

Regeringens delmål om ekonomisk jämsällldhet – en förstudie

Ett underlag för Jämställldhetsmyndigheten's planering

Eberhard Stüber

Avdelningen för analys och uppföljning

Jämställldhetsmyndigheten

Rev. 20-10-15

Innehåll

Regeringens delmål om ekonomisk jämställdhet – en förstudie.....	1
1 Beskrivning av delmålet	3
2 Syfte med förstudien	3
3 Metod	4
3.1 Olika typer av förstudier och/eller kunskapsöversikter	4
3.2 Användarperspektiv, kopplingar till andra delmål samt intersektionella perspektiv.....	5
3.3 Urval och avgränsningar	5
3.4 Om indelningen i kapitel 4 och underlaget till analysen i kapitel 6	6
4 Studier, rapporter, artiklar relaterade till olika inkomstslag	6
4.1 Övergripande perspektiv på inkomstskillnader	6
4.2 Inkomst av anställning – lönefrågor, avtalsbaserad pension.....	9
4.3 Arbetsvillkor, arbetsmarknad i vidare bemärkelse (ej lönefrågor).....	12
4.4 Företagande, inkomst av näringsverksamhet	17
4.5 Kapitalinkomster.....	18
4.6 Bidrags- och transfereringssystem, effekter av skatter m.m.	18
4.7 Pensioner (ej avtalsreglerade) Samtliga rapporter i kapitlet berör ålder	20
4.8 Övrigt.....	21
5 Särskilda teman	22
5.1 Om indikatorer, Agenda 2030 och likvärdigt arbete	22
5.2 Paralleller till ”indikatorambitioner” inom delmål 5	23
5.3 Ekonomiskt våld och ytterligare kopplingar till temat indikatorer Mål 1, 3, 5, 6	23
6 Analys	24
6.1 Ambitionen om att identifiera ”kunskapsluckor” och myndighetens roll	24
6.2 Frågan om primär målgrupp vid produktion av kunskapsöversikter	25
6.3 Väsentlighet och risk vid prioritering av jämställdhetspolitiska insatser	25
6.4 Internationella perspektiv	26
6.5 Regionala och lokala aspekter relaterade till delmål 2.	27
6.6 Kopplingar till övriga jämställdhetspolitiska delmål	27
6.7 Intersektionella perspektiv	28
6.8 En fråga av särskild aktualitet – Corona pandemin.....	28
7 Slutsatser	28

Regeringens delmål om ekonomisk jämställdhet – en förstudie

Denna förstudie eller underlagsrapport syftar till att ge vägledning för Jämställdhetsmyndighetens Analys och uppföljningsavdelning (AoU) vid planeringen av analyser, uppföljningar samt övriga insatser under år 2021. Temat för insatserna relaterar till regeringens jämställdhetspolitiska delmål om ekonomisk jämställdhet, delmål 2. Studien knyter än till avdelningens långsiktiga planering som presenterades hösten 2018.¹ Ett primärt syfte med studien är att presentera en övergripande bild av vilka aspekter av delmål 2 som varit föremål för utredning under senare år. En utgångspunkt i detta arbete har varit att identifiera möjliga ”kunskapsluckor” så att myndighetens arbete kan bidra till ny information inom fältet.

1 Beskrivning av delmålet

Delmålet tar sikte på fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män och omfattar inkomster från anställning (lön), inkomster från näringsverksamhet samt inkomster i form av avkastning på kapital. Inkomster av kapital är i första hand relaterat till ägande av värdepapper, som exempelvis aktier, och ägande av bostäder och fastigheter. Vidare omfattas ersättningar och bidrag från transfereringssystemen samt effekter av skatter och avgifter. Pension är en särskild inkomstpост som antingen kan vara skattefinansierad eller avtalsreglerad och därmed utgöra en form av uppskjuten lön. Det avlönade arbetet ska inte bara ge ekonomisk självständighet i förvärvsaktiv ålder, utan också innebära ekonomisk trygghet och självständighet under pensionsåren.

Delmålet anger att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar när det gäller tillgången till arbete och att de ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Därmed är frågan om arbets- och anställningsvillkor i vidare bemärkelse av betydelse utöver själva ersättningen för utfört arbete, dvs. lön.

Begreppet ekonomisk självständighet har en central betydelse. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor att försörja sig själva och sina eventuella barn. En utgångspunkt är att kvinnor och män ses som individuellt ansvariga för sin försörjning.

2 Syfte med förstudien

Förstudien syftar till att ge en bild av vilka aspekter av delmål 2 som varit föremål för utredning under senare år. En utgångspunkt i arbetet har varit att identifiera möjliga ”kunskapsluckor” så att myndighetens arbete bidrar till ny information inom fältet. Möjliga aspekter av målsättningen om *ny information* kommer att diskuteras i studiens avslutande kapitel.

Arbetet med förstudien tar sig utgångspunkt i följande delar av förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten:

- **2 §** Myndigheten ska arbeta med uppföljning, analys, (...) kunskap och stöd i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen och (...) bidra till en strategisk, sammanhållen och hållbar styrning och ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken.
- **3 §** Myndigheten ska
 1. följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen,

¹ System för uppföljning och analys av jämställdhetspolitiken, Jämställdhetsmyndighetens rapport 2018:5.

2. främja ett systematiskt, sammanhållet och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken på alla nivåer i samhället (...)

5. (...) samla och sprida kunskap baserad på forskning och beprövad erfarenhet...

- **6 §** Myndigheten ska inom ramen för sitt uppdrag, utöver att beakta maktordningar baserade på kön, även beakta maktordningar baserade på kategorier såsom social bakgrund, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, när det bidrar till bättre prioriteringar och större träffsäkerhet i utformningen av insatserna och genomförandet av jämställdhetspolitiken.

Huvudsyftet med förstudien är att ligga till grund för beslutsfattande på avdelningen för analys och uppföljning. Därmed finns ingen ambition till att anpassa denna studie till de olika format för utåtriktade publikationer som Jämställdhetsmyndigheten arbetat fram. Begränsade tidsramar och personella resurser har haft en väsentlig inverkan på ambitionsnivån med förstudien.

3 Metod

3.1 Olika typer av förstudier och/eller kunskapsöversikter

AoU avdelningen befinner sig än så länge i en uppbyggnadsfas. Det saknas i dagsläget rutiner eller upparbetad praxis för urvalet av fördjupningsområden och för tillvägagångssätt vid förstudier eller kunskapsöversikter. Folkhälsomyndighetens rapport *Handledning för litteraturöversikter* (129 sidor, utgivningsår 2017) skulle i det fortsatta interna utvecklingsarbetet kunna fungera som en möjlig referens. I rapporten beskrivs fyra olika grundvarianter av litteraturöversikter: Översikterna kan antingen vara systematiska eller kartläggande. Därutöver kan dessa två huvudvarianter resultera i en produkt som är "omfattande" eller "begränsad". Presumerad arbetstid ger en indikation på ambitionsnivån i de fyra olika varianterna:

- a. Systematisk omfattande: 12–36 månader (t.ex. två utredare på 75 % i 9–27 månader).
- b. Systematisk begränsad: 4–12 månader (t.ex. två utredare på 75 % i 3–9 månader).
- c. Kartläggande omfattande: 4-12 månader (t.ex. två utredare på 75 % i 3-9 månader).
- d. Kartläggande begränsad: 1 dag-4 månader (t.ex. en utredare på 75 % i upp till 5 månader).

På AoU avdelningen finns för närvarande några pågående eller nyligen avslutade förstudier eller kunskapsöversikter. Här exemplifieras tre olika varianter avseende innehåll och resurstilldelning:

- En förstudie producerad under år 2020 relaterad till delmål 5 (hälsa) har sin grund i ett särskilt regeringsuppdrag. Med detta regeringsuppdrag följde särskilda medel vilket innebar att två utredare mellan 15 april till 15 september haft förstudien som huvuduppgift (modell c). Syftet med denna förstudie är att ge en kunskapsöversikt av nordisk forskning under åren 2010-2019. I rapporten analyseras 17 studier under nämnda tidsperiod. Resultatet ska återrapporteras till regeringen.
- En annan förstudie, och där undertecknad är huvudansvarig, är primärt relaterad till Stöd- och samordningsavdelningens verksamhetsområde. Det övergripande temat är därmed jämställdhetsintegrering. En central del i detta arbete är att utforma, genomföra och utvärdera ett utbildningspaket som testas på två högskolekurser. Centralt i denna förstudie är att myndighetens utredare utformar innehåll och pedagogiskt upplägg för det utbildningsblock som blir föremål för utvärdering. Denna förstudie passar inte in i någon av mallarna a-d.
- Den föreliggande förstudien kring delmål 2 har som primärt syfte att med begränsade tidsmässiga resurser skapa en överblick över publicerade artiklar och rapporter samt att identifiera så kallade kunskapsluckor för att kunna göra lämpliga prioriteringar vid

verksamhetsplaneringen inför år 2021. Huvudsyftet är därmed inte att sammanställa och sprida andra aktörers rapporter till en utomstående avnämare, så som är fallet i den av regeringen beställda kunskapsöversikten. Enligt mallen ovan ligger denna sistnämnda variant av förstudie närmast kategori d.

3.2 Användarperspektiv, kopplingar till andra delmål samt intersektionella perspektiv
För att underlätta för läsarna av denna studie att snabbt kunna göra kontroller eller granskningar i underliggande källmaterial används i kapitel 4 en teknik med direktlänkar. Det innebär att cirka 110 titlar till en viss utredning eller artikel har gjorts klickbara. Av de kortfattade presentationerna av rapporterna eller artiklarna framgår även om det finns **kopplingar till andra jämställdhetspolitiska delmål**. Detta markeras genom en **röd siffra**. Ambitionen är därmed att omvärldsbevakningen inom detta delmål även ska vara relevant vid arbetet med övriga delmål. Noggrannheten i denna indelning kan däremot på goda grunder ifrågasättas. Exempelvis kan vid beskrivningar av hur ekonomiska tillgångar fördelas i princip alltid göras en koppling till ett bakomliggande (köns)maktperspektiv. I denna förstudie har däremot enbart sex studier kopplats till delmål 1. Vidare görs en särskild markering i **grön text** för att uppmärksamma när en studie även berör **andra maktordningar än kön**. Därmed knyter översikten i kapitel 4 an till kraven i 6 § av instruktionen för Jämställdhetsmyndigheten.

3.3 Urval och avgränsningar

Fokus ligger på material som publicerats de senaste fem åren. Denna avgränsning gjordes enligt avstämning med ansvarig avdelningschef. Därmed har denna studie sin naturliga utgångspunkt i material som producerats efter JA-delegationens slutrapportering år 2015. Grunden för urvalet är den kontinuerliga omvärldsbevakning som undertecknad utredare gör inom ramen för sin anställning. Denna omvärldsbevakning är i sin tur kopplad till skapandet av webbplatsen för Nätverket jämställda löner www.njl.nu vilket skedde runt år 2008. Denna webbplats är i sin tur en vidareutveckling av omvärldsbevakningen av temat jämställda löner under åren 1999-2007 då undertecknad arbetade som utredare på Jämställdhetsombudsmannen och med särskild inriktning på lönefrågor.

Det material som läggs upp på nätverkets webbplats täcker därmed enbart in vissa aspekter av delmål 2, nämligen jämställda löner och arbetsvillkor. För övriga aspekter av delmålet finns än så länge inga rutiner för en systematisk omvärldsbevakning från Jämställdhetsmyndighetens analys och uppföljningsavdelningen. Information kring övriga aspekter av delmålet har erhållits genom riktade sökningar, i första hand koncentrerade på *offentligt tryck* såsom statliga utredningar eller myndighetspublikationer inom fältet. Offentliga publikationer utgör därmed det primära underlaget till denna förstudie.

Forskning som relaterar till olika aspekter av delmål 2 är mycket omfattande. En forskningsöversikt har inte varit möjlig att genomföra utifrån tillgängliga resurser. Däremot relateras till forskningsbaserade utredningar eller utvärderingar. Det kan handla om underlagsrapporter till statliga utredningar. Särskild uppmärksamhet har ägnats åt rapporter publicerade av IFAU, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

En annan avgränsning är det stora antalet rapporter som producerats från *arbetsmarknadens parter*. Typiskt sett representerar parterna motstående intressen. Därmed har dessa organisationers rapporter inte som primärt syfte att belysa en viss fråga från ett neutralt och sakligt perspektiv, vilket är ett grundkrav i offentlig verksamhet. Material producerat av arbetsmarknadens parter uppmärksammas därför enbart undantagsvis i denna studie.

En särskild aspekt av temat kvinnors och mäns arbetsvillkor gäller frågan om jämställdhet i chefsbefattningar. Det stora antalet studier eller rapporter inom detta fält, och som även knyter an till delmål 1 om makt och inflytande, har i stort sett inte alls beaktats. Några få rapporter finns omnämnda under rubriken "Övrigt" i kapitel 4.8. I en av JA-delegations delbetänkanden, SOU 2014:81, behandlas bristen på jämställdhet på ledande positioner.

3.4 Om indelningen i kapitel 4 och underlaget till analysen i kapitel 6

Kapitel 4, som utgör kärnan i förstudiens kunskapsöversikt, är strukturerat utifrån följande återkommande rubriker:

- Myndighetsrapporter och statliga utredningar (54 länkar).
- Artiklar & rapporter som primärt är forskningsrelaterade (35 länkar).
- Artiklar & rapporter från arbetsmarknadens parter & civilsamhälle (20 länkar).

Indelningen i kapitel 4 orienterar sig primärt efter delmålens olika aspekter. Det övervägande största antalet publikationer berör jämställda löner och arbetsvillkor. Av denna anledning finns en särskild rubrik som berör lönefrågor och en annan rubrik som sammanfattar publikationer där lönefrågan inte står i centrum utan snarare temat arbetsvillkor i vidare bemärkelse. Något förenklat uttryckt är arbetsmarknadens parter de primära aktörerna när det gäller lön och myndigheter primära aktörer när det gäller arbetsmarknadsfrågor i vidare bemärkelse. Under rubriken *Övergripande perspektiv på inkomstskillnader* refereras till några omfattande utredningar som även berör delaspekten *Bidrags- och transfereringssystem, effekter av skatter m.m.* Detta är en delförklaring till att antalet publikationer under den senare rubriken är tämligen begränsat.

Till grund för analysen i kapitel 6 ligger synpunkter som inhämtats i samband med ett seminarium på AoU avdelningen. Vid detta tillfälle presenterades rapporten i en preliminär version. Därefter har ytterligare synpunkter tillkommit vid ett arbetsmöte 20-10-15.

4 Studier, rapporter, artiklar relaterade till olika inkomstslag

4.1 Övergripande perspektiv på inkomstskillnader

4.1.1 Myndighetsrapporter, statliga utredningar m.m.

- **Arbetsmarknadsdepartementet 2017** [Handlingsplan för jämställda livsinkomster](#) . Regeringens "programförklaring" där en rad åtgärder anges, som har genomförts, är på väg att genomföras eller avses att genomföras (38 sidor).
- **Dir 2020:22** [En kommission för jämställda livsinkomster](#) + [Kommittédirektiv](#) I uppdraget ingår att
 - kartlägga behovet av statistik över löneskillnader, särskilt på arbetsgivarnivå,
 - analysera ett antal andra länders metoder för jämställda löner och dessa initiativs möjliga relevans för svensk arbetsmarknad,
 - analysera förutsättningarna för införande av ett frivilligt jämställdhetscertifieringssystem för arbetsplatser,
 - göra en översyn av relevanta myndigheters information till och vägledning för kvinnor och män, flickor och pojkar, och utifrån denna analys lämna förslag på åtgärder, med syfte att främja jämställda livsinkomster,

- kartlägga hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män och analysera deras ekonomiska effekter samt lämna förslag på åtgärder.
- **Nordiska ministerrådet, 2018, [Increasing Income Inequality in the Nordics](#).** Om Gendered Trends sidorna 100-135. Visar bl.a. på stora skillnader mellan de olika länderna. Inkomstjämligheter har ökat mer bland män än bland kvinnor.
- Most importantly, we show that the standard way of analyzing inequality at the
 - household level fails to address the importance of both within-gender and between genders differences in inequality. Within-gender differences in inequality appear to be increasing, while between-genders inequality is slowly decreasing (...) These insights illustrate why it does not suffice to measure gender inequality in one dimension. The interaction of within-gender and between-genders inequality, as well as differences across the distribution, is essential to understand developments of gender inequality and overall inequality.
 - Our main message is that household level trends in inequality need to be complemented with analysis at the individual level to capture gendered trends and mechanisms. Otherwise we will continue to miss out on important driving forces of overall income inequality, and in particular on important parts of the gender dimension.
- **SOU 2015:50, JA-delegationens slutbetänkande, [Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv](#) Mål 3, 4, 5.** Slutbetänkandet utmynnar i en rad reformförslag och förslag till lagändringar uppdelat på fyra områden: arbete och familj, arbetets villkor, myndighetsstyrning, löner och inkomster samt jämställdhetspolitik. Av särskilt intresse när det gäller frågan om strukturella löneskillnader är bilaga 4, *Metodbeskrivning av JA-modellen*. Detta perspektiv finns även i Lönelotsarnas sex rapporter, se avsnitt 4.2.3.

Se även JA-delegationens olika delbetänkanden, SOU 2014:28, SOU 2014:30 (behandlas i avsnitt 4.4.1, SOU 2014:34, SOU 2014:80 och 2014: 81. Delegationens olika rapporter är det senaste större utredningsarbetet med syfte att leverera en helhetsbild av jämställdhetspolitikens olika aspekter.

- **SOU 2019:57, [Inkomstfördelningen 2035 vid olika scenarier](#).** Delrapport i långtidsutredningen. I rapporten analyseras också de olika scenariernas effekt på kvinnors och mäns individuella disponibla inkomster. Den framtida inkomstutvecklingen för kvinnor och män modelleras utifrån historiska samband. De strukturella skillnader som finns idag avseende inkomster, arbetstider, utbildningsbakgrund, sysselsättningsgrader, sektorstillhörighet mm., antas därför i stor utsträckning bestå. De studerade scenarierna påverkar dock till viss del förhållandet mellan kvinnors och mäns inkomster genom att respektive scenario driver inkomstutvecklingen i inkomstslag eller inkomstgrupper som har olika betydelse för kvinnors och mäns samlade inkomster.

Sammanfattningsvis konstateras att det under de närmaste 15–20 åren tycks finnas tydliga trender i både den makroekonomiska och mikroekonomiska utvecklingen som pekar på att inkomstspridningen fortsätter att öka. En kombination av åtgärder riktade mot både toppen och botten av inkomstfördelningen krävs för att motverka den ökade inkomstspridningen.

Åtgärder som begränsar effekten av kapitalinkomsternas utveckling blir centrala om inte inkomstspridningen ska fortsätta att öka. Även utvecklingen i botten av inkomstfördelningen är betydelsefull för inkomstskillnadernas utveckling. Det gäller både transfereringarnas utveckling och sysselsättningen bland grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. En

viktig uppgift för politiken är därför att kontinuerligt följa och värdera *transfereringsinkomsternas utveckling* och värde i relation till hur inkomsterna för andra grupper i samhället utvecklas.

- **SOU 2019:65**, *Långtidsutredningen*, [SOU 2019:65](#). Om jämställdhet se särskilt sid. 70 f, sid. 88 f, sid. 138, sid. 156 f. **Mål 1**
- **SOU 2020:46** [En gemensam angelägenhet](#) *Jämlikhetskommissionens slutbetänkande*. Kommissionens uppdrag var att lämna förslag som syftar till att långsiktigt öka den ekonomiska jämlikheten och öka möjligheterna till social rörlighet. Kommissionens förslag ska sammantaget bidra till ökad jämställdhet och förbättrad *integration. Klass/social härkomst, ålder*. **Mål 3, 4, 5**.

4.1.2 Artiklar & rapporter som primärt är forskningsrelaterade

- **Boschini, Gunnarsson, Roine (2018)**, [Kvinnorna i toppen av den svenska inkomstfördelningen](#). En SNS-analys. Här finns en [sammanfattning](#). **Mål 1**
- **Boschini, Gunnarsson, Roine, (2020)**, [Women in top incomes – Evidence from Sweden 1971–2017](#), *Journal of Public Economics* 181:
Women are still a minority of the top decile, and typically make up a smaller share the higher up in the distribution we move, their presence has steadily increased in all top groups over the past half-century. At the beginning of the period, top income women relied more on capital incomes, but the rise in the share of top women is not due to the growing importance of capital. Instead, women have increased their presence in the top by gains in the top of labour incomes, while top income men have captured most of the growth in capital incomes. Studying gender differences in observable characteristics we find small gender differences in some respects, convergence in others, but also some important remaining differences. Overall, our results suggest that many findings in the top income literature have a clear gender component and that understanding gender equality in the top of the distribution requires studying not only earnings and labour market outcomes but also incomes from other sources, as well as family circumstances. **Mål 1**
- **Entreprenörskapsforum 2020, Eklund och Larsson**, [När blir utrikes födda självförsörjande?](#)
 - Självförsörjningsgraden är betydligt lägre än sysselsättningsgraden. 36-38 % för individer från Mellanöstern och Afrika jämfört med 73 % för personer från Norden.
 - Sysselsättningsgapet mellan *inrikes och utrikes födda* ett av de största i Europa.
 - Sysselsättningsstatistiken är en otillräcklig indikator på arbetskraftens ekonomiska aktivitet. Mäter exempelvis om man varit sysselsatt minst en timme under november månad.
 - Självförsörjningsgraden är ca fyra prisbasbelopp, motsvarar ungefär 50 % av medianinkomsten (utgör OECD:s definition av relativ fattigdom). Beloppen ligger i nivå med de bidrag och ersättningar familjer kan få, men väl under de kollektivavtalade minimilönerna.
 - Bedömningen att de redovisade självförsörjningssiffrorna sannolikt är överskattade.
 - Kvinnor har generellt lägre självförsörjningsgrad än män.
- **IFAU 2020:1, Anna Norén**, [Hur påverkas vuxna barn av att ha en åldrande förälder?](#) En undersökning av hur vuxna barns arbetsutbud och hälsa påverkas av att ha en *åldrande* förälder i behov av omvårdnad. Studeras genom att jämföra söners och döttrars sysselsättning, inkomst och hälsa före och efter det att föräldern dör respektive får en stroke. Det finns också tecken på att döttrars *sjukskrivning* ökar det år föräldern avlider. Däremot påverkas inte sysselsättning och

inkomst bland vuxna barn till föräldrar som drabbas av stroke. Det finns heller inga tydliga könsskillnader i effekterna. Sammantaget tyder resultaten på föräldrarnas *omsorgsbehov* har en begränsad påverkan på vuxna söners och döttrars arbetsutbud. **Mål 4, 5.**

- **Karlsson, Mats, artikel från forskning.se (2020).** [De rika blir allt rikare](#). Kortfattat om hur inkomstklyftor utvecklats i Sverige och OECD. I global jämförelse är ojämlikheten i Sverige ändå ganska liten, men två grupper sticker ut. De rikaste har dragit ifrån, tack vare stora kapitalinkomster. Samtidigt har de fattigaste halkat efter på grund av långtidsarbetslöshet och sänkta nivåer i A-kassa och sjukförsäkring. Under 70-talet minskade de rikaste 10 procentens andel av inkomsterna från omkring en fjärdedel till en femtedel, men har sedan 1980 knaprat sig tillbaka. Den rikaste procentens andel har däremot nästan fördubblats till cirka 7 procent av landets samlade inkomster. Det mesta av ökningen står kapitalinkomsterna för.
 - De lägsta inkomsterna har ökat med i genomsnitt 0,4 procent per år, medan toppen ökat med 2,5 procent från 1970-talet till 2010.
 - Var tredje ensamstående med barn riskerar att ha en inkomst under fattigdomsgränsen. Det är chockerande att den relativa risken för att *ensamstående* har låga inkomster ökat så kraftigt – från 10 till 30 procent under tjugo år fram till 2010. På 1990-talet var risken bara lite högre än för alla barnfamiljer. Sedan har det planat ut, men de har det fortfarande svårt. Tar man hänsyn till välfärdens tjänster som föräldrapenning, fri skolgång och sjukvård minskar andelen fattiga till 17 procent, framhåller Nordiska rådet i [sin policyrapport 2018](#).
 - Indirekt könsperspektiv då ensamståendes situation observeras. **Mål 4.**

4.1.3 Artiklar & rapporter från arbetsmarknadens parter & civilsamhälle

4.2 Inkomst av anställning – lönefrågor, avtalsbaserad pension

4.2.1 Myndighetsrapporter och statliga utredningar

- **Europeiska kommissionen (2020)**, [EU:s jämställdhetsstrategi 2020-2025](#). Nya regler om jämställda löner aviserats till slutet av 2020, s.10-11. Regeringens budgetproposition hösten 2020 knyter an till EU-kommissionens strategi. Se även artikel från Fransson & Stüber avsnitt 4.2.2.
- **Medlingsinstitutet (2017)**. Fördjupningskapitlet undersöker om lönen påverkas av den sammanlagda arbetstiden. Kvinnor arbetar i genomsnitt färre timmar än män och det skulle kunna vara en bidragande orsak till löneskillnaden. Det visar sig att det snarare är yrke och karriär som påverkar lönen än de arbetade timmarna även om det är svårt att skilja orsakerna från varandra. [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken?](#)
- **Medlingsinstitutet (2018)**, I fördjupningskapitlet undersöks två tänkbara orsaker till att löneskillnaden minskar: kvinnors ökande andel av akademiker och det faktum att fler kvinnor blir chefer. [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017. Vad säger den officiella lönestatistiken?](#)
- **Medlingsinstitutet (2018)**, [Yrke, lön och kön](#). Kartläggning av löneläget för 383 yrken mellan 2014 och 2017, utifrån ett jämställdhetsperspektiv. En fördjupning i förhållande till MI:s årliga juni-rapporter.
- **Medlingsinstitutet (2019)** Fördjupningskapitlet undersöker lön, lokala arbetsmarknader och pendling. Det förefaller som om män inte bara pendlar längre utan också verkar få större

utdelning av pendlingen. [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018. Vad säger den officiella lönestatistiken?](#)

- **Medlingsinstitutet (2020)** Fördjupningskapitlet undersöker sambanden mellan arbetad tid, och lön. [Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019. Vad säger den officiella lönestatistiken?](#)
- **Riksrevisionen 2019:16** *Utvärdering av lönekartläggningsbestämmelserna* [RiR 2019:16](#). Därutöver en kommentar från Rickne/Stüber [En kommentar till Riksrevisionens rapport 2019:16 om lönekartläggningsbestämmelser](#). Därefter följde Regeringens skrivelse 2019/20:48, [Riksrevisionens rapport om diskrimineringslagens krav på lönekartläggning](#)
- **Inspektionen för socialförsäkringar, (2018)** [Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början](#).
- **Konjunkturinstitutet (2018)**, [Lönebildningsrapporten 2018](#). Om utrikes födda kvinnors & mäns integration på arbetsmarknaden s 97-110.
- **Konjunkturinstitutet (2020)**, [Lönebildningsrapporten 2020](#). Ur ett jämställdhetsperspektiv är i rapporten av särskilt intresse att visstidsanställda, unga, utrikes födda och kvinnor har drabbats hårdast av Corona-krisen.
- Se även SOU 2015:50, rubrik 4.1.1.

4.2.2 Artiklar & rapporter som primärt är forskningsrelaterade

- **ESO rapport, Anna Boschini, (2017)** [Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden](#). Rapporten skriven på uppdrag av Finansdepartementet. Underlag till diskussion om könslönegapet, föräldraledighetsfrågan och pensioner. Boschini diskuterar explicit frågan om könslönegap och diskriminering utifrån ett nationalekonomiskt perspektiv. Bra att använda som underlag till AIK om diskriminering!
- **ESO rapport, Bengt Göran Emtinger, Claes Stråth (2020)**, [Jämställdhet räknas – en ESO-rapport om kvinnors förändrade position i arbetslivet](#) Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2020:2. Analysen ligger metodmässigt nära Medlingsinstitutets årliga rapporter där CS tidigare var GD. **Mål 1**
- **Ericsson, Sanna (2019)** [Våldsam och ojämlik – kvinnlig egenmakt och våld i nära relationer](#). Partnervåld ökar med löneskillnader! [Sammanfattning](#). Analysen visar bl.a. att kvinnomisshandel är vanligare inom par där man tjänar olika mycket – och dessutom ökar risken vid ju högre inkomstojämlikheten är inom paren, oavsett kön på den som tjänar mer. Detta innebär att högre ekonomisk ojämställdhet inom en relation ökar risken för partnervåld. **Mål 6**
- **Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard (2019)** [Nya metoder för jämställda löner – insyn, rapportering och certifiering](#) Diskussion om den svenska modellen för lönebildning i relation till olika metoder som rekommenderas av EU-kommissionen.
- **IFAU, [Forskning om kvinnor och män på arbetsmarknaden](#) (uppdaterad 2020)**. Forskningsrapport på cirka 2 sidor där IFAU:s egen forskning inom jämställdhetsområdet presenteras via direkllänkar på ett lättillgängligt sätt. **Mål 3, 4, 5**.

- **IFAU Working paper 2017:5 Abdulaziz Abrar Reshid, [The gender gap in early career wage growth: the role of children, job mobility and occupational mobility](#).** Svensk sammanfattning, [här](#). Studien följer 120 000 personer på svensk arbetsmarknad åren 1996-2002. **Mål 4**
- **IFAU rapport 2018:8, Albrecht, Bronson, Thoursie, [Karriärutveckling för högt utbildade kvinnor och män i Sverige](#)** I rapporten följs karriärutvecklingen för personer som tagit examen i ekonomi eller juridik. Bl.a. visas att kvinnor och män har ungefär lika lön vid 25 års ålder, men vid 45 års ålder är männens genomsnittliga månadslön cirka 25 procent högre. Det första barnets födelse förklarar ungefär hälften av könslönegapet vid 45 års ålder.
- **IFAU rapport 2020:11 Azmat, Hensvik, Rosenqvist [Familjebildning och karriär - konsekvenser av oförutsägbart frånvaro](#)** Kvinnors frånvaro från arbetet ökar relativt männens efter första barnets födelse, vilket för många innebär att karriären blir lidande. Rapporten kompletterar tidigare forskning och visar hur kvinnors högre frånvaro under småbarnsåren också minskar möjligheten att inneha jobb där deras kompetens är unik på arbetsplatsen. ”Vi vet sedan tidigare att kvinnors inkomster och löner minskar i förhållande till männens efter första barnet. Här försöker vi se mekanismerna till hur den ökade frånvaron påverkar utsikterna på arbetsmarknaden”. **Mål 4**
- **Magnusson, Charlotta, SOFI (2020) [Gender, Age and Inequality in the Professions. Lön efter kön – värst i yrken med hög prestige](#)** Lönegapet mellan kvinnor och män har sedan 1980-talet minskat inom de flesta yrkeskategorierna – men inte inom de yrken som har högst prestige. Det visar denna studie i sociologi från Stockholms universitet. Könslönegapet kan inte förklaras av kvinnors utbildningsnivå eller arbetslivserfarenhet. **Ålder**
- **NIKK (2019) Ida Måwe, [Likalön i Norden](#).** En sammanställning som belyser och jämför de nordiska ländernas politiska strategier, policys och lagar på likalönsområdet. Sammanställningen bygger på intervjuer och underlag från forskare, experter och tjänstepersoner inom myndigheter och departement.
- **Nyberg, Anita (2019) [Comment paper om Isländsk och svensk likalönslagstiftning](#).** EU kommissionens seminarium 27-28 maj 2019. Nyberg diskuterar på fem sidor erfarenheter med de svenska bestämmelserna om lönerkartläggning.
- **Svenaesus, Lena (2017) [Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män](#).** Rättssociologisk avhandling som har fokus på samspelet mellan å ena sidan MR-perspektivet i förbudet mot lönediskriminering och bestämmelserna om aktiva åtgärder och å andra sidan den svenska modellen för lönebildning som bygger på partsautonomi och förhandlingar.

4.2.3 Artiklar & rapporter från arbetsmarknadens parter & civilsamhälle

- **Kling, Linda (20-06-10 i Publikt)** Kortfattad sammanfattning om metodskillnader för att beräkna lönegapet. Jämförelse mellan MI (baserad på SCB:s statistik som utgår från SSYK), BESTA/Arbetsgivarverket och Lönelotsarna. [Skilda synsätt på löneskillnad](#).
- **Lönelotsarna (Harriman, Johansson, Trollvik)** har mellan åren 2017 och 2020 gett ut sex rapporter som berör temat värdediskriminering och likvärdigt arbete. [76 Miljarder, prislappen för den strukturella löneskillnaden](#) (2017), [Samma yrke, olika lön](#) (2017), [Strukturella löneskillnader. En \(o\)fullständig bild av löneskillnader 2017](#) (2018), [Strukturella löneskillnader. En \(o\)fullständig bild av löneskillnader 2018 med fördjupning i statlig sektor](#) (2019), [Rätt lön? En fördjupning i](#)

[välfärdens stora bristyrken](#).(2020), [Strukturella löneskillnader 2019. På hela arbetsmarknaden och i välfärdens bristyrken](#) (2020). Jämför även SOU 2015:50, bilagan om "JA-metoden", se avsnitt 4.2.1.

- **Samuel Engblom, TCO.** Seminarium **20-04-16** organiserat av Lunds universitet tankesmedja för framtidsfrågor. Tema [Digitaliseringen av arbetslivet – utmaningar och möjligheter](#). Engbloms bidrag berörde främst atypiska anställningar och deras utveckling. Enligt SE har omvandlingen av arbetsmarknaden inte nödvändigtvis varit starkare de senaste 10 åren än vad den varit under hela 1900-talet. En iakttagelse är att staten drar sig tillbaka från den aktiva arbetsmarknadspolitiken och lämnar över mer ansvar till kommunerna. Kostnaderna för omställningar bärs i hög grad av arbetsmarknadens parter genom omställningsavtalen och ej av staten (se särskilt 8:40 om könsaspekt, kvinnlig gig-ekonomi, även tips om andra studier). Se även [Gig-företagen stöter på patrull 20-08-20](#) i Dagens Arena av Samuel Engblom om rättegången mot Uber i Kalifornien.

4.3 Arbetsvillkor, arbetsmarknad i vidare bemärkelse (ej lönefrågor)

4.3.1 Myndighetsrapporter och statliga utredningar

- **Arbetsmarknadsdepartementet (2017).** Dnr: A2017/00180/A [Uppdrag till Arbetsförmedlingen avseende åtgärder för att minska arbetslösheten bland utrikes födda kvinnor](#) Etnisk tillhörighet.
- **Arbetsmarknadsutskottet, betänkande 2018/19:AU1.** [Utgiftsområde 13 Jämställdhet och nyanlända invandrares etablering](#) Etnisk tillhörighet.
- **Arbetsmiljöverket (2017),** [Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet](#). Kunskapssammanställning 2017:4. Kunskapssammanställningen visar bl.a. att föreställningar om kön kan relateras till risker och säkerhetsarbete, särskilt inom mansdominerade yrken med hög andel olyckor och dödsolyckor. Forskningen visar hur maskulina normer påverkar attityder till säkerhet, risker och arbetsmiljö. En annan slutsats är att genusperspektivet är viktigt i säkerhetsarbetet. **Mål 5**
- **Arbetsmiljöverket (2017:6),** [En vitbok om kvinnors arbetsmiljö](#). Bygger på ett regeringsuppdrag under åren 2011-2016. Utvärderingen av Arbetsmiljöverkets inspektioner med genusperspektiv visar på vissa effekter, men det saknas långsiktigt hållbara effekter och det saknas effekter på en övergripande organisatorisk nivå. För att nå hållbara och långsiktiga effekter krävs större förändringar avseende styrning, ledning, organisering och fördelning av resurser, för att i grunden påverka kvinnors och mäns arbetsvillkor och -miljö. **Mål 5**
- **Arbetsförmedlingen, Maria Cheung (2018)** [Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering?](#). Working paper 2018:2. Rapporten visar att det finns könsskillnader i Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser, men de är mindre än vad som målas upp i den deskriptiva statistiken. Män får ta del av arbetsnära insatser som arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik, instegsjobb och nystartsjobb i högre utsträckning medan kvinnor får ta del av förberedande utbildningar och extratjänster i högre utsträckning. Män får generellt fler besök och kallelser till möten hos arbetsförmedlare än kvinnor. De träffar också arbetsförmedlaren tidigare i arbetslöshetsperioden. Manliga och kvinnliga arbetssökanden får olika arbetsmarknadspolitiska bedömningar. Etnisk tillhörighet.

- **Arbetsförmedlingen, Jennie K Larsson, rapport 2019:2** [Vad händer i mötet? Hur arbetsförmedlares arbetssätt kan bidra till ökad jämställdhet](#). I rapporten studeras möten och kontakter mellan arbetsförmedlare och arbetssökande. Rapporten undersöker hur och när stereotypa föreställningar får genomslag på lokala arbetsförmedlingar och vad det kan innebära för utrikes födda kvinnors möjligheter att ta del av arbetsmarknadspolitiska insatser.
- **Delegationen för senior arbetskraft, Rapport 11, Magnus Carlsson, Stefan Eriksson (2019)** [Bortvald på grund av ålder–åldersdiskriminering vid rekryteringar](#). I studien analyseras effekten av en jobbsökandes ålder i ett brett åldersintervall – 35–70 år – för både kvinnor och män.
- **Diskrimineringsombudsmannen 2019-2020**. DO har upprättat tre pm om användningen och utvecklingen av automatiserad databehandling med algoritmer (artificiell intelligens) och stordata och diskriminering eller risker för diskriminering. [Översikts pm om digitalisering](#), [Rätts pm om digitalisering](#), [Transparens pm om digitalisering](#).
- **EIGE (2020)** [Digitalisation and the future of work: a thematic focus](#). Preliminär version, planerad publicering oktober 2020. Focus of the report: Positive and negative consequences of digitalisation for gender equality in the world of work, particularly those consequences that are not (fully) addressed in the EU policy framework. It shows that digitalisation of work is likely to have profound implications for future progress towards gender equality across all Index domains, especially Work, Money and Knowledge. The report explores the gendered consequences of digitalisation for groups facing additional disadvantages, such as women with disabilities or women from migrant and ethnic backgrounds. It also reflects on variations in the impact of digitalisation across Member States. Finally, it explores how the COVID-19 crisis may affect the trends analysed. **Mål 3**
- **Försäkringskassan** [Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser](#). En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år + pressmeddelande [Stressrelaterad psykisk ohälsa: 41 procent högre risk för kvinnor](#). Den stressrelaterade psykiska ohälsan står för en allt större del av sjukskrivningarna i psykiatrisk diagnos, till exempel utmattningssyndrom, vilket ofta innebär halvårslånga sjukskrivningar. Dessutom drabbas yngre kvinnor oftare än andra, och vissa yrkesgrupper, både bland hög- och lågutbildade, löper högre risk att drabbas av psykisk ohälsa. **Mål 5**
- **Länsstyrelsen Stockholm, rapport 2019:5.** [Född 1985 – en generations inträde på arbetsmarknaden](#). I rapporten studeras utbildning och arbetsmarknadsetablering över tid. Utsatta grupper i fråga om etablering och inkomst är unga, personer med låg utbildning, personer med funktionsnedsättning och personer med utländsk bakgrund. Det longitudinella perspektivet i studien visar att konsekvenserna av flera av dessa faktorer är bestående över tid och att utbildning är en nyckel till att bryta utanförskap. Kvinnorna drabbas i högre utsträckning av att sakna en gymnasial utbildning än män sett till faktorer som inkomstutveckling och utanförskap. Kvinnorna drabbas i högre utsträckning av att sakna en gymnasial utbildning än män sett till faktorer som inkomstutveckling och utanförskap. Ett resultat i studien är att det generellt inte finns stora könsskillnader mellan samtliga män och kvinnor i fråga om arbetsmarknadsetablering i studiens målgrupp, men för kvinnor förefaller konsekvenserna i många fall bli större av att tillhöra en utsatt grupp. **Mål 3**
- **Riksrevisionen, Patrik Hägglund, rapport 2019:19,** [Jämställd sjukfrånvaro– bedöms män och kvinnor likvärdigt i sjukskrivningsprocessen?](#) Kvinnor som diagnosticerats med en lindrig eller

medelsvår psykisk sjukdom är sjukskrivna 30 procent mer än män vid samma bedömning av arbetsförmågan. Ingenting i resultaten tyder på att skillnaden kan förklaras av att kvinnor har sämre hälsa än män eller av att män och kvinnor ofta arbetar i olika yrken och i olika branscher. Könsskillnaderna är särskilt tydliga bland patienter som är 31–40 år, som inte har barn, som är högt utbildade, som har en relativt hög inkomst och som företrädesvis arbetar i mansdominerade branscher. Inga osakliga könsskillnader konstateras bland patienter med en smärtdiagnos. En bidragande orsak är sannolikt att osäkerheten i bedömningen av arbetsförmågan bland dessa patienter är mindre. Kvinnor som diagnosticeras med en lindrig eller medelsvår psykiatrisk diagnos är sjukskrivna drygt 20 procent mer än män vid samma nivå på den självskattade hälsan. Funktionsnedsättning, Mål 5

- **SCB (2019) [Arbetstidens förläggning 2008-2018](#)**. I rapporten beskrivs arbetstidens förläggning för sysselsatta i åldern 15-74 år. Fokus ligger på att beskriva situationen under 2018, framförallt för dem som arbetade på obekvämt arbetstid, men jämförelser görs även med tidigare år för att visa hur arbetstidens förläggning utvecklats sedan 2008. Etnisk tillhörighet, ålder Mål 4
- **SOU 2018:24 [Tid för utveckling](#)**. Delbetänkande av *Utredningen för hållbart arbetsliv över tid*. Utredaren skulle också utreda arbetstidsbanker, arbetstid som faktor för attraktiv arbetsmiljö, arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av sysselsättningsgraden vid arbetsbrist, skydd i anställningen för intermitterant anställda samt om arbetstagare bör få rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar den faktiska arbetstiden under vissa förutsättningar. Utredaren skulle även utreda deltid som möjlighet och kartlägga kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro. Mål 5
- **SOU 2019:20, [Stärk kompetens i vård och omsorg](#)**. Utredningen visar på relativt utbredda kompetensbrister hos yrkesgruppen undersköterskor. En anledning kan vara att yrket varit oreglerat. Därför föreslås en ny reglering för yrkesutbildningen samt krav på skyddad yrkestitel. Mål 3, 5.
- **SOU 2019:47 [Jobbpolarisering på svensk arbetsmarknad](#)**. En bilaga till långtidsutredningen. Med jobbpolarisering avses att låg- och höglönejobb växer relativt jobb med mer genomsnittliga löner. Syftet är att belysa hur viktigt framsteg inom datorteknologi är, jämfört med andra förklaringar, som drivande faktor bakom de senaste decenniernas jobbpolarisering på svensk arbetsmarknad. Dessutom undersöks hur jobbpolariseringen påverkat lönespridningen. Bl.a. visas att kvinnor minskat i de lägst betalda jobben men att andelen invandrare ökat. Jobbpolariseringsmönstret efter år 1990 är vidare mer tydligt för män än för kvinnor, men det finns inga påtagliga skillnader mellan olika branscher eller sektorer. Kvinnor uppvisar i stället tendenser till både jobbpolarisering och jobbuppträdning. Mål 3
- **SOU 2020:37, [Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen](#)**. I utredningen noteras att Trots att avsikten med utformningen av ett socialt trygghetssystem bör vara att skapa ett så rättvist och könsneutralt system som möjligt kan utfallet ändå komma att återspegla en könssegregerad eller ojämnställd arbetsmarknad alternativt genusrelaterade livsval på ett sätt som i praktiken är olika gynnsamt för kvinnor och män. På sid. 715 f. finns en sammanfattning av relevanta aspekter att observera ur ett jämställdhetsperspektiv. Mål 4
- **Tillväxtverket (2020), först en sammanfattning: [Omställningar på arbetsmarknaden konserverar könsskillnader](#) + själva [Rapporten](#)**. Könsskillnader förstärks i vissa fall vid omställningar. Kvinnor trängs ut från, eller väljer att lämna, arbeten inom tillverkningsindustrin i högre grad än männen. Motsvarande sker för män inom exempelvis vård- och omsorgssektorn. Samtidigt visas att

kvinnor i högre grad än män uppnår en högre yrkesstatus på sin nya arbetsplats. Sambandet gäller de som blir friställda från lågstatusyrken.

- Se även SOU 2015:50, rubrik 4.1.1.

4.3.2 Artiklar & rapporter som primärt är forskningsrelaterade

- **Calleman, Catharina (2017)** [Arbetsmiljö i hushållstjänster och personlig assistans](#). Rapporten är skriven på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Den viktigaste slutsatsen av rapporten är att arbetsmiljön i hushållstjänster är ett försummat område i forskningen och kunskapsmässigt överhuvudtaget. En relativt stor andel av dem som arbetar med hushållstjänster i Sverige är **medborgare i andra länder**. Slutligen skulle forskning med intersektionella perspektiv, som kan visa hur föreställningar om kön, etnicitet, klass, ålder och funktionsförmåga förstärker varandra och bidrar till att diskriminerande praktiker normaliseras, kunna belysa viktiga aspekter av arbetsmiljön både i personlig assistans och i hushållstjänster. **Mål 5**
- **Ericsson, Pettersson, Rystedt, Ekelund** Arbetsmarknad & Arbetsliv 25/2019 [Arbete, familjeliv och återhämtning: En explorativ studie om "tredje skiftet"](#). **Mål 4**
- **Fransson, Susanne (2018)** [Tre domar – en studie av begränsningen av kvinnors rätt att manifesteras sin religion i arbetslivet](#). Arbetsmarknad & Arbetsliv årg 24, nr 1-2, 2018. I artikeln granskas och diskuteras anställdas rätt att manifesteras sin religion i arbetslivet. Studien bygger på tre domar där kvinnors rätt att bära huvudduk, respektive att vägra medverka i abortvård, ställts mot arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt. **Religion**
- **Hartzén, Anki, 2020**, [Working, yet poor](#). Pågående forskning i 7 länder om nyfattigdomens framväxt i Europa. Fyra riskgrupper identifieras: 1) flexibla arbetskontrakt - tidsbegränsade anställningar, ofrivillig deltid eller uppdrag på bemanningsföretag. 2) arbetande låginkomsttagare 3) ensamföretagare. I grupp 2 och 3 arbetar många inom städbranschen eller hotell- och restaurang. 4) "giggare". Bl.a. kommer könsskillnader att uppmärksammas.
- **IFAU rapport 2017:8, Magnus Carlsson, Stefan Eriksson** [Påverkar arbets sökandes ålder och kön chansen att få svar på en jobbsökning?](#) Studien bygger på ett fältexperiment, där över 6 000 fiktiva jobbsökningar med slumpmässigt tilldelad information om ålder (i intervallet 35–70 år) och kön skickats till arbetsgivare med en utannonserad vakans. Resultaten visar att sannolikheten att bli kontaktad av en arbetsgivare faller kraftigt redan från 40-årsåldern. Sannolikheten att bli kontaktad faller snabbare med åldern för kvinnor än för män. **Ålder**
- **IFAU rapport 2018:2 Lundborg, Plug, Würz Rasmussen**, [Kan kvinnor ha både barn och karriär?](#) Resultat från data på assisterade befruktningar. Studien baseras på data relaterade till den danska arbetsmarknaden. **Mål 4**
- **IFAU rapport 2019:28, Liljeberg och Åslund**. [Etablering efter etableringsinsatser](#). En studie om hur det går för dem som påbörjat insatser i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag 2010–2014, med särskilt fokus på skillnader mellan kvinnor och män och över kommuner. Skillnaderna mellan kvinnor och män är stora när det gäller sysselsättning och förvärvsinkomst, men mindre entydiga när det gäller försörjningsstöd och studiemedelsmottagande. i regel inte är enkelt att förklara skillnader mellan utfall i olika kommuner. De övergripande geografiska och kommungrupprelaterade mönstren är inte lättolkade. Flera individuella och kontextuella variabler är

starkt kopplade till utfallen (t.ex. deltagarnas födelseregion och lång-tidsarbetslöshet i kommunen), men kan ändå bara i begränsad utsträckning förklara kommunala skillnader.

- **IFAU rapport 2019:30, Hensvik och Nordström Skans.** [Jobbpolarisering och efterfrågan på olika förmågor på framtidens arbetsmarknad](#). Polariseringen är en realitet Sverige. Men sysselsättningen har främst ökat inom yrken där arbetskraften är förhållandevis högkvalificerad i termer av uppmätta förmågor och gymnasiebetyg. Sysselsättningsutvecklingen har särskilt gynnat yrkesgrupper med goda verbala och tekniska förmågor, medan fokus och slutledningsförmåga har blivit mindre viktiga egenskaper. Rapporten visar inga indikationer på att det skulle finnas systematiska skillnader mellan män och kvinnor i detta avseende. **Mål 3.**
- **Keloharju, Knüpfer, Tåg (2018)** [What Prevents Female Executives from Reaching the Top?](#) De fem första åren efter familjebildning är avgörande ur jämställdhetsperspektiv. Om "gender gap in executives' career progression". Till grund för studien ligger svenska data. **Mål 4**
- **Magnusson, Charlotta (SOFI 2019)** [Flexible time – but is the time owned? Family friendly and family unfriendly work arrangements, occupational gender composition and wages: a test of the mother-friendly job hypothesis in Sweden](#), Community, Work & Family.
The relationship between gender, working conditions, occupational gender composition and wages is investigated to test the support for the mother-friendly job hypothesis in the family-friendly welfare state of Sweden. The findings do not support the notion that women's work is more family-friendly as neither women in general nor mothers have more flexibility than men. Furthermore, female dominated occupations have, in comparison with other occupations, less flexible work arrangements. Instead, gender-integrated occupations have the most flexible work arrangement. Time-consuming work is also most common in gender integrated occupations. Flexibility and time-consuming work largely go hand in hand and are both positively associated with wages and also more common in the service class. Finally, women are not economically compensated for their job characteristics in the same extent as men, especially not for their time-consuming work which partially account for the gender wage gap. Taken together the findings counters the notion that the remaining gender wage gap largely is due to women avoiding time consuming work or choosing flexibility. Instead it seems like women are compensated less regardless of their job characteristics. **Mål 4**
- **Selberg, Niclas, 20-10-01** [En agenda för framtidens arbetsrätt](#) . Selberg, arbetsrättsjurist och forskare vid Lunds universitet presenterar 8 punkter för en framtida arbetsrätt. Selberg argumenterar, att diskussionerna om arbetsrätt ofta kretsar kring turordningsreglerna. Men den moderna arbetsmarknaden har visat på behovet av reformer på flera, helt andra områden. Covid-19 har också pekat på behovet av reglering kring hemarbete, reproduktivt arbete och i skyddet för vårdanställda. **Mål 4**

4.5.3 Artiklar & rapporter från arbetsmarknadens parter & civilsamhälle

- **Felländer, Anna, 20-09-30** [AI banar vägen för hållbara mål](#) . Artikel i Dagens industri som belyser kopplingen mellan AI, jämställdhet och FN:s hållbarhetsmål i Agenda 2030.
- **Samuel Engblom, TCO.** Seminarium **20-04-16** organiserat av Lunds universitet tankesmedja för framtidsfrågor. Tema [Digitaliseringen av arbetslivet – utmaningar och möjligheter](#). Engbloms bidrag berörde främst atypiska anställningar och deras utveckling. Enligt SE har omvandlingen av arbetsmarknaden inte nödvändigtvis varit starkare de senaste 10 åren än vad den varit under

hela 1900-talet. En iakttagelse är att staten drar sig tillbaka från den aktiva arbetsmarknadspolitiken och lämnar över mer ansvar till kommunerna. Kostnaderna för omställningar bärs i hög grad av arbetsmarknadens parter genom omställningsavtalen och ej av staten. (se 8:40 i videon om könsaspekt, kvinnlig gig-ekonomi, även tips om andra studier). Se även Dagens Arena-artikel av Engblom [Gig-företagen stöter på patrull](#), om Uber rättegång i Kalifornien **20-08-20**.

4.4 Företagande, inkomst av näringsverksamhet

4.4.1 Myndighetsrapporter och statliga utredningar

- **Almi 2019**, [Fortsatt långsam ökning av andelen företag med kvinnor i styrelsen](#). Almis fjärde rapport. Statistik uppdelad på län samt 7 olika branscher. Dessutom sammanställning av intervjuer med 400 företagare (20 sidor).
- **Brodin, Camilla och Lipinska, Anna** från KD beskriver partiets politik om företagande och jämställdhet i Altinget debatt **20-09-25**: [Höga personalkostnader hindrar kvinnligt företagande](#).
- **SOU 2014:30**, [Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet](#). Företagandets villkor för kvinnor och män berörs särskilt på sidorna 195-222. Utredningen ingår är en delrapport till JA-delegationens uppdrag som slutrapporterades i SOU 2015:50 (se avsnitt 4.4.1).
- **Tillväxtverket 2015**, [Under ytan – hur går snacket och vem får pengarna?](#) Kvinnor driver nära 30 procent av Sveriges företag, men får inte ta del av offentlig finansiering i motsvarande omfattning. Syftet med studien är att synliggöra strukturer i det företagsfrämjande systemet och det som händer i de slutna rummen, där bedömning av potential görs och beslut om finansiering fattas. Studien sammanfattar föreställningar kring företagandet:
 - *Kvinnor som driver företag* anses vara försiktiga, de vågar inte ta stora lån, vågar inte göra för stora investeringar, behöver endast små medel och är verksamma i "fel" branscher som är icke-finansieringsbara och det saknas tillväxtpotential.
 - *Män som driver företag* anses våga satsa, behöver stora medel och är verksamma i "rätt" branscher som är finansieringsbara och har tillväxtpotential.
 - Dessa föreställningar leder till normen: satsa på företagande män. Finansiärernas syn på företagande kvinnors och mäns behov av kapital.
 - Det är en missuppfattning att kvinnor inte driver tillväxtföretag. Av de 213 företag som undersökts påvisas inga skillnader mellan hur det går för kvinnors och mäns företag som sökt sig till det företagsfrämjande systemet. Det råder alltså inga skillnader i storlek, tillväxt, prestationsnivå, finansiell risk eller betalningsförmåga. När företagande kvinnor och män kommunicerar sin entreprenöriella potential är det heller ingen skillnad. Detta innebär att kvinnor och män kommunicerar företagets innovationsförmåga, proaktivitet och risk på samma sätt i sina ansökningar. Trots det bedömer finansiärerna den entreprenöriella potentialen vara högre i mäns företag än i kvinnors företag.

4.4.2 Artiklar & rapporter som primärt är forskningsrelaterade

- **Entreprenörsforum (oberoende forskningsstiftelse), Andersson Joona 2019**, [Integrationspolitiska insatser för nyanlända – vilken roll spelar egenföretagande?](#) Rapporten på 13 sidor har dels könsuppdelad statistik men är närmast en policysammanfattning med förslag till lösningar:

- Bättre resurser för validering och kompletterande utbildning.
 - Ökade möjligheter att anställa med lägre lön (sänkta lägstalöner).
 - Öka andelen nyanlända inom etableringsprogrammet med stöd att starta eget. Förbättrade mentorprogram.
 - Bättre info till arbetsgivare om subventionerade anställningar.
 - Viktigt att nyanlända får bosätta sig i kommuner med låg arbetslöshet.
- **Malmström, Voitkane, Johansson, Wincent** (2018), [Felaktiga stereotyper om mäns och kvinnors företagande](#). Läs studien [här](#). Studien belyser elva offentliga, svenska riskkapitalister som fått in ansökningar från totalt 126 olika företag. 43 procent av dessa bolag drivs av kvinnor och 57 procent av män. Könet visar sig ha stor inverkan på hur företagarna karaktäriseras. Det faktum att en person är kvinna som söker finansiering aktiverar ett mindset redan från början; om vad ansökan innebär och om vad finansörerna tror att det finns för potential att få avkastning.

4.4.3 Artiklar & rapporter från arbetsmarknadens parter & civilsamhälle

4.5 Kapitalinkomster

4.5.1 Myndighetsrapporter och statliga utredningar

- Se även SOU 2019:65, Långtidsutredningen, rubrik 4.1.1.
- Se även SOU 2020:46, Jämlikhetskommissionen, rubrik 4.1.1.

4.5.2 Artiklar & rapporter som primärt är forskningsrelaterade

4.5.3 Artiklar & rapporter från arbetsmarknadens parter & civilsamhälle

- **Ownership, Sundåker & Waxin, 2019.** [Vem äger Sverige? En nollmätning av ägandet i Sverige](#). Mer en sammanställning av offentliga data än en djupare rapport. Kvinnor äger i genomsnitt hälften av vad män gör. Författarna efterfrågar bättre data från SCB kopplade till förmögenhet, likaså bättre info om aktieinnehav. Författarna noterar att centraliserade aktieböcker hos Bolagsverket är onoterade bolag. Önskemål om att Tillväxtverket förtydligar info om skillnader mellan ägande, företagande och ledning av företag. Ytterligare förslag är att Lantmäteriet presenterar värdet av den mark som kvinnor, män respektive företag äger.
- **Ownership, Sundåker & Waxin, 2020.** [Varför äger kvinnor och män inte lika mycket än?](#) Rapporten ger en yttlig bild av åtta hinder för ett ökat kvinnligt ägande. Bland annat lyfts bristande finansiell läskunnighet fram som ett moment. I likhet med 2019 års skrivelse är dokumentet kortfattat.

4.6 Bidrags- och transfereringssystem, effekter av skatter m.m.

4.6.1 Myndighetsrapporter och statliga utredningar

- **Riksrevisionen 2020:2** [Rutavdraget – konsekvenser av reformen](#). Den tiondel av hushållen som har högst disponibla inkomster svarade 2017 för 40 procent av det totala avdragsbeloppet. Mindre än hälften av det totala avdragsbeloppet gick till barnfamiljer, enbart enstaka procent till

ensamstående föräldrar. Drygt en fjärdedel gick till hushåll som kategoriseras som äldre än 65 år. Barnfamiljerna ökade sitt marknadsarbete men ej personer över 56 år. Träffsäkerheten är i detta avseende inte särskilt god. Det visar sig att 69 procent av hushållen som köpte ruttjänster 2017 inte hade hemmavarande barn. **Utrikes födda** som fick ett rutarbete stärkte sin ekonomiska situation och sin förankring på arbetsmarknaden. Detta var inte riksdagens uttalade avsikt med rutreformen, utan avsikten var att de nya arbetstillfällena skulle leda till ökad sysselsättning bland dem på den svenska arbetsmarknaden som hade svårigheter att finna sysselsättning. **Mål 4**

- **Socialförsäkringsrapport 2017:9, Hanna Hultin, Michael Wiberg, [Barnhushållens ekonomi](#).** Resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2017. Resultatindikatorerna visar att den ekonomiska familjepolitiken förbättrar barnfamiljernas ekonomi och har stor betydelse för barnhushållens ekonomiska situation, i synnerhet för hushåll med låga inkomster och/eller många barn. Även om mammorna fortfarande tar ut den absoluta majoriteten av föräldrapenningen, visar resultaten att alltför många föräldrar delar lika på föräldrapenningen. Ensamstående föräldrar, framför allt ensamstående kvinnor, har fortfarande en utsatt ekonomisk situation jämfört med andra typer av hushåll. Särskilt utsatta är hushåll med en ensamstående förälder som är **född utanför Sverige**. **Mål 4**
- Se även Ds 2016:19, rubrik 4.7.1.
- Se även Inspektionen för socialförsäkringen 2017:8, rubrik 4.3.2.
- Se även SOU 2015:50, rubrik 4.1.1.
- Se även SOU 2019:57, , rubrik 4.1.1.

4.6.2 Artiklar & rapporter som primärt är forskningsrelaterade

- **IFAU rapport 2019:2, Ylva Moberg, [Snabbhetspremien - Högre föräldrapenning för kvinnor ger mindre jämställt uttag](#)** Studien visar att: kvinnors uttag av betald föräldradighet påverkas starkt av nivån i föräldrapenningen; att ökat uttag bland mödrar leder till en nästan lika stor minskning i uttag bland barnens fäder; att "snabbhetspremien" leder till ett mindre jämställt uttag av betald föräldradighet. **Mål 4**
- **IFAU rapport 2019:13 Ichino, Olsson, Petrongolo, Skogman Thoursie - [Hur påverkar ekonomiska incitament och könsnormer fördelningen av barnomsorg mellan föräldrar?](#)** En studie om hur jobbskatteavdraget som infördes 2007 påverkat hur mammor och pappor fördelar sina VAB-dagar emellan sig. Studien visar att småbarnsfamiljer reagerar om en av föräldrarna får en skattesänkning genom att omfördela VAB från den som fick en skattesänkning till den som inte fick det. Detta tyder på att ekonomiska incitament har betydelse för hur föräldrar fördelar barnomsorg. Benägenheten att reagera skiljer sig mellan demografiska grupper, vilket är konsistent med att betydelsen av könsnormer varierar i samhället. **Mål 4**
- **Jordansson, Birgitta & Lane, Linda (2018), [Vilka är "vi" i jämställdhetspolitiken?](#)** Klass, kön och etnicitet i Rut-tjänsternas Sverige. I studien påvisas hur en förskjutning, med fäste i en nyliberal samhällskontext, leder till individualiserade lösningar på den grundläggande konflikt mellan lönearbete och ansvar för hemmet och familjen som är en av kärnpunkterna i de jämställdhetspolitiska målen. Vinnarna blir resursstarka kvinnor och män som kan köpa sig fria från detta oavlönade hushållsarbete genom att dra nytta av den reform som möjliggör skattereduktion vid köp av hushållsnära tjänster (Rut).

- **SNS analys nr 56, juni 2019, Johanna Rickne, [Kvinnor med flyktingbakgrund i rutsubventionerade företag](#).** Arbetskraftens sammansättning jämförs både med privat sektor i genomsnitt och med de närliggande branscherna lokalvård, restaurang och hemtjänst. Fokus ligger på andelen **kvinnor med flyktingbakgrund**. Syftet är att undersöka om rutavdraget skapat en snedvridning av sysselsättningen till fördel för denna grupp. Resultat: Många av de sysselsatta inom rutsubventionerade företag är kvinnor och många är födda utanför Sveriges gränser, särskilt i Europa. Den stora majoriteten av dessa kvinnor saknar dock flyktingbakgrund (dvs den kategori som har störst behov av arbetstillfällen). Undersökningen ifrågasätter RUT-avdragets funktion som effektiv integrationsåtgärd. **Mål 3**

4.6.3 Artiklar & rapporter från arbetsmarknadens parter & civilsamhälle

4.7 Pensioner (ej avtalsreglerade) **Samtliga rapporter i kapitlet berör ålder**

4.7.1 Myndighetsrapporter och statliga utredningar

- **Ds 2016:19 [Jämställda pensioner?](#)** En första delrapport av pensionsgruppens arbete. En allsidig belysning av jämställdhetsproblematiken på närmare 300 sidor.
- **Inspektionen för socialförsäkringen 2017:8, [Kvinnors och mäns pensioner. En analys av skillnader och spridning i pensionsinkomster i dag och i framtiden](#).** Rapporten är ett resultat av ett regeringsuppdrag i 2016 års regleringsbrev. Rapporten beskriver skillnaderna i pension mellan och spridningen inom grupperna kvinnor och män, nu och i fram-tiden. I rapporten analyseras även orsakerna till de skillnader och den spridning som finns.
- **Pensionsmyndigheten 2018, Johannisson, Lowén, Svensson, [Varför får kvinnor och män olika mycket i inkomstpension?](#)** Svar på regleringsbrevsuppdrag för 2018.
- **Pensionsmyndigheten 2019, Färm och Birkholz, [Redovisning av livsinkomstprofiler 2019](#).** Detaljerad analys med beaktande av könsperspektiv. Regeringsuppdrag år 2019 om livsinkomster och kompensationsgrader.
- **Pensionsmyndigheten 2020, Färm och Lorenz, [Redovisning av livsinkomstprofiler 2020](#)** Detaljerad analys med beaktande av könsperspektiv. Regeringsuppdrag år 2020 om livsinkomster och kompensationsgrader.
- **Socialdepartementet 2017, [Handlingsplan för jämställda pensioner](#)** . Regeringens "programförklaring" på tre sidor.
- **[Socialförsäkringsutskottets betänkande 2019/20:SfU 19](#).** Ger en överblick över samtliga partiers yrkanden kring inkomstrelaterad ålderspension, garantipension, bostadstillägg och efterlevandepension.

4.7.2 Artiklar & rapporter som primärt är forskningsrelaterade

4.7.3 Artiklar & rapporter från arbetsmarknadens parter & civilsamhälle

- **Dagens Arena, Elsa Persson, 2018.** [Klass: Pensionär – med guldkant eller brödkant](#). Diskussion om urholkningen av pensionssystemet i Sverige samt internationell utblick, tjänstepensionernas betydelse, äldreomsorgens organisering och pensionsgruppens arbete. [Klass/social härkomst](#)
- **Skandia 2020, [Lika arbete - olika pension](#)** I rapporten har valt att isolera statistiskt oförklarade löneskillnader och för ett antal yrken räkna fram effekten på de framtida pensionerna. En kvinna riskerar även i framtiden att få tusentals kronor mindre i pension - trots att hon utfört exakt samma arbete som sin manliga kollega.

4.8 Övrigt

4.8.1 Myndighetsrapporter och statliga utredningar

- **Konsumentverket 2018:18, [Långsiktigt sparande – en ojämsställd marknad](#)** I rapporten har Konsumentverket sammanställt ett antal undersökningar som på olika sätt belyser kvinnors och mäns långsiktiga sparande. Resultatet bekräftar det mönster vi sett i vår egen konsumentmarknadsundersökning, nämligen att det finns skillnader mellan hur kvinnor och män agerar när det gäller långsiktigt sparande. Rapporten visar bland annat att kvinnor tycker det är svårare än vad män gör att hitta oberoende information för att till exempel kunna jämföra olika sparprodukter. Kvinnor förlitar sig i högre grad på bankens rådgivare och sin partner, medan män litar i högre grad på sin egen förmåga eller tar del av mer marknadsspecifika källor. Kvinnor ägnar dessutom mindre tid åt sitt befintligt sparande samt sparar i färre sparformer. Kvinnor känner sig inte heller lika säkra på sina rättigheter efter ett köp och är inte lika bekväma som män att kontakta företaget för att klaga efter ett köp. En direkt konsekvens av detta är att kvinnor riskerar att inte få del av sina konsumenträttigheter, förlita sig för mycket på bland annat bankernas rådgivning och inte ta medvetna beslut kring sitt sparande. Något som kan leda till sämre ekonomiska förutsättningar på längre sikt.
- **OECD (2018) [Going Digital: The Future of Work for Women](#)**. En framtidsspaning med omfattande referenser till forskning och statistik (7 sidor).

4.8.2 Artiklar & rapporter som primärt är forskningsrelaterade

- **Folke, Olle, and Johanna Rickne. (2017/2020) [All the single ladies – toppjobb och skilsmässor bland kvinnor och män](#)**. Svensk version publicerad 2017 (ovan), engelsk (nedan) 2020. We study how promotions to top jobs affect the probability of divorce. We compare the relationship trajectories of winning and losing candidates for mayor and parliamentarian and find that a promotion to one of these jobs doubles the baseline probability of divorce for women, but not for men. We also find a widening gender gap in divorce rates for men and women after being promoted to CEO. An analysis of possible mechanisms shows that divorces are concentrated in more gender-traditional couples, while women in more gender-equal couples are unaffected.

4.8.3 Artiklar & rapporter från arbetsmarknadens parter & civilsamhälle

- **Allbright (okt. 2020) [Pandemin backar bandet](#)** . I rapporten uppmärksammas att Coronakrisen har stoppat framstegen för jämställdhet i svenskt näringsliv. Den röda listan över bolag som helt saknar kvinnor i ledningen växer. Listan över jämställda bolag står omvänt still. Ingen bransch når längre upp till spannet för jämn könsfördelning. På vd-posterna och i styrelserna råder

stillestånd, för tredje året i rad står andelen styrelsekvinnor och stampar på 34 procent. Rapportförfattarna drar en tydlig slutsats: ägarna i svenska bolag ser inte jämställdhet som en avgörande faktor för framgång. **Mål 1**

- **Andra AP-fondens kvinnoindex (juni 2020)** [Finans bäst på jämställdhet](#). Andra AP-fondens Kvinnoindex för 2020 visar att andelen kvinnliga styrelseledamöter i bolag noterade på Nasdaq Stockholm, för första gången sedan 2013, minskar något och uppgår nu till 33,7 (34,0) procent. Däremot ökar andelen kvinnor i ledningar för tionde året i rad och uppgick vid årets mätning till 24,3 (24,0) procent. För första gången är mer än 10 procent av börsbolagens vd:ar en kvinna. Indexet visar andelen kvinnor i styrelsen per bransch. **Mål 1**
- **Cinode (augusti 2020)** [Konsultbolagen med högst andel kvinnor 2019](#). Webbrapport om kvinnor i konsultbolagens styrelser. Referens i rapporten även till [Ekonomifakta.se](#), [Milstolpe för kvinnor i chefsposition](#). Andelen kvinnor som är chefer i näringslivet är för första gången lika hög som andelen anställda kvinnor i näringslivet totalt. Båda måtten uppgick till 38 procent under 2018. **Mål 1**

5 Särskilda teman

5.1 Om indikatorer, Agenda 2030 och likvärdigt arbete

Jämställdhetsmyndigheten i allmänhet, och AoU avdelningen i synnerhet, har uttalat en ambition om att utveckla befintliga indikatorer relaterade till de jämställdhetspolitiska delmålen. Den 7 oktober 2019 uppmärksammade Eberhard Stüber en av rapportförfattarna till SCB:s publikation *Genomförande av Agenda 2030 - statistisk lägesbild 2019* om en felaktighet, eller missuppfattning, kopplad temat likvärdigt arbete. En kopia på dessa synpunkter skickades bl.a. till dåvarande avdelningschef på Jämställdhetsmyndigheten, Annika Olsson. Därefter har SCB:s rapport reviderats. Senaste version är daterad 23 mars 2020. Den felaktighet som föranledde ett påpekande från Jämställdhetsmyndighetens utredare kvarstår.

Felaktigheten i SCB rapporten är på sidan 156 i den år 2020 reviderade rapportversionen. Det handlar om punkt 8.5 som har följande lydelse: "Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete." SCB anger felaktigt under punkt 8.5.1 att relevant indikator i sammanhanget är " Genomsnittlig timlön för kvinnliga och manliga anställda". Denna indikator, vilken Medlingsinstitutet ansvarar för, ger en ungefärlig uppskattning om löneskillnader vid lika arbete, närmare bestämt löneskillnader relaterade till arbeten som klassificerats enligt SSK (Svensk standard för yrkesklassificering). SCB har således inte förstått innebörden av begreppen lika och likvärdigt arbete samt begreppens praktiska tillämpning. Det senare begreppet har som syfte att synliggöra skillnader i samhälleliga värderingar av kvinnodominerat och icke kvinnodominerat arbete, dvs. frågor om strukturella löneskillnader.

Konsultgruppen Lönelotsarna, som består av före detta anställda från SCB och JämO, har under åren 2017-2020 publicerat fem rapporter som försökt att närma sig problemet med att synliggöra värdediskrimineringen, dvs. löneskillnader utifrån begreppet likvärdigt arbete (se länkar under denna rapports avsnitt 4.2.3). Frågan om likvärdigt arbete och dess kopplingar till FN:s Agenda 2030 arbete

har fått förnyad uppmärksamhet, bland annat vid [International Equal Pay Day 2020](#). I Sverige lyftes frågan om strukturella löneskillnader vid ett [seminarium arrangerat av Kvinnolobbyn 20-09-28](#).

5.2 Paralleller till "indikatorambitioner" inom delmål 5

Kollegor på Jämställdhetsmyndigheten som arbetar med delmål 5, jämställd hälsa, gjorde en intressant avisering hösten 2020. Målsättningen som stakades ut var att Jämställdhetsmyndighetens indikatorwebb av allmänheten ska kunna utnyttjas för att genomföra "laborationer" relaterade till delmål 5.

Överfört till temat jämställda löner och syftet med delmål 2 avtecknar sig ett för Jämställdhetsmyndigheten nytt utvecklingsperspektiv. Särskilt med beaktande av EU-kommissionens aktuella prioritering om att premiera olika former av *pay transparency*. Detta framgår av [EU:s jämställdhetsstrategi 2020-2025](#), se särskilt sidorna 10-11.

Bakgrunden till denna "spaning ur ett Jämy-perspektiv" är ett utvecklingsarbete som påbörjades av Jämställdhetsombudsmannen (JämO) år 2000 och som var resultatet av ett särskilt regeringsuppdrag. Uppdraget handlade om att utveckla ett verktyg för lönekartläggning och för bedömning av krav i arbetet. Syftet vara att kostnadsfritt tillhandahålla en basmodell för löneanalys ur ett jämställdhetsperspektiv. Ansvaret för verktyget Analys Lönelots överfördes från år 2009 till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Fyra ombudsmannamyndigheter integrerades vid detta tillfälle i en ny myndighet. DO kom sedermera att ändra inriktning av sin verksamhet gällande lönefrågor. Utvecklingsarbetet avstannade och inställdes helt år 2017. Frågan om Jämställdhetsmyndighetens möjlighet att återuppta arbetet från sin nedlagda systemmyndighet kommer att beröras inom ramen för förstudien *Jämställdhetsperspektiv i personalvetarutbildningar* som planeras vara färdigställd till sommaren 2021.

5.3 Ekonomiskt våld och ytterligare kopplingar till temat indikatorer **Mål 1, 3, 5, 6**

5.2.1 Istanbulkonventionen

Termen ekonomiskt våld har en legal definition i Istanbulkonventionens artikel 3b. "I konventionen avses med våld i hemmet varje fall av fysiskt, sexuellt, psykiskt eller *ekonomiskt våld* som utövas inom familjen eller i hemmiljön eller mellan makar eller partner eller före detta makar eller partner, oavsett om förövaren delar eller har delat bostad med brottsoffret eller inte." Enligt konventionstexten beskrivs således ekonomiskt våld som en underkategori eller exemplifiering till begreppet våld i hemmet.

5.2.2 Europeiska unionen

EIGE (och därmed även EU), tillämpar däremot en betydligt vidare definition som inte nödvändigtvis är begränsad till hemmiljö: "Any act or behaviour which causes economic harm to an individual. Economic violence can take the form of, for example, property damage, restricting access to financial resources, education or the labour market, or not complying with economic responsibilities, such as alimony." ([EIGE:s definition av ekonomiskt våld](#)).

5.2.1 Jämställdhetsmyndighetens rapport 2020:1

I Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, [Arbete pågår, rapport 2020:1](#) diskuteras begreppet ekonomiskt våld på två ställen, i del 1 och i indikatorbilagan.

"Ekonomiskt våld tas inte särskilt upp i den nationella strategin men lyfts fram i Istanbul konventionen. Socialstyrelsen har i uppdrag att kartlägga socialtjänstens arbete med ekonomiskt

bistånd ur ett jämställdhetsperspektiv samt analysera kommunernas behov av stöd när det gäller att utveckla arbetsmetoder och insatser. Utifrån analysen ska Socialstyrelsen ta fram och sprida ett behovsanpassat stöd till kommunerna om arbetet med jämställdhet inom verksamheten. I uppdraget ingår att se över arbetsmetoder, behovsbedömningar, utbetalningsmottagare, extern och intern samverkan samt insatser som kan motverka utsatthet vid våld i nära relationer. Utöver denna åtgärd har vi ej hittat åtgärder som rör ekonomiskt våld". (Jämy rapport 2020:1, Arbeta pågår, del 1, s. 24).

"Vidare beskrivs hur ekonomiskt våld kan vara relaterat till psykiskt våld (Council of Europe Treaty Serie-No. 210:7). Ekonomiskt våld omnämns inte explicit i strategin eller i målkommentaren för det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet (Skr. 2016/17:10). Inte heller föreslogs någon indikator gällande ekonomiskt våld specifikt i Socialstyrelsens slutredovisning (Socialstyrelsen 2018a). Ekonomiskt våld ingår implicit i indikatorn avseende personupplklaringsprocenten för grov kvinnofridskränkning i och med att skadegörelse omfattas av straffbestämmelsen. Utifrån indikatorn kan dock inga uppskattningar göras av utsattheten för ekonomiskt partnervåld eller ekonomiskt våld i nära relation.

Prevalensen av ekonomiskt partnervåld eller utsatthet för ekonomiskt våld i andra nära relationer är ett relativt outforskat område i Sverige. I dagsläget finns det inte en återkommande undersökning på nationell nivå där deltagare tillfrågas om utsatthet för ekonomiskt våld där förövaren är en nuvarande eller tidigare partner, alternativt närstående." (Citat från Jämy Rapport 2020:1 Arbeta pågår – indikatorer s. 21-22)

6 Analys

6.1 Ambitionen om att identifiera "kunskapsluckor" och myndighetens roll

Förstudien har ett uttalat syfte om att ge en bild av vilka aspekter av delmål 2 som varit föremål för utredning under senare år. Tidsmässigt presenteras därmed sådant material som publicerats efter JA-delegationens omfattande utredningsarbeten som slutfördes åren 2014-2015. En utgångspunkt i arbetet var att identifiera möjliga "kunskapsluckor" så att myndighetens framtida arbete bidrar till ny information inom fältet. Innebörden av målsättningen med att presentera *ny information* är i sammanhanget av särskilt intresse.

Karakteristiskt för delmål 2 är att områdets olika delaspekter på ett övergripande plan under lång tid varit föremål för omfattande forsknings- och utredningsinsatser. Därmed skiljer sig förutsättningarna för arbetet med detta delmål jämfört med situationen inom andra delmål.

Nyare beskrivningar på makronivå av inkomstskillnader mellan kvinnor och män finns exempelvis i långtidsutredningens rapporter SOU 2019:57 och 2019:65 samt i jämlikhetskommissionens slutbetänkande SOU 2020:46. Flera av de artiklar eller rapporter som är sammanställda i det övergripande avsnittet 4.1 behandlar även jämställdhetspolitiska effekter av skatter och transfereringssystem (se vidare avsnitt 4.6). Materialet under det övergripande avsnittet 4.1 beskriver även könsskillnader gällande inkomst av kapital (se vidare avsnitt 4.5).

Den aspekt av delmål 2 som är starkast representerad i denna sammanställning är relationen till jämställda löner (avsnitt 4.2) och jämställda arbetsvillkor i vidare bemärkelse (avsnitt 4.3). Det är svårt att hitta delaspekter inom detta begränsade fält som inte varit föremål för utredning eller som inte täcks in av Kommissionen för jämställda livsinkomsters pågående uppdrag.

Även frågan om jämställda pensioner har belysts genom ett antal rapporter eller utredningar (avsnitt 4.7).

Den tydligaste ”kunskapsluckan”, åtminstone vad gäller antalet refererade bidrag i denna studie, finns kring temat företagande och inkomst av näringsverksamhet (avsnitt 4.4). Det finns två närliggande förklaringar till detta. En förklaring går tillbaka till myndighetens avsaknad av strukturerad omvärldsbevakning av samtliga aspekter av delmål 2. Författaren till denna studie har haft ett mångårigt fokus i sin omvärldsbevakning på olika aspekter relaterade till anställning och inte till företagande. En annan närliggande förklaring är att borgerliga och socialdemokratiska regeringar under sina mandatperioder har olika fokus när det gäller ekonomiska aspekter av jämställdhetspolitiken. Sverige hade en borgerlig regering mellan åren 2006 till 2014. Under just denna period gjordes omfattande satsningar kring temat kvinnligt företagande.

En närmare läsning av förordningstexten med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten ger vid handen att ambitionen om att skapa *ny information* inte bör tolkas bokstavligt. Myndigheten har inte tilldelats resurser med syfte att bedriva forskning. En mer närliggande tolkning relaterad till myndighetens uppdrag torde vara att

- tillgänglig information sammanställs och presenteras på ett överskådligt sätt,
- kombinerat med någon form av tillkommande analys, utifrån att myndigheten har som ambition att framstå som landets främsta expertinstans inom området jämställdhet.

6.2 Frågan om primär målgrupp vid produktion av kunskapsöversikter

En fråga som arbetet med denna studie synliggör är att myndigheten internt behöver ta ställning till om denna förstudie enbart ska ha som syfte att tjäna som underlag i den interna planeringen eller om innehållet i bearbetad form ska anpassas för extern kommunikation? Oavsett ett sådant ställningstagande är förstudien ändå tillgänglig för allmänheten vid den tidpunkt som studien kan anses vara upprättad. Detta framgår av tryckfrihetsförordningens andra kapitel om allmänna handlingars offentlighet.

I ett förlängt perspektiv behöver myndigheten utveckla rutiner eller vägledningar vid framställning av förstudier och/eller kunskapsöversikter. I ett sådant arbete kan Folkhälsomyndighetens handledning för litteraturoversikter tjäna som referens. Noterbart är att i myndighetens fördjupningsarbete under år 2020 relaterat till delmål 5, utgör kunskapsöversikten(erna) en del i det utåtriktade material som återrapporteras till regeringen.

6.3 Väsentlighet och risk vid prioritering av jämställdhetspolitiska insatser

Väsentlighet och risk är två centrala begrepp inom revision. Syftet med risk- och väsentlighetsbedömningar är att bestämma vad och hur mycket som ska granskas samt när och hur granskningen ska ske. I Jämställdhetsmyndighetens uppdrag om uppföljning och analys av jämställdhetspolitiska insatser med syfte att bidra till en strategisk, sammanhållen och hållbar styrning finns det anledning att utgå från ett liknande förhållningssätt vid urval av insatser. Jämställdhetsmyndighetens granskningar har att åtgå från det underliggande maktperspektiv som gett upphov till det stora antalet internationella och nationella regleringar om likabehandling mellan kvinnor och män. Myndighetens insatser bör därför synliggöra de mekanismer som upprätthåller ojämställda maktrelationer. Insatserna bör även riktas mot de områden där bristen på jämställdhet är som störst, alternativt har en särskild relevans på samhällsnivå.

Av budgetpropositionens bilaga 3, diagram 6.2. och 6.3 framgår att skillnader i arbetsinkomster utgör inkomstgapets viktigaste komponent. Detta gäller även efter 65 års ålder då erhållen pension relaterar till tidigare förvärsinkomster. Därmed är det givet att frågor relaterade till löner och arbetsvillkor förtjänar en permanent uppmärksamhet. En granskning över tid av inkomstgapets olika

komponenter synliggör att lönegapet visserligen minskar i långsam takt. Inkomstgapet har däremot legat på en konstant nivå under de senaste tio åren. Anledningen är en ökad klyfta när det gäller inkomster från ägande av värdepapper och fastigheter (se närmare Analys i korthet, beräknad publicering oktober 2020). Denna övergripande bild behöver vägas in samtidigt som underlaget i rapporten anger att material under rubriken *Företagande, inkomst från näringsverksamhet* är det området som uppvisar den största "luckan".

6.3.1 Kapitalinkomsternas utveckling som en särskild meta trend

Inom delmål 2 är inkomster av kapital ett område som särskilt sticker ut utifrån ett ojämlikhetsperspektiv. Jämställdhetsmyndigheten lyfter i sin analys i korthet (2020) fram det faktum att männens andel av kapitalinkomster är 71 procent. Den ökade ojämlikheten inom detta område är förklaringen till att inkomstgapet mellan kvinnor och män under de senaste tio åren är oförändrat trots att bruttolönegapet under samma period minskat med fem procentenheter. Därmed finns det anledning att knyta an till följande slutsats i den nyligen publicerade långtidsutredningen:

"Sammanfattningsvis konstateras att det under de närmaste 15–20 åren tycks finnas tydliga trender i både den makroekonomiska och mikroekonomiska utvecklingen som pekar på att inkomstspridningen fortsätter att öka. En kombination av åtgärder riktade mot både toppen och botten av inkomstfördelningen krävs för att motverka den ökade inkomstspridningen.

Åtgärder som begränsar effekten av kapitalinkomsternas utveckling blir centrala om inte inkomstspridningen ska fortsätta att öka. Även utvecklingen i botten av inkomstfördelningen är betydelsefull för inkomstskillnadernas utveckling. Det gäller både transfereringarnas utveckling och sysselsättningen bland grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. En viktig uppgift för politiken är därför att kontinuerligt följa och värdera *transfereringsinkomsternas utveckling* och värde i relation till hur inkomsterna för andra grupper i samhället utvecklas".

(Citat från bilaga 2 till Långtidsutredningen 2019:57, sid. 18).

6.3.2 Effekter av jämställdhetspolitiska reformer eller av andra reformer som påverkar jämställdheten

Jämställdhetsmyndigheten har enligt Förordning (2017:937) i uppdrag att varje år med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen redovisa och analysera resultat av åtgärder som relevanta myndigheter och andra aktörer har vidtagit under föregående år. De åtgärder som redovisas och analyseras har sitt ursprung i lagstiftning eller direkta regeringsuppdrag kopplade till temat jämställdhet. Denna årliga uppföljning (den så kallade "marsrapporten") ger i första hand en kvantitativ bild av hur många insatser som riktas mot respektive delmål samt en överblick över karaktären av de olika insatserna. Regeringens företrädare har vid upprepade tillfällen understrukit att man av Jämställdhetsmyndigheten även förväntar sig att få veta "om vi gör rätt" (exempelvis Åsa Lindhagen via videolänk 20-09-22). Ett fördjupande perspektiv som hittills saknats är att ge regeringen en återkoppling på frågan om effekten av olika jämställdhetspolitiska insatser. För att kunna leverera ett nyanserat svar på denna fråga skulle det även vara av värde att identifiera och analysera beslutade insatser eller lagändringar som inte primärt har i uppgift att främja jämställdheten men som av olika skäl medfört särskilda konsekvenser för utvecklingen inom ett eller flera av delmålen.

6.4 Internationella perspektiv

Ytterligare grund för prioriteringar hänger samman med Sveriges folkrättsliga förpliktelser. Därmed aktualiseras den problematik som diskuteras i avsnitt 5.1 kopplad till indikatorfrågan och Agenda 2030 samt frågorna i avsnitt 5.3 som relaterar till Istanbulkonventionen. Även Sveriges ambitioner gentemot EU inom temat lika lön, EU-kommissionens jämställdhetsstrategi för åren 2020-2025 och de tidigare beskrivna ambitionerna kring *pay transparency* behöver vägas in i den kommande

verksamhetsplaneringen. Till Jämställdhetsmyndigheten uppgifter hör även att fungera som stöd i regeringens utrikespolitiska ambitioner. I samband med öppnandet av FN:s generalförsamling diskuterades temat ekonomisk jämställdhet i spåren av Corona epidemin. I detta sammanhang underströk utrikesminister Ann Linde behovet av en global koalition för ekonomisk jämställdhet.

6.5 Regionala och lokala aspekter relaterade till delmål 2.

Delmål 2 relaterar till olika typer av inkomstslag. Förutsättningarna för att följa upp jämställdhetspolitiska insatser på nationell, regional och lokal nivå och därmed sammanhängande styrkedjor varierar betydligt mellan de olika inkomstslagen.

När det gäller *inkomst av anställning* spelar det kollektivavtalsbaserad partssystemet en central roll. Den politiska styrningen över lönebildningen är ytterst begränsad, även om Medlingsinstitutet indirekt har en central roll för att värna ”märkets” normerande funktion. Även DO är en aktör i vars uppgifter ingår att principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete ska få genomslag i den lokala lönebildningen.

Övergripande villkor och strukturella arrangemang för arbetsmarknaden i sin helhet styrs däremot i hög grad av politiska beslut på riksnivå. För genomförandet av riksdagens eller regeringens beslut ansvarar myndigheter såväl på central, regional och kommunal nivå. Aktörerna som beskrivs i rapporterna under kapitel 4.2 om lön skiljer sig därför på ett principiellt plan från de aktörer som beskrivs i kapitel 4.3 om *arbetsvillkor och arbetsmarknad i vidare bemärkelse*.

Inkomst av näringsverksamhet är exempel på ett område där den regionala nivån aktualiseras vid genomförande av jämställdhetspolitiska insatser. Exempelvis har de regionala EFS-råden genom åren varit en viktig jämställdhetspolitisk aktör i samband med tilldelning av medel från EU:s strukturfonder. Det är inte heller ovanligt med olika former av regionala samverkansstrukturer mellan myndigheter, lärosäten och näringsliv för att främja kvinnligt företagande. Länsstyrelserna intar i detta sammanhang en central roll.

Skulle ett fördjupningsfokus riktas på *inkomst av kapital* är det företrädesvis politiska åtgärder på nationell nivå som blir föremål för granskning. Därutöver kan utblickar på det internationella planet bli nödvändiga då penningströmmar, aktie- eller fastighetspriser i hög grad påverkas av mekanismer som ligger utanför kontrollen för enskilda nationella parlament.

När det gäller *effekter av skatter och transfereringar* torde analyser som inkluderar den regionala och den lokala nivån bidra med värdefulla nyanser. Inkomstmässigt finns stora regionala skillnader och spänningen mellan storstadsregioner, regionala centra, mindre tätorter och landsbygd är en problematik som över tid synes ha ökat i betydelse. I studier som belyser benägenhet att flytta och satsa på utbildning kontra viljan att stanna kvar i hembygden är könsaspekten en relevant faktor.

6.6 Kopplingar till övriga jämställdhetspolitiska delmål

Den genomförda klassificeringen som visar på kopplingar till andra delmål bör tolkas med viss försiktighet. Detta hänger samman med den begränsade resurstilldelningen för att genomföra förstudien. Syftet med denna indelning är att uppmärksamma att det finns olika starka kopplingar till övriga delmål. Den vanligast förekommande kopplingen är till delmål 4 som berör föräldraförsäkringsfrågor, frågor om föräldraledighet samt det obetalda hemarbete (18 gånger). Näst mest kopplingar finns till delmål 5 som gäller hälsa (11 gånger). Typiska teman i dessa rapporter är exempelvis arbetsmiljö eller sjukskrivningar. Därefter följer delmål 3 (9 gånger) som handlar om utbildning. Här återfinns exempelvis studier som berör insatser för att integrera utrikesfödda kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Delmål 1 om makt och inflytande berörs explicit enbart i sex rapporter. Men i vidare mening har frågor om makt och inflytande bäring på de flesta rapporter som berör frågor om fördelning av ekonomiska resurser. Kopplingen till delmål 6, temat våld och

specifikt till frågan om sexuella trakasserier finns i två rapporter. Frågan om ekonomiskt våld diskuteras särskilt i avsnitt 5.3. I detta sammanhang konstateras att det saknas en allmänt accepterad definition av begrepp ekonomiskt våld. I Jämställdhetsmyndighetens rapport 2020:1 uppmärksammades att preciseringar kring detta perspektiv är nödvändiga för att kunna göra bedömningar av problemets omfattning och av effektiviteten i riktade insatser.

6.7 Intersektionella perspektiv

Enligt förordning (2017:937) ska Jämställdhetsmyndigheten inom ramen för sitt uppdrag beakta även maktordningar som relaterar till andra kategorier än kön. Därmed åsyftas övriga sex perspektiv som ligger till grund för den svenska diskrimineringslagen. Därutöver anges även kategorin social bakgrund, vilket knyter an till skrivningar i Europakonventionens artikel 14. Motivet till att tillämpa ett intersektionellt perspektiv motiveras med att det bidrar till bättre prioriteringar och större träffsäkerhet i utformningen av insatserna och genomförandet av jämställdhetspolitiken. I det begränsade material som Jämställdhetsmyndigheten hittills publicerat kring delmål 2 har i första hand perspektiven kön analyserats tillsammans med perspektiven funktionsnedsättning eller etnisk tillhörighet. Resonemanget om väsentlighet och risk har direkt bäring i detta sammanhang. Då faktorer såsom klass och social bakgrund eller kopplingar till etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning tillförs analysen om förutsättningar för ekonomisk självständighet livet ut framträder en mångfacetterad bild. Därmed motverkas stereotypa föreställningar om både kvinnor och män.

I de granskade artiklarna och rapporterna förekommer inga uppenbara kopplingar till perspektiven sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. En förklaring till detta är att det hittills saknats konsensus om grunderna för att registrera eller identifiera personer utifrån dessa eller liknande kategoriseringar. Lagstiftningen sätter gränser av integritetsskäl.

Något barnperspektiv har inte explicit beaktats inom ramen för denna studie. Den huvudsakliga anledningen är att underåriga enligt huvudregeln i föräldrabalkens nionde kapitel inte själva får råda över ekonomiska tillgångar. Barnperspektivet har däremot en indirekt betydelse, bland annat eftersom kvinnor och män rent statistiskt tar olika stort ansvar för omvårdnaden.

6.8 En fråga av särskild aktualitet – Corona pandemin

Den för närvarande mest dagsaktuella frågan är den pågående Corona pandemin. Kopplingen mellan ekonomi och jämställdhet lyfts bland annat i Konjunkturinstitutets rapport 2020. Denna koppling har även uppmärksammat av EIGE och inom FN systemet. Därför finns det anledning att framöver följa och uppmärksamma pandemins ekonomiska effekter på den nationella nivån.

7 Slutsatser

Slutsatserna i denna förstudie har i första hand bäring på analys- och uppföljningsavdelningens verksamhetsplanering för år 2021. Kapitlet är strukturerat utifrån följande perspektiv:

Uppbyggnad och stabilisering av interna processer

För att utveckla arbetet med delmål 2 på ett kvalitativt sätt behöver det avsättas resurser för att bygga upp och stabilisera interna processer på analys- och uppföljningsavdelning.

- Resurser behöver avsättas för att definiera former för och syfte med omvärldsbevakningen *av delmålets samtliga områden*. I detta sammanhang aktualiseras frågan om omvärldsbevakningen primärt ska riktas till kollegor inom avdelningen, till kollegor på hela myndigheten eller även vara tillgänglig för andra intressenter som exempelvis Regeringskansliet, andra myndighetsföreträdare, "Jämställdhetsarbetare", journalister m.fl.

- Arbetet med den årliga "marsrapporten" och behovet av preciserad information, statistik eller annat skriftligt material kring delmål 2 behöver samordnas.
- En annan aspekt kopplad till "marsrapporten" blir belyst i avsnitt 6.3.2. Ett fördjupande perspektiv som hittills saknats är att ge regeringen en återkoppling på frågan om effekten av olika jämställdhetspolitiska insatser. För att kunna leverera ett nyanserat svar på denna fråga skulle det även vara av värde att *identifiera och analysera beslutade insatser* eller lagändringar som inte primärt har i uppgift att främja jämställdheten men som av olika skäl medfört särskilda konsekvenser för utvecklingen inom ett eller flera av delmålen. Avdelningens ställningstagande kring denna fråga behöver preciseras.
- Frågan om hur området "delmål 2" ska förberedas i relation till den planerade övergripande analysen av jämställdhetspolitiska insatser som aviserats till år 2024.
- Definition och innebörd av begreppet *ekonomiskt våld* har identifierats i avsnitt 5.3 som ett möjligt fördjupningstema men även som ett område för utveckling av indikator(er).
- AoU avdelningens ambition om att bidra med *ny information* behöver preciseras. En troligtvis mer rimlig inriktning skulle kunna sammanfattas med termen *ompaketering*. Därmed finns en anknytning till ett påbörjat arbete om att utveckla olika typer av utåtriktade presentationer. Analyser i korthet (AIK) är ett format som behöver ytterligare "stabilisering". Diskussioner har även funnits om ett tänkbart format mellan AIK och myndighetsrapport.

Indikatorer "för allmänheten"

Ett sedan tidigare aviserat utvecklingsarbete handlar om att använda myndighetens webb för att presentera indikatorer för jämställdhet. Målsättningen med ett sådant utvecklingsarbete beskrevs tidigare i termer av att utgöra ett komplement och en kvalitativ vidareutveckling av de presentationer som SCB erbjuder. Det är oklart om det för närvarande finns en projektplan som närmare beskriver avdelningens ambition inom detta område?

Samarbeten och avgränsningar i förhållande till andra aktörer inom Sverige

- JA-delegationens arbete som presenterades åren 2014-2015 var senaste tillfället då det avsattes omfattande utredningsresurser för ge en helhetsbild av jämställdhetspolitiska insatser och utmaningar. En ny *delegation* med särskild inriktning på *jämställda livsinkomster* påbörjade sitt arbete år 2020. Jämställdhetsmyndigheten behöver särskilt samordna sina utredningsresurser med kommissionens pågående arbete. En närmare dialog med utredningen kan ge uppslag till särskilt fördjupningsområde under år 2021.
- En identifierad kunskapslucka avseende delmål 2 finns i förhållande till frågor om *företagande och inkomst av näringsverksamhet*. Det finns därför anledning för Jämställdhetsmyndigheten att upparbeta kontakter med berörda expertmyndigheter för att utröna vilka undersökningar eller rapporter som är pågående eller planeras att initieras av dessa aktörer under det närmaste året.
- *Andra myndigheter* i förhållande till vilka beröringspunkter, möjlig samverkan och avgränsningar behöver preciseras är exempelvis:
 - o SCB (kontakter inleddes redan våren 2018)
 - o DO (det har hittills inte tagits kontakter utifrån AoU avdelningens verksamhet)
 - o Medlingsinstitutet (inga organiserade samtal har förekommit)
 - o ESF rådet (troligtvis har inga samtal förekommit kopplat till AoU avdelningens verksamhet)
 - o Arbetsförmedlingen (oklart vilka samtal som förts på ett formaliserat plan)
 - o Bilden behöver kompletteras med ytterligare myndigheter
- Det saknas intern samordning vad gäller kontakter till *forskare* relaterade till delmål 2.

Särskilt om temat likvärdigt arbete

Mot bakgrund av myndighetens uttalade prioritering av frågor med internationell anknytning är temat likvärdigt arbete av särskilt intresse.

- I detta tema finns en direkt koppling till arbetet med Agenda 2030. Det finns delasppekter av detta tema där det kan finnas anledning till avstämning mellan Jämställdhetsmyndigheten och Kommissionen för jämställda livsinkomster.
- En diskussion kring indikator temat bör inkludera SCB, vilket framgår av referensen i kapitel 5 till deras rapport.
- När det gäller hanteringen av likvärdigt arbete vid lönesättning finns det anledning att uppmärksamma gränsdragningar mellan Jämställdhetsmyndigheten, Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Medlingsinstitutet. DO samt dess företrädare JämO hade från 2000-talet fram tills nyligen utarbetat broschyrer och verktyg (Analys Lönelots) för att underlätta den praktiska tillämpningen vid bedömningen av arbetskrav. Detta arbete har under senare år lagts ned (Analys Lönelots) eller nedprioriterats av DO.
- Frågan har fått förnyad aktualitet på myndigheten genom projektet *Jämställdhetsperspektiv i personalvetarutbildningar*.

Internationella anknytningar och frågor av särskild aktualitet

Ett tema med internationell anknytning skulle kunna vara en fördjupande studie på temat om *digitalisering* och dess möjliga konsekvenser ur ett könsperspektiv. EIGE har detta tema för närvarande som en särskilt prioriterad fråga.

Ett annat tema som har såväl nationella som internationella implikationer är *Corona pandemins effekter* ur ett jämställdhetsperspektiv.

I förstudien refereras till olika initiativ med internationell anknytning (EU, FN) från regeringens sida inom området *equal pay/pay equity* och *pay transparency*. Eventuella önskemål om expertstöd under kommande år inom dessa områden behöver undersökas.

Vidareutveckling och "ompaketering" av befintlig förstudie

En möjlighet är att arbeta vidare med materialet i förstudien med syfte att göra materialet mera anpassat till externa avnämare. Detta kan göras på olika plan eller utifrån olika perspektiv:

- Antalet beskrivna artiklar och rapporter kan kompletteras.
- Sättet att beskriva de olika bidragens innehåll kan vidareutvecklas.
- Analys av helhetsbilden utifrån ett övergripande delmålsperspektiv kan utvecklas avsevärt.
- Förstudien skulle kunna ligga till grund för arbetet med att presentera ett helhetsperspektiv år 2024.