget i hela EU var 65 procent av kvinnorna och 77 procent av männen i åldern 20–64 år sysselsatta. I 17 av länderna hade män en sysselsättningsgrad på 75 procent eller mer. Endast i Sverige var sysselsättningsgraden för kvinnor över 75 procent. Lägst andel sysselsatta i befolkningen 2016, både bland kvinnor och bland män, hade Grekland; där var 47 procent av kvinnorna och 66 procent av männen sysselsatta.

Att vara sysselsatt innebär inte med automatik en god inkomst och ekonomisk självständighet. Många, i synnerhet kvinnor, arbetar deltid vilket påverkar inkomsten. I vissa länder är det mycket vanligt med deltidsarbete, framför allt bland kvinnor, medan det i andra länder är en relativt ovanlig förekomst. I Nederländerna arbetar över hälften av kvinnorna och nästan var femte man deltid.

Den vanligaste orsaken för män att arbeta deltid är att de inte kunnat hitta ett heltidsjobb. Bland kvinnorna är den vanligaste orsaken att de tar hand om barn eller anhörig. I Sverige var det vanligaste skälet både bland kvinnor och bland män att de inte kunnat hitta heltidsjobb.

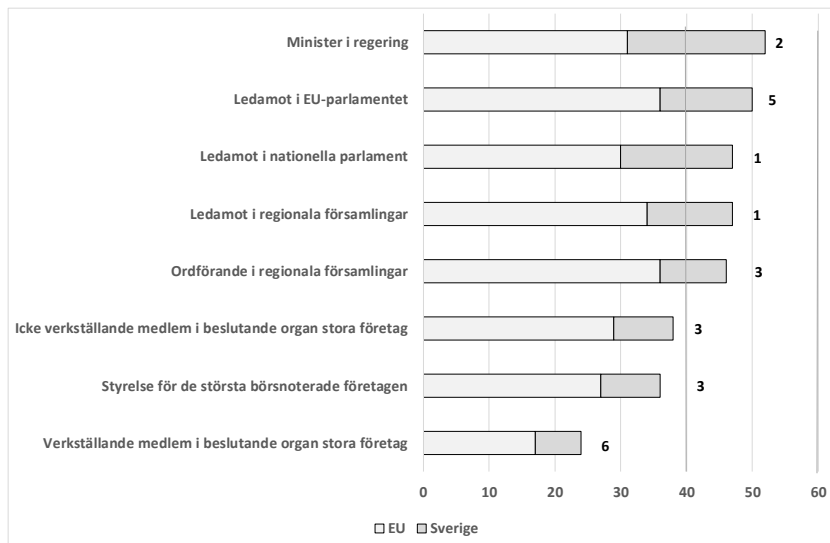
### 7.4.2 Löner

De ekonomiska skillnaderna på arbetsmarknaden mellan kvinnor och män beror enligt SCB:s rapport på att män i större utsträckning än kvinnor har förvärvsarbete och arbetar heltid. Skillnaderna förstärks av löneskillnader mellan kvinnor och män. För EU i genomsnitt var löneskillnaden mellan kvinnor och män 17 procent år 2016. I fem länder, däribland Tyskland och Storbritannien, var löneskillnaden över 20 procent. I sex länder var löneskillnaden lägre än 10 procent, bland annat i Italien och Polen. I Sverige var löneskillnaden 14 procent, det vill säga något lägre än i EU totalt.

## 7.5 EU-kommissionen

I en rapport från EU-kommissionen redovisas fem teman inom jämställdhet varav ett tema handlar om beslutsfattande (European Commission 2019).

**Figur 7.1** Kvinnors andel inom åtta områden inom beslutsfattande 2018, genomsnitt för de 28 EU-länderna samt för Sverige<sup>85</sup>



Anm: Siffran till höger om staplarna anger Sveriges position bland de 28 EU-länderna. Slutet på den ljusa stapeln illustrerar genomsnittet för EU-länderna och slutet på den mörka stapeln Sveriges resultat.

Källa: European Commission (2019). (Egen bearbetning).

Sverige, Finland och Spanien är de tre länder där andelen kvinnor är högre än EU-genomsnittet i samtliga åtta områden inom beslutsfattande. Sveriges position är i en sammantagen beräkning högst inom EU och har det minsta spannet mellan olika områden, från 1 till 6. Enligt denna beräkning följer sedan Finland, Frankrike och Spanien.

Frankrike har högst position bland EU-länderna inom styrelse för de största börsnoterade företagen, icke verkställande medlemmar i beslutande organ stora företag samt ordförande i regionala församlingar.<sup>86</sup> Finland har störst andel kvinnor på ministerpost.

Det är stor variation av kvinnornas andel mellan länderna när det gäller nationella parlament. Parlamenten i Sverige, Finland och

<sup>85</sup> Inom området "Ledamot i EU-parlamentet" var andel kvinnor i Sverige 50 procent år 2018 enligt EU-kommissionens rapport. Enligt SCB:s och Valmyndighetens källor var andelen 54 procent 2019 vilket visas i kapitel 5 *Makt och inflytande*, figur 5.2.

<sup>86</sup> En rapport från Svenskt Näringsliv 2019 visar att Sverige ligger på fjärde plats bland 31 länder inom EU med 36 procent kvinnor i de största börsbolagens styrelser (Svenskt Näringsliv 2019). Före Sverige finns tre länder med lagstiftad kvotering. Dessa länder är Island, Frankrike och Norge där andelen kvinnor var mellan 40 och 45 procent. Ytterligare sex länder har sådan lagstiftning. I 14 länder var kvinnornas andel i börsstyrelser under 20 procent.



Spanien har minst 40 procent av varje kön. I parlamenten i Grekland, Cypern, Malta och Ungern står kvinnorna för mindre än 20 procent av ledamöterna.

I november 2018 hade 25 av 28 EU-medlemsstater en manlig premiärminister. Tyskland, Rumänien och Storbritannien hade en kvinnlig premiärminister. Regeringar var i jämviktsbalans (minst 40 procent av varje kön) i Sverige, Frankrike, Tyskland och Danmark. I Spanien fanns en klar majoritet av kvinnor i regeringen (61 procent). I alla andra länder var över 60 procent av de ledande ministrarna män. I Ungern stod kvinnor för sju procent av kabinetsledamöterna.



## 8 Resultat, slutsatser och vägval

Vår rapport är en kartläggning över tid av den kvantitativa jämställdheten inom utbildning, arbete, makt och inflytande samt av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Ansatsen är att skapa både överblick och faktafördjupning samt att åskådligt beskriva historik, nuläge och framtid byggt på ett omfattande siffermaterial. Vi har här vinnlagt oss om att hålla oss till fakta utan att göra egna värderingar.

I rapporten beskrivs de politiska beslutens betydelse för utvecklingen av jämställdhet under de senaste 60 åren. Besluten har också påverkats av det stora engagemanget för olika frågor inom jämställdhetsområdet.

Kommer skillnaden mellan kvinnor och män i utbildning, arbete, makt och inflytande att leda till förändrade roller och förväntningar? Leder skillnaderna till ökad spänning mellan land och stad där kvinnor väljer urbana miljöer som erbjuder bättre villkor medan männen stannar kvar på landsbygden?

Rapporten visar tydligt att den traditionella bilden av jämställdhet håller på att förändras. Hur kommer denna nya situation påverka jämställdhetsarbetet? Vad är nästa steg om kvinnorna dominerar inom utbildning, arbete, makt och inflytande?

I det följande redovisar vi resultat och slutsatser av vår kartläggning. Vår förhoppning är att rapporten ska kunna vara en kunskapskälla och samtidigt vara ett underlag för diskussion, inspiration till politiska beslut och en idébank för forskningen.

### **Sammanflätat mönster**

Den förändrade könsbalansen som visas i rapporten har inte skett i något vakuum. Från 1960-talet inleddes en period med politiska reformer som lade grunden till ett mer jämställt samhälle. Det hand-

lade om utbildning, skatter, barnomsorg och föräldraledighet samt lagstiftning som gav kvinnor och män lika rättigheter. Vi kan urskilja ett sammanflätat mönster mellan utbildning, arbete och makt och inflytande. Sedan mitten av 1970-talet har antalet kvinnor som examinerats vid universitet ökat relativt männen och idag är det dubbelt så många kvinnor som män som examineras vid universitet. Mellan 1970 och 1990 stod kvinnorna för nästan hela ökningen av arbetskraften i samhället. Kvinnor med den högre utbildning som krävs i kunskapssamhället leder till karriärer som chef och specialist.

## Utbildning är den gyllene nyckeln

Under större delen av 1900-talet var män i majoritet av de som hade en högre utbildning och fick yrken och positioner med makt och inflytande. En utbildningsexplosion inleds under 1950-talet och förändrar efter hand dominansen av män i positioner med makt och inflytande. På tio år femfaldigas antalet som tar studenten och antalet examinerade vid universitet fyrfaldigas. Samtidigt kommer kvinnorna ifatt männen i dessa examina. Därefter dominerar kvinnor utbildningarna på universiteten. Denna utveckling har medfört stora effekter på utbildningsnivån i samhället. I mitten av 1980-talet passerade kvinnorna männen som flest högutbildade. År 2017 hade fyra av tio kvinnor och tre av tio män en eftergymnasial utbildning. Fram till 2035 beräknas utbildningsgapet mellan könen öka ytterligare.

## Minskade löneskillnader mellan kvinnor och män

Lönegapet har minskat mellan kvinnor och män. Det gäller både i ett längre och kortare tidsperspektiv. I kommunerna är den genomsnittliga standardvägda löneskillnaden nu på promillenivå. Också inom staten är det nästan ingen löneskillnad mellan kvinnor och män när man tar hänsyn till arbetets innehåll, svårighetsgrad samt att fler män än kvinnor är chef.

Allt fler kvinnor är välutbildade och ökar sin andel bland yrken som chef och specialist vilket leder till minskade löneskillnader. Mellan 2008 och 2018 ökade lönen för högskoleutbildade kvinnor mer än för män i alla sektorer på arbetsmarknaden. Under de senaste

fyra åren har kvinnornas lön ökat mer än männens i flera yrken som chef och specialist. Liknande utveckling framkommer när vi jämför löner i dessa yrken inom olika åldersgrupper. I allt fler yrken har kvinnor lika eller högre lön än män.

## Historiskt könsskifte inom samhällsmakten

Vår rapport redovisar könssammansättningen inom inflytelserika positioner i arbetslivet och i vilken riktning utvecklingen har gått. Jämförelsen mellan olika år visar entydigt att kvinnornas andel har ökat både i ett längre och kortare tidsperspektiv. Inom 16 av 18 toppositioner var kvinnornas andel under 40 procent det första jämförelseåret och i tre positioner det sista jämförelseåret.

Men vad händer nu? Stannar utvecklingen av eller kommer den att fortsätta?

Våra beräkningar pekar på att förändringen fortsätter. Jämförelserna mellan en yngre och äldre åldersgrupp i yrken som chef och specialist visar att kvinnornas andel är högre i den yngre åldersgruppen än i den äldre. Flera traditionellt manliga yrken blir kvinnliga som läkare, veterinär, domare, åklagare och finansanalytiker. Analysen talar för att kvinnorna inom tio år kommer att vara i majoritet i sex av tio yrken som chef och specialist.

Vår slutsats är att det finns en tydlig koppling mellan hög utbildning och maktpositioner. Att ha en hög utbildning blir alltmer en förutsättning för att bli kallad till anställningsintervju och att få maktpositioner som chef eller specialist. Det gäller för yrken där det krävs behörighet eller legitimation men också för andra yrken. Och det är kvinnorna som i högre grad har den högre utbildningen och därmed ökar gapet än mer till männen bland de som får positioner inom makt och inflytande. Gapet ökar inte bara i andelar utan också i antal.

## Kvinnor har försteg inom media

Kvinnor är nu i majoritet som journalister och dominerar som författare och influencers. Manliga reportrar är fler i tidningsmedier medan en klar övervikt av kvinnliga reportrar finns i radio och tv. Allt fler kvinnor som reportrar bevakar ämnen som politik, närings-

liv, vetenskap och teknologi. Vår studie av nyhetsprogram i Sveriges Television visar att kvinnor dominerar som programledare.

## **Bredare rekryteringsbas i privat sektor**

I rapporten finns fakta om privat sektor som visar att andelen kvinnor har ökat som chef och specialist men också i ledande ställning inom börsbolag. Kvinnornas andel som entreprenörer är lägre, knappt fyra procent av befolkningen jämfört med tio procent för männen.

I det specialstyrke i den privata sektorn med flest anställda och en låg andel kvinnor finns inget formellt utbildningskrav: det är lika många IT-specialister som har och inte har en eftergymnasial utbildning på tre år eller mer.

En slutsats är att den privata sektorn har en bredare rekryteringsbas än den offentliga eftersom flera yrken som chef och specialist inte kräver en formell högskoleutbildning. Det finns många män i denna rekryteringsbas. En annan slutsats är att män dominerar i de högskoleutbildningar som krävs för arbete som civilingenjör och utbildningar som är en fördel för anställning som IT-specialist.

## **Löner – olika mått medger olika tolkningar**

I vår rapport redovisar vi på olika sätt löneskillnader mellan kvinnor och män – mellan sektorer och åldersgrupper, över tid, inom yrken och spridning i löneintervaller. Vi beskriver kortfattat hur olika metoder är uppbyggda och också skillnaden mellan begreppen lön och inkomst.

Lönen har gått från att vara en nationell värdering av arbetet till att bli en enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och den anställde. Tydligast har denna utveckling varit inom offentlig sektor. De tidigare nationellt beslutade bestämmelserna om löneplan, lönegrader och löneklasser med tillhörande belopp har ersatts av individuella och differentierade löner.

Det finns en komplexitet i lönestatistiken när man jämför kvinnor och män. Den övergripande jämförelsen av kvinnornas lön i förhållande till männens för arbetsmarknaden i sin helhet och inom olika sektorer ger en översiktlig bild och visar också vilken utveckl-

ing som sker över tid. När man går in på enskilda yrken blir resultaten mer mångfacetterade.

Medlingsinstitutet är ansvarigt för den officiella lönestatistiken. Lönestrukturstatistiken används vid analyser av löneskillnaden mellan kvinnor och män och innehåller uppgifter om månadslön och ett stort antal kollektivavtalade tillägg till lön. Medlingsinstitutet använder också standardvägning och regressionsanalys som alternativa analysmetoder.

I den officiella lönestatistiken ingår inte alla kollektivavtalade anställningsvillkor. Dessa är bland annat förmånligare arbetstids- och semesterbestämmelser än vad som följer av lag, avtalsförsäkringar och avsättning till tjänstepension. Den senare förmånen brukar ses som uppskjuten lön. De kollektivavtalade förmånerna har stort ekonomiskt värde för de anställda. Vissa kollektivavtal ger den anställda möjlighet att välja mellan olika förmåner, till exempel mellan höjd lön, förkortad arbetstid eller ökad avsättning till tjänstepension. Samtliga anställda inom den offentliga sektorn omfattas av kollektivavtal. För närmare 20 procent av de anställda inom privat sektor gäller inte kollektivavtal.

Komplexiteten i lönestatistiken och att vissa anställningsvillkor inte ingår gör det svårt att uppnå en gemensam uppfattning mellan olika intressenter vilken som är den mest relevanta beskrivningen och analysen. Lönestatistiken kan således användas för att styrka olika ståndpunkter. Det finns många frågor inom löneområdet där det borde ske fördjupade analyser och forskning. På så sätt kan man komma en bit på vägen för att få en gemensam syn på begrepp, användning av metoder och tolkning av lönestatistik.

## **Samma möjligheter eller lika utfall?**

Det finns två olika synsätt om kvantitativ jämställdhet. Den ena uppfattningen är att det viktiga är att kvinnor och män har samma rättigheter och möjligheter men att det inte är ett problem att vi är olika och gör olika val i livet.

Den andra uppfattningen är att samhället inte blir jämställt förrän det är lika fördelning mellan kvinnor och män. Ett exempel på detta synsätt finns i en statlig utredning som lämnades över till regeringen 2008: ”Att kvinnor systematiskt ligger nära den undre gränsen och

män vid den övre – det ser ut som minsta möjliga anpassning till kravet på könsbalans än en slump. Vi bör därför inte nöja oss med fördelningen 40–60 procent. För några år sedan uppsattes målet 50–50 för statliga myndigheter, och det förefaller vara en rimlig strävan på alla samhällsområden” (SOU 2007:108).

Uppfattningen om lika utfall kommer till uttryck på regeringens hemsida under ”Mer om jämställdhetspolitikens mål”, delmål 1:

”Formella hinder liksom ekonomiska och sociala aspekter ska inte hindra kvinnor från att ha samma möjligheter som män att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet. Målet tar sikte på formella politiska rättigheter – möjligheten att delta i demokratiska processer både som väljare och som vald. Möjligheten att påverka beslutens innehåll förutsätter deltagande i beslutsfattandet. För att kvinnor ska kunna uppnå halva den reella makten, oavsett sektor, krävs också inflytande över vilka frågor som tas upp på respektive avvisas från dagordningen. Det gäller beslutsprocessen på såväl alla politiska nivåer i samhället inklusive EU-nivån, som arenor som ligger utanför det formellt demokratiska systemet.”

Vår kartläggning av positioner med makt och inflytande visar att det nästan är jämnt mellan kvinnor och män i spannet 40–60 procent och att det är i få fall som det är 50–50.

När man fogar samman makt, kön och jämställdhet med målet att nå lika utfall blir resultatet komplext och ibland motsägelsefullt. Hur ska man värdera och åtgärda jämställdhet i de sektorer där det ena könet når över 50 procent och det andra könet således ligger under 50 procent? Ska en person med ”fel” kön hindras att få ett yrke med makt och inflytande? Ska kvotering och positiv särbehandling ske inom arbetsliv och olika utbildningsområden?

## Ojämnt i Regeringskansli och i statliga myndigheter

Regeringen har fastställt mål för jämställdheten inom Regeringskansliet: ”Målet är en i huvudsak jämn könsfördelning på alla befattningsnivåer”. ”Att vi är olika bidrar till att verksamheten blir effektiv”. ”På det sättet kan Regeringskansliet vara ett effektivt och kompetent instrument för regeringen i dess uppgift att styra riket”.

Det är därför intressant att iakttä den politiska debatten om könsammansättningen i börsföretagens styrelser och koncernledning. Även de senaste statliga utredningarna har lagt tonvikt på



jämställdheten i privata företag. Utvecklingen inom den statliga sektorn har inte uppmärksammats på samma sätt.

Regeringskansliet med 4 700 anställda är en viktig del av den offentliga makten i Sverige. År 2019 var andelen kvinnor som chef 54 procent och av de anställda totalt 62 procent. I sju av tio departement dominerar kvinnorna med över 60 procent varav i två departement över 70 procent. Inom arbetsmarknadsdepartementets jämställdhetsenhet är andelen kvinnor över 80 procent (april 2020).

Könsfördelningen i de flesta departement är således ungefär densamma som i styrelserna i de svenska börsbolagen – fast i omvänd könsordning. Utvecklingen har under senare år gått mot minskad jämställdhet i Regeringskansliet medan jämställdheten ökar i börsstyrelserna.

Utvecklingen är liknande inom de statliga myndigheterna. Totalt för samtliga myndigheter är sex av tio högutbildade kvinnor, en omvänd könsbalans på mindre än tjugo år. Inom Jämställdhetsmyndigheten är andelen kvinnor 75 procent och i myndighetens ledningsgrupp är samtliga kvinnor.

## Utveckla regeringens jämställdhetspolitiska mål

På regeringens hemsida finns indikatorer för uppföljning av regeringens sex jämställdhetspolitiska delmål. Vår rapport kartlägger tre av delmålen – *En jämn fördelning av makt och inflytande*, *Ekonomisk jämställdhet*, *Jämställd utbildning*. Det finns 14 indikatorer för dessa tre delmål varav fem inom *En jämn fördelning av makt och inflytande*. Inom indikatorn chefer i privat sektor dominerar män och inom indikatorn chefer i offentlig sektor dominerar kvinnor. Inom de tre övriga indikatorerna är kvinnor i minoritet.

Hur många män behöver bytas ut mot kvinnor för att nå jämställdhet enligt indikatorerna för målet *En jämn fördelning av makt och inflytande*? För att nå en andel på 40 procent krävs att 600 män ersätts av kvinnor sammanlagt för de fem indikatorerna. Inom indikatorn ordförande i kommun- och regionstyrelser (311 styrelser) krävs 23 fler kvinnor för 40 procent. Flest antal byten krävs för börsbolagen. Sammanlagt i styrelser och koncernledningar krävs 550 fler kvinnor för 40 procent. Om varje börsbolag byter en man mot en kvinna i styrelsen uppnås här en lika fördelning kvinnor och män.

I rapporten har vi använt sammanlagt över 40 yrken och uppdrag från den officiella statistiken för uppföljning av makt och inflytande. Vår bedömning är att dessa positioner på ett bredare sätt än regeringens indikatorer för uppföljning visar ett nuläge och utveckling över tid. De täcker också in områden som hittills inte rönt någon större uppmärksamhet men som är viktiga maktsfärer i samhället och för människors vardagliga välfärd. Regeringens jämställdhetspolitiska mål och uppföljningsfaktorer bör ses över för att anpassas till ändrade förutsättningar.

## Män behöver utbilda sig mer

I många yrken krävs högskoleutbildning, där kvinnorna dominerar och gapet till männen ökar. Män riskerar därför att i snabb takt komma på efterkälken i kunskapssamhället. Tydligast är utvecklingen inom den offentliga sektorn där allt fler yrken förutsätter högskoleutbildning som ger behörighet eller legitimation, inte bara inom sjukvård. Tidigare har den som inte haft någon högskoleutbildning kunnat bli anställd i den offentliga sektorn som lärare, syykonsulent och socialsekreterare eller göra karriär inom till exempel Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Möjligheterna ”att gå den långa vägen” är nu mycket begränsade.

Varför halkar pojkar och män efter i utbildning? Frågan har legat utanför denna rapport att studera, men här behövs sannolikt fördjupade analyser för att identifiera orsakerna till att pojkar i högre grad än flickor inte får gymnasiebehörighet. Likaså, att pojkar i högre grad än kvinnor hoppar av gymnasiet. Något som i sin tur bidrar till att färre män tar sig vidare till universitet och högskola.

Kopplingen mellan hög utbildning och maktposition blir allt tydligare. Efterfrågan på högt utbildade personer inom den offentliga välfärden och andra samhällssektorer ökar. Att ha en välutbildad befolkning är grundläggande för ett land som Sverige som, förutom att vara litet och öppet, även har ambitioner att ha en välfungerande välfärdssektor. För att säkra kompetensförsörjningen både för privat och offentlig sektor är det nödvändigt att både män och kvinnor skaffar sig högre utbildning. Det ger också förutsättningar för jämnare könsfördelning på arbetsplatser, något som får anses positivt i sig.

Den fortsatta kompetensförsörjningen kan tillgodoses om politiken och samhället i övrigt sätter ökat fokus på en utbildning som stärker unga mäns studiemotivation både i grundskolan, gymnasiet och inom den högre utbildningen.

## Visa upp Sverige som ett föredöme

I internationella jämförelser om makt och inflytande ligger Sverige bland de fem främsta i fem färska mätningar. Det handlar om bland annat jämställdhet inom parlament och utbildningsnivå. Sverige har högst deltagande i arbetskraften av samtliga länder i EU, såväl kvinnor som män. I Sverige var löneskillnaden mellan kvinnor och män något lägre än i EU totalt. Sverige hör till de tre länder där andelen kvinnor är högre än EU-genomsnittet i samtliga områden inom beslutsfattande. Sverige har högst position när det gäller kvinnors andel i nationellt parlament och regionala församlingar. Sverige ligger på tredje plats när det gäller andel kvinnor i de största börsbolagens styrelser.

Sverige framstår som ett föredöme i jämförelse med andra länder. Politiken har en möjlighet att i internationella sammanhang lyfta fram en faktabaserad berättelse om den svenska omvälvande samhällsförändringen inom jämställdhet.

## Politiska reformer kan åstadkomma stora förändringar

Från slutet av 1960-talet och in på 1980-talet sker stora förändringar i samhälle och arbetsliv i Sverige. Flera politiska reformer bidrog till att kvinnorna kom ut på arbetsmarknaden. Under denna tid lyckades politiken på kort tid med en politisk reformism som torde sakna motstycke. Det var också en tid då kvinnorörelsen gjorde sitt intåg och drev på de politiska besluten. Men i de beslutande politiska församlingarna dominerade det ena könet. Nio av tio riksdagsledamöter var män. Det var nästan bara män i regeringen och som ledande tjänstemän i Regeringskansliet.

Det är en stor framgång för Sverige att man genom politiska reformer, arbete tillsammans med arbetsmarknadens parter och olika myndigheter har lyckats skapa en omvälvande samhällsförändring inom jämställdhet. Den nya könsbalansen som växer fram

kommer få stor betydelse för Sveriges framtida utveckling. Utmaningen ligger i att skapa förutsättningar för att pojkar och män nu ges ökad uppmärksamhet inom skola och högre utbildning. Under förra seklet kom kvinnorna i hög grad bli en kraftfull kompetenstillgång i utbildning och arbetsmarknad. För att klara arbetskraftsbehoven framöver behöver såväl kvinnor som män rustas med god utbildning.

## Behov av fördjupad forskning

Det finns få breda kvantitativa forskningsrapporter från senare tid inom jämställdhetsområdet. Det mest närliggande är de senaste statliga jämställdhetsutredningarna från 2014 och 2015. De beskriver de historiska fakta som återges i vår rapport men har ofta en fokusering på det privata näringslivet.

Undantagsvis finns bedömningar av framtida utveckling: I en SNS-rapport från 2004 konstateras att ”föreställningar om vad som är normalt för kvinnor respektive män kan ändra sig i grunden och sådana förändringar kan ske förvånansvärt snabbt. Empirisk forskning görs ofta med data insamlade vid ett visst tillfälle. Även om en studie är utomordentligt välgjord är det därför inte alls säkert att den kan fånga in dynamiken i ett större skeende” (Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv. SNS 2004).

Vår rapport bygger på kvantitativa fakta, i huvudsak statistik från öppna källor. Andra mer avancerade och detaljerade analyser kan ge fördjupade kunskaper inom jämställdhetsområdet. Men vår kartläggning kan ha ett värde i att ge en översikt och bedöma den framtida utvecklingen och därmed start för mer fördjupade studier. Nedan följer exempel på sådana studier.

- Varför är det tydligare att kvinnor får positioner med makt och inflytande inom den offentliga sektorn än inom den privata? Vilka faktorer är avgörande?
- Vilka är effekterna när ett kön dominerar i positioner med makt och inflytande i samhälle och politik? Vilka blir konsekvenserna med förändrade balanser mellan könen i maktens korridorer? Kommer den förändrade könssammansättningen få konsekvenser för faktiskt genomförd politik?

- Hur kan trenden brytas att pojkar halkar efter i skolan och vilka effekter får det på sikt om inte trenden bryts?
- Hur kan begreppen lön och inkomst definieras och beräknas för att skapa förutsättningar för en gemensam värdering av löneskillnader?



# Referenser

## Kapitel 1 Disposition, avgränsningar och begrepp

- Ekonomifakta (2018), "Sysselsatta inom välfärdssektorn",  
<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Valfarden-i-privat-regi/sysselsatta-inom-valfardssektorn/>
- Medlingsinstitutet (2018), *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017*. Stockholm.
- Regeringen (nd), Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande,  
<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/delmal-1-en-jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande/>
- Regeringen.se (nd), "Jämställdhet, mångfald och tillgänglighet",  
<https://www.regeringen.se/jobba-hos-oss/jamstalldhet-mangfald-och-tillganglighet-i-regeringskansliet/>
- Regeringskansliet (2017), Statens ägarpolicy och riktlinjer för bolag med statligt ägande, Stockholm.
- SCB (2018), *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet*. Stockholm.
- SNS (2004), *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*. Stockholm.
- SNS (2018), *Kvinnorna i toppen av den svenska inkomstfördelningen*. Analys nr. 48.
- SOU 2007:108 *Kön, makt och statistik*. Slutbetänkande från utredningen "Kvinnor och män på maktpositioner i det svenska samhället" (N 2006:04), Stockholm.
- SOU 2015:50 *Hela lönen, hela tiden - Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Stockholm.

SOU 2015:86 *Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*. Betänkande av Jämställdhetsutredningen. Stockholm.

## Kapitel 2 Svensk jämställdhetspolitik

Arena skolinformation (nd), *På lika villkor – jämställdhet genom livet*.

CSN (nd), "Studiestödet och CSN:s historia",  
<https://www.csn.se/om-csn/vart-uppdrag/studiestodets-och-csns-historia.html>

Föreningen svensk undervisningshistoria (2015), *Differentieringsproblematiken i en skola för alla under 100 år*.

Hirdman, Y (2014), *Vad bör göras? – Jämställdhet och politik under fem-tio år*, Ordfront, Stockholm.

Holgerson, U och Wängnerud, L (2018), *Rösträttens århundrade. Kampen, utvecklingen och framtiden för demokratin i Sverige*, kapitel *Kvinnor, män och makt*, Makadam förlag i samarbete med Riksbankens Jubileumsfond, Stockholm.

Jämställdhetsmyndigheten (2020), *Årsredovisning 2019*. Göteborg.

Korpi B (2017), *The Politics of Preschool – intentions and decisions underlying the emergence and growth of the Swedish preschool*, The Ministry of Education and Research, Reference No.: U16.004, Stockholm.

Regeringen.se (2016), "Mål för jämställdhet"  
<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet>

S 2016:10, *Utredningen för inrättande av en jämställdhetsmyndighet*, Stockholm.

SCB (2019), "Jämn fördelning av makt och inflytande",  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstallldhet/jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande>

SCB (2018), *På tal om kvinnor och män - Lathund om jämställdhet 2018*.

SCB, Statistisk årsbok för Sverige, åren 1958-1969.

Undervisningshistoria (2015), "Differentieringsproblematiken i en skola för alla under 100 år"



<https://undervisningshistoria.se/differentieringsproblematiken-i-en-skola-for-alla-under-100-ar/>

### Kapitel 3 Utbildning

- Folkbildningsrådet (2017), *Fakta om folkbildning*, Stockholm.
- Graetz, G och Karimi, A (2019), "Könsskillnader i skolbetyg och resultat på högskoleprov - betydelsen av kognitiva egenskaper och motivation", Rapport 2019:9. IFAU, Uppsala.
- Gymnasi-guiden.se (n/d), *Kraven för gymnasieexamen*, <https://www.gymnasi-guiden.se/informeras/vad-kravs-foer-att-uppna-gymnasieexamen?qs=>
- Pekkarinen, T. (2012), "Gender differences in education", Aalto University School of Economics, Helsingfors.
- Salin, S. (2010) *Läroverkens utveckling i Sverige*, Lärarnas historia.
- SCB (2017), "Trender och Prognoser 2017", Stockholm.
- SCB (2019), *Universitet och högskolor Studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå 2017/18*, Stockholm.
- SCB (2020), "Tre av fyra på gymnasieskolans högskoleförberedande program vill läsa vidare", <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/gymnasieungdomars-studieintresse/pong/statistiknyhet/gymnasieungdomars-studieintresse-lasaret-201920-/>
- SCB, Statistisk årsbok för Sverige, åren 1914–1969.
- SCB, Statistisk årsbok för Sverige, åren 1968–2000.
- Skolverket (2018), *Gymnasieskolan - Betyg och studieresultat Riksnivå*.
- SNS (2020), *Studiegapet mellan inrikes och utrikes födda elever*, Stockholm.
- SOU 2015:50 *Hela lönen, hela tiden – Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, Stockholm.
- SOU 2010:53, *Pojkar och skolan. Ett bakgrundsdokument om "pojkkrisen"*, Rapport VII från Delegationen för jämställdhet i skolan, Stockholm.
- Stråth, B (2012), *Sveriges historia: 1830–1920*, Norstedts, Stockholm.

- UKÄ (2018a), ”Årsrapport 2018”, Rapport 2018:5, Stockholm.
- UKÄ (2018b), *Genomströmning och resultat till och med 2015/16*, Stockholm.
- UKÄ (2018c), *Statistisk analys, studenternas prestationsgrad fortsätter att öka*, Stockholm.
- Åberg, G (1991), *Högre allmänna läroverket i Jönköping 1878–1968*, Fören. för svensk undervisningshistoria, Uppsala.

## Kapitel 4 Arbete

- Arbetsförmedlingen (2019), ”Hetaste yrkena 2024 – här är hela listan”, <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/nyheter/nyhetsarkiv/2019-02-07-hetaste-yrkena-2024---har-ar-hela-listan>
- Ekonomifakta (2018a). ”Företag inom välfärdssektorn”, <https://www.ekonomifakta.se/fakta/valfarden-i-privat-regi/>
- Ekonomifakta (2018b), ”Sysselsatta inom välfärdssektorn”, <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Valfarden-i-privat-regi/sysselsatta-inom-valfardssektorn>
- Ekonomifakta (2019), ”Antal företag i Sverige”, <https://www.ekonomifakta.se/fakta/foretagande/naringslivet/antal-foretag-i-sverige/>
- Pekkarinen, T (2012), ”Gender differences in education”, Aalto University School of Economics, Helsingfors.
- SCB (2018), *I och utanför arbetskraften*, tabell 5.14, Publ. 2018-06-07.
- SCB *Årsbok 1950, tabell 199, SCB årsbok 1960, 1964, 1965 och 1970, tabell 242* SCB *Årsbok 1950, tabell 199, SCB årsbok 1960, 1964, 1965 och 1970, tabell 242.*
- SKR (2020), ”Personalstatistik, anställda i kommuner och regioner” <https://skr.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik>
- Statskontoret (2018), *Den offentliga sektorn i korthet*, 2018.
- Stråth (2012) *Utbildning för könsroller* sid 225-239 och *Ifrågasatta könsroller* sid 382-399.
- Wetterberg, G (2011), *Kurvans Kraft – En bok om befolkningsfrågan*, Weyler Bokförlag, Stockholm.

## Kapitel 5 Makt och inflytande

- Andra AP-fonden (2019), "Andra AP-fondens index över andel kvinnor i börsbolagen: styrelser, ledningar och anställda. En studie genomförd av Nordic Investor Services i maj-juni 2019."
- Beatly (2019), "Sveriges största Influencers på Instagram 2019", <http://www.mynewsdesk.com/se/beatly/pressreleases/sveriges-stoersta-influencers-paa-instagram-2019-2956620>
- Boktugg (2019), "Topp 50 – de mest sålda och mest lönsamma böckerna i Sverige 2019 alla format", <https://www.boktugg.se/2020/03/13/topp-50-de-mest-salda-och-mest-lonsamma-bockerna-i-sverige-2019-alla-format/>
- Dagens Medicin (2019), "Här är världens 100 mäktigaste", <https://www.dagensmedicin.se/artiklar/2019/06/26/manga-nya-namn-pa-maktlistan-2019/>
- Ekonomifakta (2019), "Antal företag i Sverige", <https://www.ekonomifakta.se/fakta/foretagande/naringslivet/antal-foretag-i-sverige/>
- Entreprenörskap i Sverige (2019), *Nationell GEM-rapport 2019*.
- Institutet för mediestudier (2019), *Nyheter – allt med en tolkningsfråga? Mediestudiers innehållsanalys 2007–2018*, Stockholm.
- Jämställdhetsmyndigheten (2019), *Kvinnor har det tuffare än män inom politiken*, 2019:2.
- Regeringskansliet (2019a), *Regeringskansliets årsbok 2018*.
- Regeringskansliet (2019b), *Verksamhetsberättelse för bolag med statligt ägande 2018*.
- SCB (2019a), "Undervisande och forskande personal fördelade efter forskningsområde, kön, och anställningskategori åren 2001–2018".
- SCB (2019b), "Kvinnor tar över på statliga jobb", <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2019/hogutbildade-kvinnor-tar-over-pa-statliga-jobb/> .
- SCB (2020), *Förtroendevalda i kommuner och regioner 2019*.
- SKR (2019), "Kommuner och regioner", <https://skr.se/tjanster/kommunerochregioner>
- SKR (2020a), "Personalstatistik, anställda i kommuner och regioner", tabell 2, <https://skr.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik>

- SKR (2020b), ” Personalstatistik, anställda i kommuner och regioner”, tabell B,  
<https://skr.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik>
- SNS (2004), *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*, Stockholm.
- SOU 2007:108 *Kön, makt och statistik*. Slutbetänkande från utredningen ”Kvinnor och män på maktpositioner i det svenska samhället” (N 2006:04), Stockholm.
- SOU 2014:80 *Ökad medvetenhet men långsam förändring - om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv*, Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, Stockholm.
- SOU 2015:86 *Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*. Betänkande av Jämställdhetsutredningen. Stockholm.
- Statskontoret (2019), *Den offentliga sektorn i korthet 2018*.
- Stensöta, H och Wängnerud, L (2018), ” Kvinnor, män och makt. Politikens innehåll och positioner”, i Holgersson U och Wängnerud L, *Rösträttens århundrade: kampen, utvecklingen och framtiden för demokratin*, Makadam förlag, Göteborg.
- Sveriges Domstolar (2020), *Årsredovisning 2019*.
- TU Medier i Sverige, Branschfakta 2017. [https://tu.se/wp-content/uploads/2016/03/Mediefakta\\_sajten\\_2017\\_juni\\_16.pdf](https://tu.se/wp-content/uploads/2016/03/Mediefakta_sajten_2017_juni_16.pdf)
- UKÄ (2019), ” Andelen kvinnliga professorer har ökat till 29 procent” <https://www.uka.se/om-oss/aktuellt/nyheter/2019-05-07-andelen-kvinnliga-professorer-har-okat-till-29-procent.html>
- Vetenskap och Allmänhet (2019), *Lika barn debattera mest – forskares medverkan på DN Debatt 1992–2015*, VA-rapport 2019:2, Stockholm.
- Åklagarmyndigheten (2020), *Åklagarmyndighetens årsredovisning 2019*.

## Kapitel 6 Löner

- AER (2018) *Arbetsmarknadsekonomisk rapport - hur fungerar kollektivavtalen*, Rapport 2018:96. Stockholm.
- Arenagruppen (2016), *På lika villkor – jämställdhet genom livet*.
- Kjellberg, A (2019), "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund", Lunds universitet, Lund.
- Medlingsinstitutet (2020), *Avtalsrörelsen och lönebildningen*. Årsrapport 2019.
- Regeringens budgetproposition 2019/20:1.
- SCB (1950), *Statistisk årsbok för Sverige 1950*, Kungliga Boktryckeriet, P.A Norstedt & söner, Stockholm.

## Kapitel 7 Internationell jämförelse

- European Commission (2019), *2019 Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- SCB (2018), *Ekonomisk jämställdhet långt borta i EU*, Stockholm.
- Svenskt Näringsliv (2019), *Jakten på kompetens driver jämställdheten framåt*.
- The European Institute for Gender Equality (2017), *Gender Equality Index 2017- Measuring gender equality in the European Union 2005-2015*.
- UKÄ (2018), *Årsrapport 2018*, Rapport 2018:5, Stockholm.
- World Economic Forum (2018), *The Global gender gap report*, Geneva. j
- SCB (2018) "Inkomstutveckling högre för kvinnor än män 2015–2016", <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2018/inkomstutveckling-hogre-for-kvinnor-an-man-2015-2016/>

## Bilaga 2

- Medlingsinstitutet (2018a), *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017. Vad säger den officiella lönestatistiken?* Stockholm
- Medlingsinstitutet (2018b), *Yrke lön och kön*, Stockholm.

- Medlingsinstitutet (2019), *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018. -Vad säger den officiella lönestatistiken?* Stockholm.
- SCB (2018) "Inkomstutveckling högre för kvinnor än män 2015–2016", <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2018/inkomstutveckling-hogre-for-kvinnor-an-man-2015-2016/>

# Bilaga 1

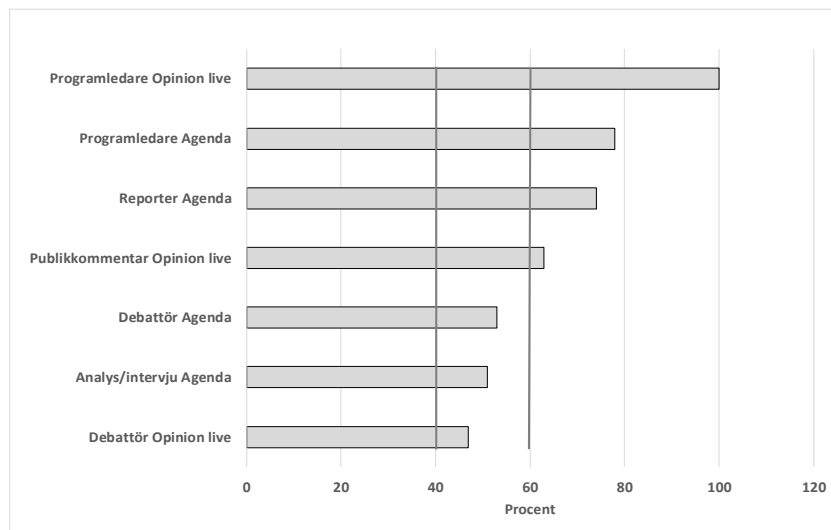
## Sveriges Television

I Kapitel 5, *Makt och inflytande*, finns ett avsnitt om opinionsbildning. I denna bilaga redovisas egna observationer från debatt- och nyhetsprogram i Sveriges Television (SVT).

### Debattprogram

Figur B 1.1 visar andelen kvinnor i olika funktioner inom SVT:s debattprogram Opinion Live samt det fördjupade samhälls- och debattprogrammet Agenda. Åtta program har följts i Opinion live och sju program i Agenda, samtliga under februari-mars 2018.

**Figur B 1.1 Andel kvinnor i Agenda och Opinion live 2018**



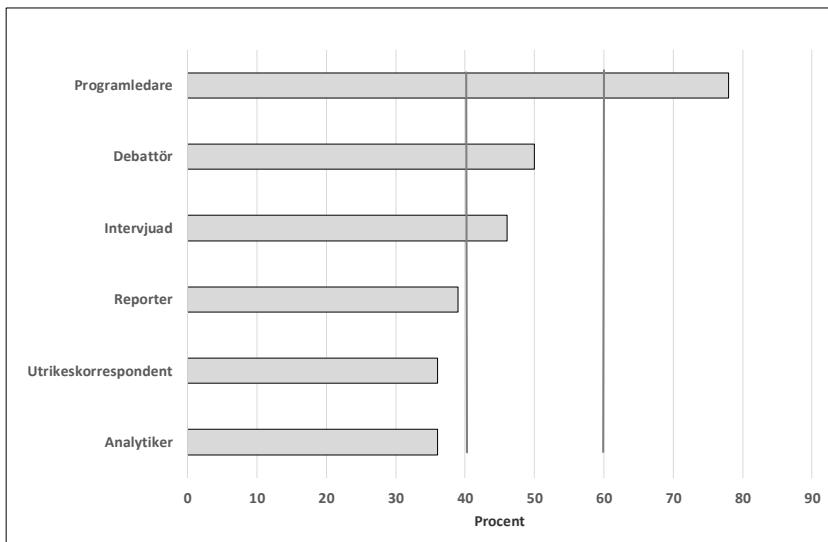
Källa: Egen mätning från 15 TV-sändningar under februari-mars 2018. (197 observationpunkter).

Kvinnor var i majoritet, över 50 procent, i de två debattprogrammen, med högst andel som programledare och reporter. Kvinnor var i minoritet i debatter i programmet *Opinion live*.

## Nyhetsprogram

En studie gjordes 2018 av 18 program i *Rapport* och 11 program i *Aktuellt*.

**Figur B 1.2 Andel kvinnor i SVT Rapport och Aktuellt 2018**



Källa: Egen mätning från 29 TV-sändningar under februari-mars 2018. (647 observationspunkter).

I nyhetsprogrammen var åtta av tio programledare kvinnor. I debatter deltog lika många kvinnor som män. Av de intervjuade (375 personer) var andelen kvinnor 46 procent och av kommenterande analytiker och utrikeskorrespondenter var 36 procent kvinnor. Samma sorts studie av *Kulturnytt* visade en jämn fördelning av kvinnor och män som programledare och intervjuade. Kvinnor var i majoritet av reportrar och i minoritet av recensenter. I *Sportnytt* var det en jämn fördelning av kvinnor och män som programledare och intervjuade. Männen var i majoritet (60 %) som reportrar.

Nyhetsprogrammet "Rapport morgon" sänds tre timmar fem dagar i veckan. Vi har gjort en undersökning av 15 program mellan



19 augusti och 3 september 2019 med sammanlagt 267 observationer. I det nedanstående anges andel kvinnor inom nio yrken samt medverkande som intervjuobjekt i studion:

- Kulturreporter 90
- Nyhetsuppläsare 87
- Producent 79
- Meteorolog 67
- Utlandsreporter 64
- Programledare 63
- Studiointervju 53
- Sportreporter 40
- Redaktör 34

Av samtliga observationer var knappt två tredjedelar (65 procent) kvinnor. Det kan noteras att i fyra av 15 observerade program var båda programledarna kvinnor. I två av programmen var samtliga sex SVT-medarbetare i studion kvinnor. I inget av programmen var det fler än tre män som SVT-medarbetare i studion.



# Bilaga 2

## Analys av löner

I kapitel 6, *Löner*, görs en kartläggning av olika delar som rör lön och inkomst. Denna bilaga kompletterar lönekapitlet med analyser från Medlingsinstitutet och SCB.

### **Medlingsinstitutet**

Den statliga myndigheten Medlingsinstitutet har som en del i sitt uppdrag att studera lönebildningen ur ett jämställdhetsperspektiv. Denna bilaga bygger i huvudsak på aktuella rapporter från Medlingsinstitutet.

### **Metoder**

Medlingsinstitutet använder måttet månadslön vid analyser av löneskillnaden mellan kvinnor och män med hjälp av den officiella lönestrukturstatistiken. I denna statistik omräknas löner till månadslön och heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Exempel på rörliga tillägg är obekvämt arbetstid och skiftarbete. Den här löneskillnaden benämns ovägd löneskillnad.

Medlingsinstitutet använder standardvägning som en alternativ statistisk metod för att ta hänsyn till ytterligare faktorer: att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid och ålder.

I den officiella lönestatistiken ingår inte andra kollektivavtalade eller individuella överenskomna villkor som kortare arbetstid än arbetstidslagen och längre semester än semesterlagen. I lönestatisti-

ken ingår heller inte andra anställningsförmåner som värdet av avtalsförsäkringar, tjänstepension och sjukvårdsförsäkringar.

### **Förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män**

Den viktigaste orsaken till löneskillnaden mellan kvinnor och män är enligt Medlingsinstitutet att de arbetar i olika yrken och att lönenivåerna i dessa yrken skiljer sig åt.

Medlingsinstitutet har gjort en analys av faktorer som saknas i statistiken och konstaterar att oförklarad löneskillnad inte är det samma som osaklig (Medlingsinstitutet 2019, sid 14):

”Det är inte möjligt att med hjälp av standardvägning eller regressionsanalys svara på frågan om det föreligger osakliga löneskillnader. Den oförklarade skillnaden är oförklarad endast i statistisk mening. En osaklig löneskillnad definieras i detta sammanhang som en skillnad i utfall som beror enbart på kön. Med andra ord, en osaklig löneskillnad mellan könen förekommer om skillnader i lön kvarstår när man tagit hänsyn till alla systematiska skillnader i egenskaper mellan könen. I praktiken är detta i stort sett omöjligt att göra eftersom alla tänkbara faktorer inte kan fångas upp i statistiken.

På grund av detta är det svårt att fastställa om skillnader i utfall mellan kvinnor och män beror på relevanta skillnader i egenskaper – som inte kan observeras i statistiken, men som är uppenbara när lönen bestäms – eller på diskriminering. Standardvägning och regressionsanalys kan därför endast visa sambandet mellan kön och löneutfall efter att hänsyn har tagits till skillnader i ett antal observerbara egenskaper. De kan däremot inte visa ett kausalt samband, det vill säga analysen kan inte bevisa att kvarstående löneskillnad, den så kallade oförklarade löneskillnaden, mellan könen beror enbart på kön.

Eftersom det inte kan visas att den kvarstående löneskillnaden beror på kön går det inte heller att ge svar på frågan om det förekommer lönediskriminering enligt diskrimineringslagen. Att tillämpa olika lönevillkor för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare är ett missgynnande. Men utifrån den officiella lönestrukturstatistiken kan man inte avgöra om ett yrke eller arbete är likvärdigt i förhållande till ett annat yrke eller arbete.”

## Orsaker till minskning av löneskillnader

Medlingsinstitutet har undersökt hur utbildningssammansättningen samt andelen kvinnliga chefer förändrats under åren 2000–2016 (Medlingsinstitutet 2018a, sid 20 och 24). Under den aktuella tiden minskade löneskillnaden mellan kvinnor och män med 5,6 procentenheter.

”I korthet visar resultaten att

- Kvinnors löneutveckling planar ut tidigare än mäns, men i alla åldersgrupper närmar sig kvinnornas löner männens
- Andelen anställda med eftergymnasial utbildning har ökat mer bland kvinnor än män
- Lönen för kvinnor som är över 45 år närmar sig männens löner snabbare än i andra åldersgrupper
- En av orsakerna till att kvinnorna över 45 år närmar sig männen i snabbare takt än andra åldersgrupper tycks vara att fler kvinnor blir chefer.

Att löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat under perioden 2000-2016 beror delvis på att kvinnor har haft en procentuellt sett bättre löneutveckling än män. I en tidigare analys uppskattades att en tredjedel av minskningen av löneskillnaden förklaras av att kvinnors löner ökat mer än männens. De resterande två tredjedelarna av minskningen förklaras främst av förändringar i hur kvinnor och män fördelar sig på olika yrken.”

## Löneutveckling som småbarnsföräldrar

I en rapport från Medlingsinstitutet 2018 görs en analys av löneutvecklingen mellan kvinnor och män med fokus på åldrar där man är småbarnsföräldrar. Av rapporten framgår att det är en marginell skillnad i lönenivå för kvinnor och män vid 18 års ålder. Där ligger genomsnittslönen för båda könen strax under 23 000 kronor i månaden (Medlingsinstitutet 2018a, Sid 20-21):

”Därefter skiljer sig löneprofilen åt mellan könen. Män har en brantare löneutveckling än kvinnor. För kvinnor börjar profilen plana ut vid 35-årsåldern. För män ökar genomsnittslönen fram till 40-årsåldern, för att sedan minska. Att den genomsnittliga lönenivån minskar beror inte på lönesänkningar utan förklaras snarare av att individsammansättningen avseende yrke, sektor och bransch har förändrats.

Det finns en mängd olika förklaringar till att löneutvecklingen skiljer sig åt. Kvinnor och män gör till exempel olika utbildningsval och arbetar

i stor utsträckning i olika sektorer, branscher och yrken med olika lönenivåer. Kvinnor arbetar till exempel i större utsträckning inom offentlig sektor där lönestrukturen ofta är sammanpressad och möjligheterna till lönekarriär därmed är begränsade.”

## Kvinnor och män i olika yrken

Hur ser det ut när man jämför kvinnor och män inom olika yrken? I ett regeringsuppdrag har Medlingsinstitutet kartlagt löneläget för 383 yrken mellan 2014 och 2017 (Medlingsinstitutet 2018b, sid 7).

”Löneutvecklingen förefaller ha varit starkast i yrken där det råder personalbrist eller där det gjorts olika satsningar som exempelvis på lärare och undersköterskor.

Den genomsnittliga löneökningstakten mellan åren 2014 och 2017 för de 383 yrken som undersökts var 2,3 procent per år. Många yrken låg nära genomsnittet, men för en majoritet avvek löneökningstakten uppåt eller nedåt med minst 0,5 procentenheter per år.

Den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad och att kvinnor och män ofta finns i olika yrken är en viktig orsak till löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Bland de yrken där löneökningstakten varit högre än genomsnittet finns både manligt och kvinnligt dominerade. De kvinnligt dominerade yrkena har emellertid varit större och det har gjort att den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat.

Bland de yrken som haft en gynnsam löneutveckling finns många med krav på högskoleutbildning. Flera av dessa yrken är kvinnodominerade och finns inom vården och skolan. I akademikeryrken överlag har andelen kvinnor ökat. Dessa faktorer har också bidragit till att minska löneskillnaden mellan könen.

Löneutvecklingen har varit relativt svag under den undersökta perioden bland yrken med lägre krav på utbildning och bland yrken inom administration och kundtjänst. Andelen kvinnor har minskat i dessa yrken med relativt långsam löneutveckling. Även detta har bidragit till en minskad löneskillnad mellan kvinnor och män.

Könsbalansen inom olika yrken har minskat något under den undersökta perioden. Sambandet mellan ändrad könsbalans och löneutveckling i olika yrken har undersökts 2014–2017. Något statistiskt stöd för ett sådant samband kunde dock inte påträffas. En ökad eller minskad andel kvinnor i yrket har varken påverkat löneläget uppåt eller nedåt.

Den svenska lönebildningsmodellen har de två senaste decennierna karaktäriserats av att industrins avtal utgjort en norm för den övriga arbetsmarknaden. Den rådande modellen sägs ibland cementera olika gruppers relativa löneläge. Även om det är svårt att dra långtgående slutsatser på grundval av den korta period som studeras i denna rapport tyder resultaten inte på att lönebildningsmodellen står i vägen för förändringar vad gäller olika yrkens relativa löneläge.”

## Statistikmyndigheten SCB

### Högre inkomstutveckling för kvinnor

År 2018 publicerade SCB nyhetsartikeln ”Inkomstutveckling högre för kvinnor än män 2015–2016” som bygger på Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS, se bilaga Metod och språkliga förtydliganden.) Artikeln återges nedan i sin helhet men utan diagram.

”Kvinnor hade en högre inkomstutveckling än män 2015–2016 förutom under småbarnsåren. Bilden var en helt annan tio år tidigare.

Lön och inkomst är olika saker. Lön är den summa som en arbetstagar och en arbetsgivare kommit överens om. Lönen ger en indikation om vad arbetstagar förväntas tjäna till exempel per månad eller per timme.

Att bara titta på lönen för att avgöra en persons ekonomi kan vara missvisande, eftersom det inte alltid stämmer överens med vad en person tjänar totalt sett. Då är inkomst ett bättre mått. Det är ett bredare begrepp som räknar samman alla löneutbetalningar under ett år, men också andra typer av utbetalningar. Den inkomst som kommer från att man har jobbat kallas för förvärvsinkomst. Andra typer av utbetalningar som räknas in i inkomsten är till exempel a-kasseersättning och sjukpenning.

Inkomsten beror på hur mycket man jobbar. Därför påverkas inkomsten av deltidsarbete, frånvaro på grund av sjukdom, och vård av barn.

Kvinnor har historiskt sett tagit ett större ansvar för barn och hushållsarbete och har därför varit föräldralediga mer och jobbat deltid i mycket större omfattning än män. Utvecklingen av kvinnors förvärvsinkomst har därför påverkats negativt. Men denna studie visar en förändring. Mellan åren 2015–2016 hade kvinnor generellt en högre procentuell löneutveckling än män. Likadant ser det ut för förvärvsinkomstutvecklingen i stort sett under hela åldersfördelningen. Undantaget är kvinnor i åldern 26–32, vilket sammanfaller med småbarnsåren.

Bilden var en helt annan för perioden 2005–2006. Då var utvecklingen mellan könen och mellan förvärvsinkomst- och löneutvecklingen unge-

fär densamma. Inkomstutvecklingen för småbarnsmammor var däremot betydligt mer ogynnsam än mellan åren 2015–2016.

Studien visar att individer inte kan ta del av löneökningen i sin inkomst fullt ut under två faser i livet. Mellan åldrarna 28–33 är inkomstutvecklingen lägre än löneutvecklingen. Detsamma gäller mer eller mindre för individer som är 50 år eller äldre. En trolig förklaring är att individerna totalt sett jobbar mindre under dessa perioder, till exempel på grund av småbarnsår. En äldre person har generellt en lägre löne- och inkomstutveckling än en yngre person.”



# Bilaga 3

## Metod och språkliga förtydliganden

Rapporten bygger i huvudsak på insamling och bearbetning av fakta och data från olika öppna officiella källor. De utgörs av registerdata och andra uppgifter som baserar sig på samtliga i undersökningen ingående personerna, och inte från urvalsundersökningar.<sup>87</sup> De vanligaste källorna är hämtade från Statistikmyndigheten SCB. Flera myndigheter och organisationer har på vår förfrågan bidragit med särskilda sökningar och sammanställningar. Vissa underlag har vi själva tagit fram via egna observationer.

Vår ansats i kartläggningen av jämställdheten mellan kvinnor och män är att ge läsaren både en helhetsbild och en fördjupning samt att jämföra utvecklingen över tid. Kartläggningen gäller makt och inflytande men också svensk jämställdhetspolitik, utbildning, arbete, löner och internationell jämförelse.

### Unika diagram och tabeller

Figurerna är unika i den meningen att de inte är hämtade från andra publikationer. Vi har konstruerat figurerna enbart för vår rapport och de bygger på uppgifter från olika datakällor:

- SCB:s statistiska årsböcker
- SCB:s statistikdatabas, statistiknyheter samt ”lathunden” På tal om kvinnor och män
- Offentliga rapporter (Skolverket, UKÄ, Medlingsinstitutet, SOU med flera)

---

<sup>87</sup> AKU används i några fall, till exempel i figur 4.1. I avsnitt 5.6 Opinionsbildning och i bilaga 1 redovisas resultat från egna observationer.

- Årsredovisningar (Regeringskansliet, Åklagarmyndigheten, Domstolsverket med flera)
- Hemsidor (SKR, Politiska partier, Regioner med flera)
- Särskilt uttagen statistik (SCB, SKR och Arbetsgivarverket)

## Statistikmyndigheten SCB

SCB har ansvaret att publicera Sveriges officiella statistik. Statistisk årsbok för Sverige var från år 1914 och fram till 2014 en årlig publikation. Årsböckerna ger en detaljerad bild av det svenska samhället i form av texter, tabeller, diagram och kartor. Samtliga årsböcker finns i pdf-format och tabellerna är sökbara. Numera publicerar SCB statistik på sin hemsida. Myndigheten utkommer också med fortlöpande rapporter inom olika teman. Det finns således gott om jämställdhetsstatistik om läget nu och 100 år tillbaka i tiden.

Under 2018 och 2019 har vi följt ”SCB nyheter” som kommer på mejl varje vardagsmorgon. Här har vi fått statistikrapporter och andra nyheter inom jämställdhetsområdet. Det har varit aktuella fakta om bland annat utbildningsresultat, arbetskraft, löner och utbildningsnivåer. Oftast har också jämförelser gjorts med hur förhållandena såg ut ett tiotal år tillbaka.

## SCB:s Statistikdatabas

Många av diagrammen och tabellerna i rapporten bygger på SCB:s statistikdatabas som ligger öppen på SCB:s hemsida. SCB gör regelbundna uppdateringar. I statistikdatabasen finns 21 huvudområden, till exempel Befolkning, Demokrati och Nationalräkenskaper. I huvudsak har vi använt databaser inom huvudområdet Arbetsmarknad där det finns 24 underområden. Inom underområdet Lönestrukturstatistik, hela ekonomin, finns ytterligare indelningar. Den indelning som används i flera diagram är Lön efter yrkesgrupp (3-siffrig SSK) som i sin tur är indelad, till exempel i Antal anställda efter sektor, yrkesgrupper (SSK), kön och år.

I den valda statistikdatabasen finns ett antal tabeller där man sedan själv väljer variabler. Exempel i tabellerna är antal anställda, riket, offentlig sektor, yrkesgrupp chefer, män och kvinnor samt år

2014 och 2018. Presentation sker sedan på skärmen av en tabell med statistik i valda celler. Denna tabell sparas sedan som i vårt fall i Excel (xlsx). I den sparade exceltabellen har vi gjort olika bearbetningar och beräkningar för att slutligen få ett underlag för att skapa diagrammen och tabeller.

Det är värt att notera att olika val av SCB:s statistikdatabaser och sorteringar kan ge olika resultat. I den databas som vi oftast använder ingår anställda i åldersgruppen 16-64 år eftersom det är i denna databas som man kan sortera på yrkesgrupper. I den statistikdatabas som Ekonomifakta använder ingår även åldersgruppen 65 år och äldre och ger således en högre siffra på totalt antal anställda.

## Debattsvepet

En annan digital källa har varit ”Debattsvepet” i tidningen ”Dagens Samhälle” som varje vardagsmorgon går igenom landets viktigaste debattsidor i tidningar och lägger ut samhällsorienterade debatter i ett sammanfattande dokument. Det är inte ovanligt med artiklar i samband med publicering av forskningsrapporter. Sammanlagt har vi studerat mer än 4 000 debattartiklar de senaste tre åren. Vi har riktat speciell uppmärksamhet på artiklar om jämställdhet. Vi kan konstatera att det bara har funnits ett fåtal. Dessa har nästan uteslutande handlat om löner samt börsföretag.

## Källor till tabeller och figurer

Under varje tabell och figur anges källan. Dessa källor anges enbart på detta sätt och inte i referensförteckningen.

### *Egen bearbetning*

Samtliga figurer och tabeller är egna bearbetningar av statistik från olika källor eller från egna undersökningar. Bearbetningen har skett bland annat från SCB:s statistikdatabaser inom området arbetsmarknad.

### *Statistiken utifrån kvinnornas andelar*

Vår ansats är att göra stora mängder data tillgängliga och begripliga för läsaren. Vi presenterar jämställdhetsstatistiken i huvudsak utifrån kvinnornas andelar i förhållande till männens. Eftersom det är ett binärt förhållande mellan könen blir andelen män 100 minus andelen kvinnor. Figurerna blir enklare att ta till sig genom att vi då också kunnat illustrera förändringar mellan olika år. För att läsaren ska få en mer lättläst uppställning presenteras staplarna vanligtvis utan siffror. I stället används lodräta markeringslinjer med tjockare linjer för gränserna 40 och 60 procent.

### *Språkliga förtydliganden*

**Staten, landsting och regioner.** Normalt anges den vedertagna benämningen staten. Samtliga landsting benämner sig nu som regioner och används som benämning i denna rapport.

**Universitet och högskola.** I texten används både universitet och högskola med samma betydelse.

### *Statens offentliga utredningar*

”Innan regeringen lägger fram ett lagförslag tillsätts ofta en särskild utredare eller en kommitté, som får i uppdrag att utreda en viss fråga. Resultatet samlas i en rapport som kallas betänkande och som publiceras i serien Statens offentliga utredningar (SOU)”.<sup>88</sup>

I texten benämns en statlig offentlig utredning (SOU) som SOU-rapport.

**Nu och årtal.** I texten kan förekomma ordet nu. Det innebär 2020 eller 2019. I diagram och tabeller anges aktuellt år.

**Avrundning och cirka.** Ibland är siffrorna avrundade. Det gäller i huvudsak när antalet kommer upp i tusental. Därför förekommer inte heller ordet ”cirka” i texten.

**Högskoleutbildade.** I boken nämns i diagram och text personer med högskoleutbildning. Det finns två varianter. Den ena är en eftergymnasial utbildning på högst två år. Den andra är en efter-

---

<sup>88</sup> Regeringen.se, *Statens offentliga utredningar*.

gymnasial utbildning på tre år eller mer. Om inte annat anges står högskoleutbildning för eftergymnasial utbildning på tre år eller mer.

**Genomsnitt och medelvärden.** Det finns många siffror som anger ett genomsnitt eller medelvärde. Det finns en spridning från genomsnittet och medelvärdet, och värdet gäller förstås inte alltid på individnivå. Ett exempel är att kvinnor i genomsnitt klarar samtliga utbildningsnivåer bättre än män. De innebär ju inte att det gäller för alla kvinnor eller att alla män klarar utbildningen sämre än alla kvinnor.

**Jämställdhet.** Om inte annat anges använder vi jämställdhet i den kvantitativa betydelsen. Det innebär hur stor procentuell andel kvinnor och män som finns till exempel inom ett yrke.

**Kvinnor och män.** I vissa fall används också begreppen kvinnliga och manliga chefer och specialister. Det innebär inte att vi tillskriver vissa egenskaper utan att yrkena innehas av kvinnor och män.

**Dominerande och dominans.** När dessa två begrepp förekommer betyder det att kvinnors eller mäns andel är mer än 60 procent inom yrken eller andra positioner. Med majoritet menas mer än 50 procent.

**Mått på antal anställda.** Beskrivningen av antal anställda bygger på SCB:s statistikdatabas om anställda i de fyra sektorerna staten, regioner, kommuner och privat sektor (RAMS). I vissa fall används Arbetskraftsundersökningarna (AKU) och uppgifter från arbetsgivarorganisationer. I det nedanstående beskrivs RAMS och AKU med de definitioner som anges av SCB.

## *RAMS*

SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) ger årlig information om befolkningens sysselsättning och beskriver händelser, flöden och strukturer på såväl hela som den regionala och lokala arbetsmarknaden (SCB /Mikrodata för Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik). Samtliga folkbokförda personer den 31 december ingår i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken. Statistiken beskriver sysselsättningen i form av förvärvsarbetande och har en unik koppling mellan de personer som arbetar och deras arbetsställe och företag. Kopplingen mellan personen och arbetsstället gör

det möjligt att bland annat beskriva pendling, personal- och näringsstrukturer.

RAMS omfattar flera delregister. Sysselsättningsregistret är det mest centrala vid redovisning av sysselsättning. Utöver sysselsättningsregistret tillhör även Jobbregistret och registren över arbetsställen och företag RAMS-statistiken. I Jobbregistret ingår alla personer som erhållit en kontrolluppgift samt alla personer som deklarerat för näringsverksamhet under referensåret. För att ett arbetsställe och företag ska ingå i respektive register krävs att minst en person klassificeras som förvärvsarbetande på arbetsstället och företaget.

### *AKU*

En annan mätmetod är Arbetskraftsundersökningarna (AKU) som görs av SCB varje månad. AKU är en urvalsundersökning som omfattar 29 500 slumpvis utvalda personer varje månad (SCB/ Begrepp och definitioner/ AKU). Den svenska undersökningen är anpassad för att kunna jämföras med andra EU-länder. De utvalda personerna blir kontaktade på telefon för en intervju om deras situation på arbetsmarknaden under en specifik referensvecka i månaden. De intervjuade klassificeras i någon av de tre kategorierna sysselsatt, arbetslös eller ej i arbetskraften. Urvalet av personer är statistiskt representativt för hela befolkningen 15-74 år.

Bilaga till kapitel 6. Löner, avsnitt 6.6.3 Löneskillnad och löneutveckling inom chefs- och specialistyrken i offentlig sektor samt figur 6.4 och 6.5.		
<b>Yrkesområde 1. Chefsyrken med tresiffrig kod (SSYK 2012)</b>		
	<b>Antal anställda 2018</b>	
111 Politiker och högre ämbetsmän	1 300	
121 Ekonomi- och finanschefer	1 600	
122 Personal- och HR-chefer	1 200	
123 Förvaltnings- och planeringschefer	4 100	
124 Informations-, kommunikations- och PR-chefer	710	
125 Försäljnings- och marknadschefer	120	
129 Övriga administrations- och servicechefer	2 300	
131 IT-chefer	1 400	
133 Forsknings- och utvecklingschefer	370	
134 Chefer inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet	3 300	
135 Fastighets- och förvaltningschefer	140	
137 Produktionschefer inom tillverkning	210	
141 Chefer inom grund- och gymnasieskola samt vuxenutbildning	8 500	
142 Chefer inom förskoleverksamhet	3 300	
151 Chefer inom hälso- och sjukvård	8 400	
152 Chefer inom socialt och kurativt arbete	3 400	
153 Chefer inom äldreomsorg	8 500	
159 Övriga chefer inom samhällsservice	13 600	
Summa	62 450	
<b>Yrkesområde 2. Yrken med fördjupad högskolekompetens (specialister) (SSYK 2012)</b>		
	<b>Antal anställda 2018</b>	
211 Fysiker och kemister m.fl.	2 500	
212 Matematiker, aktuarier och statistiker	920	
213 Biologer, farmakologer och specialister inom lant- och skogsbruk m.fl.	2 100	
214 Civilingenjörsvrken	2 800	
216 Arkitekter och lantmätare	3 700	
217 Designer och formgivare	110	
218 Specialister inom miljö- och hälsoskydd	4 800	
221 Läkare	31 400	
222 Sjuksköterskor	64 600	
223 Sjuksköterskor (fortsättning)	17 700	
224 Psykologer och psykoterapeuter	6 300	
225 Veterinärer	370	
226 Tandläkare	2 600	
227 Naprapater, sjukgymnaster och arbetsterapeuter m.fl.	14 400	
228 Andra specialister inom hälso- och sjukvård	4 100	
231 Universitets- och högskollärare	32 700	
232 Lärare i yrkesämnen	7 200	
233 Gymnasielärare	22 300	
234 Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare	161 100	
235 Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	31 500	
241 Revisorer, finansanalytiker och fondförvaltare m.fl.	10 500	
242 Organisationsutvecklare, utredare och HR-specialister m.fl.	57 200	
243 Marknadsförare och informatörer m.fl.	6 100	
251 IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	12 900	
261 Jurister	9 000	
262 Museiintendenter och bibliotekarier m.fl.	8 900	
264 Författare, journalister och tolkar m.fl.	510	
265 Konstnärer, musiker och skådespelare m.fl.	410	
266 Söcialsekreterare och kuratorer m.fl.	39 300	
Summa	558 020	
Källa: SCB: Genomsnittlig grund- och månadslön efter region, sektor, yrkesgrupper (SSYK 2012), kön, tabellinnehåll och år		





# Förteckning över tidigare rapporter till ESO

2020

- Med framtiden för sig – en ESO-rapport om sociala investeringar

2019

- Lika för alla? En ESO-antologi om skolans likvärdighet.
- Synd och skatt – en ESO-rapport om politiken inom områdena alkohol, tobak och spel.
- Skillnad på marginalen – en ESO-rapport om reformerad inkomstbeskattning.
- Rätt på EU:s sätt – en ESO-rapport om EU-rättens inverkan på svensk skattelagstiftning.
- Klimatmål på villovägar? En ESO-rapport om politiken för utsläppsminskningar i vägtrafiken.
- Stöta på patrull – en ESO-rapport om polisens problemorienterade arbete.
- Pang för pengarna – en ESO-rapport om Sveriges militära materielförsörjning.
- Vem vårdar bäst? En ESO-rapport om svensk sjukhusvård i ett jämförande perspektiv.

2018

- Grundlag i gungning? En ESO-rapport om EU och den svenska offentlighetsprincipen.
- Lönar sig arbete 2.0? En ESO-rapport med fokus på nyanlända.
- Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering.

- Skydda lagom – en ESO-rapport om miljömålet Levande skogar.
- Tänk efter före! En ESO-rapport om samhällsekonomiska konsekvensanalyser.
- Operation digitalisering – en ESO rapport om hälso- och sjukvården.
- Data i egna händer – en ESO-rapport om personliga hälsokonton.

### 2017

- Dags för omprövning – en ESO-rapport om styrning av offentlig verksamhet.
- Bygg mer för fler! En ESO-rapport om staten, kommunerna och bostadsbyggandet.
- Ankomst och härkomst – en ESO-rapport om skolresultat och bakgrund.
- Yes box! En ESO-rapport om en ny modell för kapital- och bostadsbeskattning.
- Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden.
- Makar som delar på kakan – en ESO-rapport om jämställda pensioner.
- Inspiration för integration – en ESO-rapport om arbetsmarknadspolitik för nyanlända i fem länder.
- Att vara brygga mellan forskning och politik – en festskrift från nya ESO:s 10-årsjubileum.

### 2016

- Boende med konsekvens – en ESO-rapport om etnisk bostadssegregation och arbetsmarknad.
- Sjukskrivningarnas anatomi – en ESO-rapport om drivkrafterna i sjukförsäkringssystemet.
- När skolan själv får välja – en ESO-rapport om friskolornas etableringsmönster.
- Digitaliseringens dynamik – en ESO-rapport om struktur-omvandlingen i svenskt näringsliv.
- Grön tillväxt under lupp – en ESO-rapport om ett begrepp i tiden.

- Mer än tur i struktur – en ESO-rapport om kommunal effektivitet.
- När det rätta blir det lätta – en ESO-rapport om ”nudging”.

#### 2015

- En ny giv? En ESO-rapport om regleringen av spelmarknaden.
- Maktutövningar under lagarna? En ESO-rapport om trotsiga kommuner.
- En förlorad generation? En ESO-rapport om ungas etablering på arbetsmarknaden.
- Verksamma insatser mot brott? En ESO-rapport om orsak och verkan.
- Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet.

#### 2014

- Goda år på ålders höst? En ESO-rapport om konkurrens i äldreomsorgen.
- 3:12-Corporations in Sweden: The Effects of the 2006 Tax Reform on Investments, Job Creation and Business Start-ups.
- Företagandets förutsättningar – En ESO-rapport om den svenska ägarbeskattningen.
- Kapital på krita? En ESO-rapport om företagandets finansiering.
- Konkurrens, kontrakt och kvalitet – hälso- och sjukvård i privat regi.
- Hållbara beräkningar – en ESO-rapport om att bedöma den offentliga sektorns finansiella hållbarhet.
- Med nya mått mätt – en ESO-rapport om indikationer på produktivitetsutvecklingen i offentlig sektor.
- Institutionsvård, incitament och information – en ESO-rapport om placering av ungdomar med sociala problem.

#### 2013

- Bäste herren på täppan? En ESO-rapport om bostadsbyggande och kommunala markanvisningar.

- Allmän nytta eller egen vinning? En ESO-rapport om korruption på svenska.
- Var skapas jobben? En ESO-rapport om dynamiken i svenskt näringsliv 1990–2009.
- Transportinfrastrukturens framtida organisering och finansiering.
- Investeringar in blanco? En ESO-rapport om behovet av infrastruktur.
- Bonde söker bidrag – en ESO-rapport om effektivitet i det svenska landsbygdsprogrammet.
- The pension system in Sweden.
- Den offentliga sektorn – en antologi om att mäta produktivitet och prestationer.
- Utvinning för allmän vinning – en ESO-rapport om svenska mineralinkomster.
- Offentlig upphandling eller gröna nedköp? En ESO-rapport om miljöpolitiska ambitioner.

## 2012

- Svängdörr i staten – en ESO-rapport om när politiker och tjänstemän byter sida.
- En god start – en ESO-rapport om tidigt stöd i skolan.
- Den akademiska frågan – en ESO-rapport om frihet i den högre skolan.
- Income Shifting in Sweden. An empirical evaluation of the 3:12 rules.
- Samhällsekonomin på spåret – en ESO-rapport om att räkna på tunnelbanan.
- Hjälpa eller stjälpa? En ESO-rapport om kontrollfunktionen i arbetslöshetsförsäkringen.
- Lärda för livet? – en ESO-rapport om effektivitet i svensk högskoleutbildning.
- Forskning och innovation – statens styrning av högskolans samverkan och nyttiggörande.

*2011*

- UD i en ny sits – organisation, ledning och styrning i en globaliserad värld.
- Försvarets förutsättningar – en ESO-rapport om erfarenheter från 20 år av försvarsreformer.
- Kalorier kostar – en ESO-rapport om vikten av vikt.
- Avtalsbestämda ersättningar, andra kompletterande ersättningar och arbetsutbudet.
- Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration.
- Kollektivtrafik utan styrning.
- Vägval i vården – en ESO-rapport om skillnader och likheter i Norden.
- Att lära av de bästa – en ESO-rapport om svensk skola i ett internationellt forskningsperspektiv.
- Rapport från ett ESO-seminarium – decenniets framtidsfrågor.

*2010*

- En kår på rätt kurs? En ESO-rapport om försvarets framtida kompetensförsörjning.
- Beskattning av privat pensionssparande.
- Polisens prestationer – En ESO-rapport om resultatstyrning och effektivitet.
- Swedish Tax Policy: Recent Trends and Future Challenges.
- Statliga bidrag till kommunerna – i princip och praktik.
- Revisionen reviderad – en rapport om en kommunal angelägenhet.
- Vården i vården – en ESO-rapport om målbaserad ersättning i hälso- och sjukvården.
- Enkelt och effektivt – en ESO-rapport om grundtrygghet i välfärdssystemen.
- Kåren och köerna. En ESO-rapport om den medicinska professionens roll i styrningen av svensk hälso- och sjukvård.

*2009*

- Den långsiktiga finansieringen – välfärdspolitikens klimatfråga?
- Regelverk och praxis i offentlig upphandling.

- Invandringen och de offentliga finanserna.
- Fyra dyra fonder? Om effektiv förvaltning och styrning av AP-fonderna.
- Lika skola med olika resurser? En ESO-rapport om likvärdighet och resursfördelning.
- En kår i kläm – Läraryrket mellan professionella ideal och statliga reform ideologier.

### 2003

- Skolmisslyckande – hur gick det sen?
- Politik på prov – en ESO-rapport om experimentell ekonomi.
- Precooking in the European Union – the World of Expert Groups.
- Förtjänst och skicklighet – om utnämningar och ansvarsutkrävande av generaldirektörer.
- Bostadsbyggandets hinderbana – en ESO-rapport om utvecklingen 1995–2001.
- Axel Oxenstierna – Furstespegel för 2000-talet.

### 2002

- ”Huru skall statsverket granskas?” – Riksdagen som arena för genomlysning och kontroll.
- What Price Enlargement? Implications of an expanded EU.
- Den svenska sjukan – sjukfrånvaron i åtta länder.
- Att bekämpa mul- och klövsjuka en ESO-rapport om ett brännbart ämne.
- Lärobok för regelnissar – en ESO-rapport om regelhantering vid avregleringar.
- Att hålla balansen – en ESO-rapport om kommuner och budgetdisciplin.
- The School’s Need for Resources – A Report on the Importance of Small Classes.
- Klassfrågan – en ESO-rapport om lärartätheten i skolan.
- Staten fick Svarte Petter – en ESO-rapport om bostadsfinansieringen 1985–1993.
- Hoten mot kommunerna – en ESO-rapport om ansvarsfördelning och finansiering i framtiden.

## 2001

- Mycket väsen för lite ull – en ESO-rapport om partnerskapen i de regionala tillväxtavtalen.
- I rikets tjänst – en ESO-rapport om statliga kårer.
- Rättvisa och effektivitet – en ESO-rapport om idéanalys.
- Nya bud – en ESO-rapport om auktioner och upphandling.
- Betyg på skolan – en ESO-rapport om gymnasieskolorna.
- Konkurrens bildar skola – en ESO-rapport om friskolornas betydelse för de kommunala skolorna.
- Priset för ett större EU – en ESO-rapport om EU:s utvidgning.

## 2000

- Att granska sig själv – en ESO-rapport om den kommunala miljötillsynen.
- Bra träffbild, fast utanför tavlan – en ESO-rapport om EU:s strukturpolitik.
- Utbildningens omvägar – en ESO-rapport om kvalitet och effektivitet i svensk utbildning.
- En svartvit arbetsmarknad? – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete.
- Privilegium eller rättighet? – en ESO-rapport om antagningen till högskolan
- Med många mått mätt – en ESO-rapport om internationell benchmarking av Sverige.
- Kroppen eller knoppen? – en ESO-rapport om idrotts-gymnasierna.
- Studiebidraget i det långa loppet.
- 40-talisternas uttåg – en ESO-rapport om 2000-talets demografiska utmaningar.

## 1999

- Dagens och drivkrafter – en ESO-rapport om 2000-talets demografiska utmaningar.
- Återvinning utan vinning – en ESO-rapport om sopor.
- En akademisk fråga – en ESO-rapport om rankning av C-uppsatser.
- Hederlighetens pris – en ESO-rapport om korruption.

- Samhällets stöd till de äldre i Europa – en ESO-rapport om fördelningspolitik och offentliga tjänster.
- Regionalpolitiken – en ESO-rapport om tro och vetande.
- Att snubbla in i framtiden – en ESO-rapport om statlig omvandling och avveckling.
- Att reda sig själv – en ESO-rapport om rederier och subventioner.
- Bostad sökes – en ESO-rapport om de hemlösa i folkhemmet.
- Att ta sig ton – en ESO-rapport om svensk musikexport 1974–1999.
- Med backspegeln som kompass – en ESO-rapport om stabiliseringspolitiken som läroprocess.
- Med backspegeln som kompass – ett ESO-seminarium om stabiliseringspolitik som läroprocess.

### 1998

- Staten och bolagskapitalet – om aktiv styrning av statliga bolag.
- Kommittéerna och bofinken – kan en kommitté se ut hur som helst?
- Regeringskansliet inför 2000-talet – rapport från ett ESO-seminarium.
- Att se till eller titta på – om tillsynen inom miljöområdet.
- Arbetsförmedlingarna – mål och drivkrafter.
- Kommuner Kan! Kanske! – om kommunal välfärd i framtiden.
- Vad kostar en ren? – en ekonomisk och politisk analys.

### 1997

- Fisk och Fusk – Mål, medel och makt i fiskeripolitiken.
- Ramar, regler, resultat – vem bestämmer över statens budget?
- Lönar sig arbete?
- Egenföretagande och manna från himlen.
- Jordbruksstödet – efter Sveriges EU-inträde.

### 1996

- Kommunerna och decentraliseringen – Tre fallstudier.



- Novemberrevolutionen – om rationalitet och makt i beslutet att avreglera kreditmarknaden 1985.
- Kan myndigheter utvärdera sig själva?
- Nästa steg i telepolitiken.
- Reglering som spel – Universiteten som förebild för offentliga sektorn?
- Hur effektivt är EU:s stöd till forskning och utveckling? – En principdiskussion.

### 1995

- Kapitalets rörlighet Den svenska skatte- och utgiftsstrukturen i ett integrerat Europa.
- Generationsräkenskaper.
- Invandring, sysselsättning och ekonomiska effekter.
- Hushållning med knappa naturresurser Exemplet sportfiske.
- Kostnader, produktivitet och måluppfyllelse för Sveriges Television AB.
- Vad blev det av de enskilda alternativen? En kartläggning av verksamheten inom skolan, vården och omsorgen.
- Hushållning med knappa naturresurser Exemplet allemansrätten, fjällen och skotertrafik i naturen.
- Företagsstödet Vad kostar det egentligen?
- Försvarets kostnader och produktivitet.

### 1994

- En effektiv försvarspolitik? Fredsvinst, beredskap och återtagning.
- Skatter och socialförsäkringar över livscykel En simuleringsmodell.
- Nettokostnader för transfereringar i Sverige och några andra länder.
- Fördelningseffekter av offentliga tjänster.
- En Social Försäkring.
- Valfrihet inom skolan Konsekvenser för kostnader, resultat och segregation.
- Skolans kostnader, effektivitet och resultat En branschstudie.
- Bensinskatteförändringens effekter.

- Budgetunderskott och statsskuld Hur farliga är de?
- Den svenska insolvensrätten Några förslag till förbättringar inom konkurshanteringen m.m.
- Det offentliga stödet till partierna Inriktning och omfattning.
- Den offentliga sektorns produktivitet 1980–1992.
- Kvalitet och produktivitet – Teori och metod för kvalitetsjusterande produktivetsmått.
- Kvalitets- och produktivetsutvecklingen i sjukvården 1960–1992.
- Varför kulturstöd? Ekonomisk teori och svensk verklighet.
- Att rädda liv Kostnader och effekter.

### 1993

- Idrott åt alla? Kartläggning och analys av idrottsstödet.
- Social Security in Sweden and Other European Countries Three Essays.
- Lönar sig förebyggande åtgärder? Exempel från hälso- och sjukvården och trafiken.
- Hur välja rätt investeringar i transportinfrastrukturen?
- Presstödet effekter en utvärdering.

### 1992

- Statsskulden och budgetprocessen.
- Press och ekonomisk politik tre fallstudier.
- Kommunerna som företagsägare – aktiv koncernledning i kommunal regi.
- Slutbudsmetoden ett sätt att lösa tvister på arbetsmarknaden utan konflikter.
- Hur bra är vi? Den svenska arbetskraftens kompetens i internationell belysning.
- Statliga bidrag motiv, kostnader, effekter?
- Vad vill vi med socialförsäkringarna?
- Fattigdomsfällor.
- Växthuseffekten slutsatser för jordbruks-, energi- och skattepolitiken.
- Frihandeln ett hot mot miljöpolitiken eller tvärtom?
- Skatteförmåner och särregler i inkomst- och mervärdesskatten.

1991

- SJ, Televerket och Posten bättre som bolag?
- Marginaleffekter och tröskeleffekter barnfamiljerna och barnomsorgen.
- Ostyriga projekt att styra stora kommunala satsningar.
- Prestationsbaserad ersättning i hälso- och sjukvården vad blir effekterna?
- Skogspolitik för ett nytt sekel.
- Det framtida pensionssystemet två alternativ.
- Vad kostar det? Prislista för statliga tjänster.
- Metoder i forskning om produktivitet och effektivitet med tillämpningar på offentlig sektor.
- Målstyrning och resultatuppföljning i offentlig förvaltning.

1990

- Läkeförmånen.
- Sjukvårdskostnader i framtiden vad betyder åldersfaktorn?
- Statens dolda kapital. Aktivt ägande: exemplet Vattenfall.
- Skola? Förskola? Barnskola?
- Bostadskarriären som en förmögenhetsmaskin.

1989

- Arbetsmarknadsförsäkringar.
- Hur ska vi få råd att bli gamla?
- Kommunal förmögenhetsförvaltning i förändring – citykommunerna Stockholm, Göteborg och Malmö.
- Bostadsstödet – alternativ och konsekvenser.
- Produktivitetmätning av folkbibliotekens utlåningsverksamhet.
- Statsbidrag till kommuner: allt på en check eller lite av varje? En jämförelse mellan Norge och Sverige.
- Vad ska staten äga? De statliga företagen inför 90-talet.
- Beställare-utförare – ett alternativ till entreprenad i kommuner.
- Lönestrukturen och den "dubbla obalansen" – en empirisk studie av löneskillnader mellan privat och offentlig sektor.
- Hur man mäter sjukvård – exempel på kvalitet- och effektivitetmätning.

*1988*

- Vad kan vi lära av grannen? Det svenska pensionssystemet i nordisk belysning.
- Kvalitet och kostnader i offentlig tjänsteproduktion.
- Alternativ i jordbrukspolitiken.
- Effektiv realkapitalanvändning i kommuner och landsting.
- Hur stor blev tvåprocentaren? Erfarenheten från en besparings-teknik.
- Subventioner i kritisk belysning.
- Prestationer och belöningar i offentlig sektor.
- Produktivitetsutveckling i kommunal barnomsorg.
- Från patriark till part – spelregler och lönepolitik för staten som arbetsgivare.
- Kvalitetsutveckling inom den kommunala barnomsorgen.

*1987*

- Integrering av sjukvård och sjukförsäkring.
- Produktkostnader för offentliga tjänster – med tillämpningar på kulturområdet.
- Kvalitetsutvecklingen inom den kommunala äldreomsorgen 1970–1980.
- Vägar ut ur jordbruksregleringen – några idéskisser.
- Att leva på avgifter – vad innebär en övergång till avgifts-finansiering?

*1986*

- Offentliga utgifter och sysselsättning.
- Produktions-, kostnads-, och produktivitetsutveckling inom den offentliga finansierade utbildningssektorn 1960–1980.
- Socialbidrag. Bidragsmottagarna: antal och inkomster. Socialbidragen i bidragssystemet.
- Regler och teknisk utveckling.
- Kostnader och resultat i grundskolan – en jämförelse av kommuner.
- Offentliga tjänster – sökarljus mot produktivitet och användare.
- Svensk inkomstfördelning i internationell jämförelse.
- Byråkratiseringstendenser i Sverige.

- Effekter av statsbidrag till kommuner.
- Effektivare sjukvård genom bättre ekonomistyrning.
- Samhällsekonomiskt beslutsunderlag – en hjälp att fatta bättre beslut.
- Produktions-, kostnads- och produktivitet utveckling inom armén och flygvapnet 1972–1982.

### 1985

- Egen regi eller entreprenad i kommunal verksamhet – möjligheter, problem och erfarenheter.
- Sociala avgifter – problem och möjligheter inom färdtjänst och hemtjänst.
- Skatter och arbetsutbud.
- Produktions-, kostnads- och produktivitet utveckling inom vägsektorn.
- Organisationer på gränsen mellan privat och offentlig sektor – förstudie.
- Frivilligorganisationer alternativ till den offentliga sektorn?
- Transfereringar mellan den förvärvsarbetande och den äldre generationen.
- Produktions-, kostnads- och produktivitet utveckling inom den sociala sektorn 1970–1980.
- Produktions-, kostnads- och produktivitet utveckling inom offentligt bedriven hälso- och sjukvård 1960–1980.
- Statsskuldräntorna och ekonomin effekter på den samlade efterfrågan i samhället.

### 1984

- Återkommande kostnads- och prestationsjämförelser – en metod att främja effektivitet i offentlig tjänsteproduktion.
- Parlamentet och statsutgifterna hur finansmakten utövas i nio länder.
- Transfereringar och inkomstskatt samt hushållens materiella standard.
- Marginella expansionsstöd ekonomiska och administrativa effekter.
- Är subventioner effektiva?

- Konstitutionella begränsningar i riksdagens finansmakt – behov och tänkbara utformningar.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 4. Budgetunderskott, utlandsupplåning och framtida konsumtionsmöjligheter. Budgetunderskott, efterfrågan och inflation.
- Vem utnyttjar den offentliga sektorns tjänster.

### 1983

- Administrationskostnader för våra skatter.
- Fördelningseffekter av kommunal barnomsorg.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 3. Budgetunderskott, portföljval och tillgångsmarknader. Modellsimuleringar av offentliga besparingar m.m.
- Produktivitet i privat och offentliga tandvård.
- Generellt statsbidrag till kommuner – modellskisser.
- Administrationskostnader för några transfereringar.
- Driver subventioner upp kostnader – prisbildningseffekter av statligt stöd.
- Minskad produktivitet i offentlig sektor – en studie av patent- och registreringsverket.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 2. Fördelningseffekter av budgetunderskott. Hushållsekonomi och budgetunderskott.
- Enhetligt barnstöd? några variationer på statligt ekonomiskt stöd till barnfamiljer.
- Staten och kommunernas expansion några olika styrmedel.

### 1982

- Ökad produktivitet i offentlig sektor – en studie av de allmänna domstolarna.
- Offentliga tjänster på fritids-, idrotts- och kulturområdena.
- Perspektiv på budgetunderskottet, del 1. Budgetunderskottens teori och politik. Statens budgetfinansiering och penningpolitiken.
- Inkomstomfördelningseffekter av livsmedelssubventioner. Perspektiv på besparingspolitiken.