

Ekonomisk jämställdhet

Anne Boschini

Institutet för Social Forskning (SOFI)
Stockholms universitet

Författarpresentation

Anne Boschini är fil dr och professor i nationalekonomi vid SOFI, Stockholms universitet. Hennes forskning rör ekonomisk ojämlikhet och jämställdhet och belyser hur utbildning, arbetsmarknad och familjebildning tillsammans formar livsinkomster och ekonomiska möjligheter för kvinnor och män. Hon är verksam i flera nationella och internationella forskningsprojekt och medverkar regelbundet i offentliga utredningar om jämställdhet och ekonomisk politik.

Ekonomisk jämställdhet

1. Har vi inte redan ekonomisk jämställdhet i Sverige?

Sverige lyfts ofta fram som ett av världens mest jämställda länder. Kvinnor förvärvsarbetar nästan i samma utsträckning som män, föräldraförsäkringen är generös, och barnomsorgen håller hög kvalitet till en låg kostnad. Könslönegapet – skillnaden i genomsnittlig lön per månad – är också relativt litet, omkring 10 procent. Diskrimineringslagen förbjuder dessutom löneskillnader mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, och har gjort så i nästan ett halvt sekel.

Allt detta är korrekt men ger inte en fullständig bild av den ekonomiska jämställdheten. Ser man till de faktiska arbetsinkomsterna, tjänar kvinnor i genomsnitt omkring 82 procent av männens arbetsinkomster.¹ Skillnaderna förstärks dessutom över livscykeln, bland annat genom längre frånvaro från arbete, mer deltidsarbete och svagare löneutveckling. Detta leder till stora skillnader i ekonomisk frihet och trygghet senare i livet: kvinnor har i genomsnitt omkring 25 procent lägre pensioner än män.² Sammantaget innebär det att kvinnor, trots hög utbildning och högt arbetskraftsdeltagande, i snitt är fattigare än män oavsett vilket ekonomiskt mått man använder.

Ekonomisk jämställdhet innebär inte att kvinnor och män måste göra exakt samma val, utan att liknande val får liknande ekonomiska konsekvenser. Två individer som utbildar sig lika länge, arbetar lika mycket och delar omsorgen om barn borde få likvärdiga ekonomiska utfall. Så ser det inte ut i Sverige i dag.

¹ Medlingsinstitutet 2025.

² Pensionsmyndigheten 2023.

2. Kommer det inte att lösa sig av sig själv?

En vanlig reaktion när man beskriver de nuvarande ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män är att utvecklingen trots allt går åt rätt håll och att det med tiden kommer att lösa sig själv. Forskning och statistik visar dock att det inte räcker att vänta. De mönster som skapar inkomstgapet mellan kvinnor och män är trögrörliga och de framsteg som gjorts har i stor utsträckning varit resultatet av aktiv politik. Nedan följer en genomgång av några vanliga föreställningar om ekonomisk jämställdhet och vad forskningen faktiskt visar.

Myt 1: Kvinnor kommer att komma ikapp lönemässigt eftersom de utbildar sig mer

Det är sant att kvinnor i dag har ett tydligt utbildningsövertag. Flickor presterar bättre i skolan än pojkar, kvinnor fullföljer gymnasiet i högre utsträckning och drygt 60 procent av alla universitetsstudenter är kvinnor.³ Det är därför lätt att tro att könsskillnaderna i inkomster automatiskt kommer att minska när dessa högutbildade kvinnor etablerar sig på arbetsmarknaden.

Men forskningen visar att detta inte sker. Trots kvinnors utbildningsförsprång är arbetsinkomsterna lägre för kvinnor än för män i nästan alla åldrar, och kvinnor med eftergymnasial utbildning tjänar i genomsnitt inte mer än män med gymnasial utbildning.⁴ Detta mönster har varit anmärkningsvärt stabilt över tid.

En central förklaring är att kvinnor och män arbetar i olika delar av arbetsmarknaden. Kvinnor är kraftigt överrepresenterade i vård, skola och omsorg – yrken med lägre lönenivåer och svagare löneutveckling. Män är i högre grad verksamma inom teknik-, IT- och industrirelaterade yrken, där löner och karriärmöjligheter är bättre.⁵ Detta påverkar inkomsterna minst lika mycket som utbildningsnivån. Utbildningsgapet leder alltså inte automatiskt till ett inkomstgap till kvinnors fördel.

³ SCB 2025.

⁴ Medlingsinstitutet 2025.

⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2023.

Myt 2: Kvinnor som skaffar barn tjänar mindre än kvinnor utan barn

Det är lätt att utifrån gängse diskussioner tro att kvinnor med barn har lägre inkomster än kvinnor utan barn. Men detta är en förenklad bild. Dagens statistik visar att föräldrar, både kvinnor och män, i genomsnitt har högre inkomster än personer utan barn, eftersom de som skaffar barn ofta har starkare förankring på arbetsmarknaden. Det betyder dock inte nödvändigtvis att föräldraskapet är ekonomiskt "lönsamt" för kvinnor.

Det centrala mönstret i både svensk och internationell forskning är att inkomsterna för kvinnor och män utvecklas på helt olika sätt efter första barnet. Kvinnors inkomster sjunker i samband med att de blir föräldrar och återhämtningen är ofta långsam. Mäns inkomster fortsätter däremot att öka ungefär i samma takt som innan.⁶

Svenska studier av samkönade familjer ger ytterligare en pusselbit. Där ser man att den kvinna som föder barnet får en inkomstminskning, men att effekterna är betydligt mindre än i olikkönade par.⁷ Det innebär att skillnaderna i olikkönade par inte enbart kan förklaras av själva graviditeten eller förlossningen. Snarare pekar forskningen på betydelsen av normer kring föräldraskap, hur par fördelar omsorgsansvaret och hur arbetsgivare bedömer kvinnors och mäns tillgänglighet efter familjebildning. Att föda barn är således inte i sig förknippat med lägre inkomster.

Myt 3: Den generösa föräldraförsäkringen är bra för den ekonomiska jämställdheten

Det är lätt att utgå från att en generös föräldraförsäkring automatiskt leder till jämställda ekonomiska villkor. Men det avgörande är inte hur många dagar som finns i systemet, utan hur de faktiskt används och fördelas mellan föräldrar. I dag tar kvinnor ut omkring 70 procent av uttagna dagar med föräldrapenning.⁸ Utformningen av föräldraförsäkringen påverkar direkt hur uttaget fördelas mellan föräldrarna. När ersättningen understiger lönen blir det på kort sikt

⁶ Angelov m.fl. 2016; Kleven m.fl. 2019; Andresen & Nix 2022; Sundberg 2024.

⁷ Evertsson m.fl. 2025.

⁸ Försäkringskassan 2025.

ekonomiskt rationellt att den med lägre inkomst – ofta mamman – är hemma.

Möjligheten till obetald ledighet förstärker skillnaderna i föräldraledighet ytterligare. Den används nästan uteslutande av kvinnor och innebär perioder utan ersättning, utan SGI-skydd och utan pensionsgrundande inkomst. Sådana perioder har tydliga negativa effekter på kvinnors framtida inkomster, medan effekterna för män är små eller obefintliga.⁹

Föräldraförsäkringen ger familjer flexibilitet, men skapar också ekonomiska incitament som systematiskt leder till att kvinnor tar större ansvar för ledigheten och därmed bär större delen av den långsiktiga inkomstförlusten. För att föräldraförsäkringen ska bidra till ekonomisk jämställdhet måste det vara lika möjligt, och ekonomiskt rimligt, för båda föräldrar att dela på ledigheten.

Myt 4: Lönerna inom kvinnodominerade yrken skiljer sig inte nämnvärt från de inom mansdominerade yrken

En vanlig föreställning är att löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken är små eller redan hanterade genom kollektivavtal. Men tillgänglig statistik visar att skillnaderna är både stora och systematiska.

Skillnaderna i lön mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken framträder tydligt i statistiken. Undersköterskor och vårdbiträden, som kräver gymnasial yrkesutbildning, har en medianlön omkring 28 000 kronor. Mansdominerade yrken med motsvarande kvalifikationskrav, såsom installations- och serviceelektriker, ligger cirka 6 000 kronor högre. Kvinnodominerade yrken ligger i genomsnitt runt 20 procent under likvärdiga yrken, vilket motsvarar cirka 8 900 kronor lägre per månad.¹⁰ Liknande mönster syns i högskoleyrken. Yrken som socialsekreterare, som kräver tre års högskoleutbildning och

⁹ ISF 2023:4.

¹⁰ Enligt Lönelotsarnas etablerade arbetsvärderingsmetod jämförs yrken utifrån fyra kriterier: utbildning, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Två yrken räknas som likvärdiga när de ställer liknande krav på dessa områden — även om arbetsuppgifterna är olika. Denna metod visar att många kvinnodominerade yrken har samma eller högre krav än mansdominerade yrken, men ändå lägre lön. Se vidare i Lönelotsarna (2024).

omfattande myndighetsansvar, har lönenivåer som tydligt understiger mansdominerade tekniska yrken på samma kvalifikationsnivå.

Skillnaderna kan varken förklaras med ansvarsnivå, utbildningskrav eller arbetsbelastning. När lönerna inte speglar kompetens och ansvar minskar yrkenas attraktivitet, vilket förvärrar bristen på personal och leder till ökade kostnader för bemanning och rekrytering. Konsekvenserna sträcker sig också över arbetslivet. Kvinnor arbetar i stor utsträckning i dessa yrken, vilket påverkar inkomster, möjligheter till sparande och pensionsnivåer långt upp i åldrarna.

Myt 5: Sverige har många kvinnliga chefer – därför är chefskapet jämställt

Det stämmer att Sverige har en relativt hög andel kvinnliga chefer. Däremot utgör kvinnor 35–40 procent av cheferna i privat sektor i de flesta OECD-länder, precis som i Sverige där andelen chefer är 35 procent.¹¹ Men andelen i sig är inte allt. Var kvinnor är chefer spelar stor roll för både lön, makt och karriärvägar. Kvinnor är framförallt chefer inom vård, skola och omsorg, där lönenivåerna är lägre och karriärstrukturerna flackare. Män dominerar istället på chefspositioner i den privata sektorns högst betalade delar, exempelvis industri, teknik, finans och IT.

Ju högre upp i hierarkin man kommer, desto tydligare blir skevheten. Endast omkring en fjärdedel av chefer på den högsta ledningsnivån är kvinnor, och i börsbolagens operativa ledningar är andelen ännu lägre.¹² Det innebär att även om Sverige har många kvinnliga chefer totalt sett, är det fortfarande relativt få kvinnor på de mest inflytelserika och högst avlönade positionerna.

Myt 6: Kvinnors har alltid haft mindre kapitalinkomster än män.

Män har i genomsnitt betydligt högre kapitalinkomster än kvinnor, och gapet har ökat över tid. Detta beror dock inte på att alla män har stora kapitalinkomster, utan på att män som är höginkomsttagare har större kapitalinkomster än motsvarande kvinnor. Enligt SCB går över 90

¹¹ OECD 2025; SCB 2025.

¹² AllBright 2024.

procent av kapitalinkomstsumman till den rikaste tiondelen av befolkningen och omkring hälften till den översta procenten, en grupp där män är kraftigt överrepresenterade.¹³

Sedan början av 2000-talet har kapitalinkomster blivit en allt viktigare del av de totala inkomsterna, även om kvinnors andel av kapitalinkomsterna varit relativt konstant. Skillnaderna är som störst i finansiella kapitalinkomster – såsom aktieutdelningar, finansiella kapitalvinster och utdelningar i fåmansbolag – där män både är fler och i genomsnitt har betydligt större belopp.¹⁴ Däremot gör kvinnor och män ungefär lika stora reala kapitalvinster vid bostadsförsäljningar, vilket speglar ett mer jämnt fördelat ägande av bostäder.¹⁵ I dag förklarar kapitalinkomster cirka 30 procent av det totala inkomstgapet mellan kvinnor och män – jämfört med omkring 10 procent i början av 2000-talet.¹⁶

Historiskt hade kvinnor i toppen av inkomstfördelningen lägre arbetsinkomster och högre kapitalinkomster än motsvarande män.¹⁷ De senaste årens utveckling kan vara början på en förändring av detta.

Myt 7: Ett könsneutralt pensionssystem leder till att kvinnor och män gör samma ekonomiska val

Det svenska pensionssystemet bygger på principen att pensionen speglar den samlade livsinkomsten. Regeln är formellt könsneutral, men utfallet blir inte det, eftersom systemet mekaniskt reproducerar alla skillnader som byggs upp tidigare i livet.

Kvinnor har lägre livsinkomster än män, både på grund av lägre löner och för att de oftare har perioder med föräldraledighet, deltidsarbete och låga ersättningsnivåer under småbarnsåren. De arbetar dessutom i yrken med svagare löneutveckling. När inkomster ackumuleras över hela arbetslivet blir konsekvensen tydlig. Den starka kopplingen mellan arbetsinkomst och pension gör att det skulle dröja 40–50 år innan nybeviljade pensioner blev jämställda även efter att arbetsinkomsterna

¹³ SCB 2021.

¹⁴ Prop. 2022/23:1.

¹⁵ SOU 2022:51.

¹⁶ Roine 2025.

¹⁷ Boschini m.fl. 2020.

blivit det.¹⁸ Pensionssystemets individualisering spelar också roll. Vid separation delas inte pensionsrätterna, vilket gör att kvinnor som tagit större omsorgsansvar får permanent lägre pensioner, även om hushållets ekonomi tidigare varit gemensam.

Så länge livsinkomsterna fortsätter att skilja sig kraftigt åt mellan kvinnor och män kommer ett i grunden välfungerande livsinkomstbaserat pensionssystem ofrånkomligen att återskapa dessa skillnader – och därmed cementera ett betydande pensionsgap långt in i framtiden. För att minska pensionsgapet krävs därför inte främst förändringar i själva pensionssystemet, utan reformer som reducerar könsskillnader i löner, arbetstid och omsorgsansvar långt tidigare i livet.

Myt 8: Jämställdhet lönar sig inte

Det hävdas ibland att ökad jämställdhet innebär kostnader för företag, för arbetsgivare och för ekonomin i stort. Forskningen visar motsatsen: jämställdhet är en av de mest produktivetsfrämjande investeringarna samhällen kan göra.

Upp till 40 procent av USA:s produktivitetstillväxt sedan 1960-talet kan förklaras av att diskriminerande hinder, baserade på kön och etnicitet, minskade.¹⁹ När fler kvinnor och minoriteter kunde utbilda sig och arbeta i yrken som matchade deras kompetens ökade talangallokeringen och därmed hela ekonomins effektivitet. Liknande mekanismer gäller i Sverige. Trots kvinnors utbildningsövertag arbetar många kvinnor i lågbetalda och lågavlönade sektorer med begränsat löne- och kompetensutrymme. Det innebär ett tydligt resursbortfall: ekonomin använder inte hela kompetensbasen. OECD (2024) bedömer att ökad könsbalans över yrken, både horisontellt och vertikalt, ökar BNP genom bättre matchning, högre arbetskraftsdeltagande och bättre karriärutrymme.

Jämställdhet lönar sig också på företagsnivå. Företag med större könsbalans i ledande positioner har högre lönsamhet och större innovationsgrad.²⁰ Effekten beror inte på ”kvinnligt ledarskap”, utan på

¹⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2024.

¹⁹ Hsieh m.fl. 2019.

²⁰ McKinsey 2020; Thorburn 2014.

att företag som rekryterar från hela kompetenspoolen fattar bättre beslut och presterar bättre.

Slutsatsen är tydlig: jämställdhet är inte en kostnad, utan en tillväxtmotor. Den verkliga kostnaden uppstår när kvinnor fortsätter att arbeta under sin kompetensnivå eller möter hinder som begränsar deras karriär – en förlust för både individer, företag och samhällsekonomin.

Myt 9: Alla är lika (o)jämställda

Det finns ibland en föreställning om att jämställdhet, eller bristen på den, ser likadan ut i hela befolkningen. Forskningen visar motsatsen. Ojämställdhet följer en tydlig socioekonomisk gradient, där utbildning, inkomster och arbetsvillkor avgör hur omsorg och arbete faktiskt fördelas mellan könen.

Högtbildade föräldrar delar föräldraledigheten betydligt jämnare än föräldrar med lägre utbildning.²¹ Pappors uttag är störst i hushåll där båda har stabila inkomster och stark arbetsmarknadsförankring. I familjer med lägre utbildning och små ekonomiska marginaler blir uttaget däremot mer ojämnt – även när pappan tjänar mindre än mamman.²² Samtidigt är deltid och sjukfrånvaro markant vanligare bland kvinnor i arbetaryrken än i tjänstemannayrken.²³ Dessa yrken är ofta mer fysiskt krävande, vilket innebär att en ojämn fördelning av omsorgsansvar får större konsekvenser för hälsa och arbetsförmåga. Pensionsgapet blir följaktligen störst bland kvinnor med låg utbildning, där låga löner, deltidsarbete och fler perioder utan ersättning.

Den samlade bilden är tydlig: ojämställdhet drabbar inte alla lika utan den slår hårdast mot dem med sämst ekonomiska förutsättningar. Därför behövs reformer som aktivt skapar incitament för mer jämställt beteende. Utan sådana incitament fortsätter ojämställdheten att reproducera och förstärka sociala skillnader.

²¹ Försäkringskassan 2024.

²² Aldén m.fl. 2025.

²³ Fransson m.fl. 2021.

Reformer för ökad ekonomisk jämställdhet

Även om den ekonomiska ojämställdheten har många dimensioner finns det två faktorer som är helt avgörande: den låga lönenivån i många kvinnodominerade yrken och den ojämna fördelningen av omsorgsansvaret.²⁴

För det första, även om kvinnor arbetade exakt lika många timmar som män skulle de ändå tjäna betydligt mindre. Detta beror på att lönerna i många kvinnodominerade yrken – särskilt inom vård, skola och omsorg – ligger systematiskt lägre än i mansdominerade yrken med likvärdiga utbildningskrav, ansvar och yrkesskicklighet. Könsskillnader i inkomster handlar därmed inte bara om arbetstid, utan om hur arbetsmarknaden värderar kompetens i olika yrken. För det andra, omsorgsansvaret faller fortfarande oproportionerligt på kvinnor, vilket leder till längre frånvaro, mer deltidsarbete och sämre karriär- och löneutveckling. Dessa mönster återskapas vid varje barn och förstärks genom arbetsgivarnas förväntningar – så kallad statistisk diskriminering – där kvinnor antas vara mer frånvarande än män.²⁵

Det finns många reformer som kan stärka den ekonomiska jämställdheten. Men så länge lönerna i kvinnodominerade yrken ligger lägre än i likvärdiga mansdominerade yrken – och omsorgsansvaret faller tyngre på kvinnor – kommer inkomstskillnaderna att bestå. De reformer som följer är därför inriktade på just dessa två kärnfrågor: rättvisare lönenivåer och ett mer delat omsorgsansvar.

Lösning 1. Högre löner inom undervärderade kvinnodominerade yrken

Sverige står inför växande rekryteringsproblem i flera välfärdsyrken. Kommuner och regioner rapporterar brist på exempelvis undersköterskor, sjuksköterskor och socialsekreterare. Samtidigt visar statistik att yrken där kvinnor är i majoritet ofta har betydligt lägre löner än mansdominerade yrken med likvärdig utbildning och

²⁴ Andra expertrapporter till denna utredning adresserar exempelvis skillnader i kvinnors och mäns utbildningsval, hälsa, företagande och befordringsmöjligheter.

²⁵ Statistisk diskriminering innebär att när det råder informationsbrist eller osäkerhet, exempelvis om en anställd avser att bilda familj, då bedömer arbetsgivare en arbetstagare utifrån genomsnittliga beteenden i den grupp de tillhör snarare än utifrån sina egna meriter.

yrkesskicklighet. Detta är inte bara ett jämställdhetsproblem: det är en central fråga för välfärdens kvalitet och kompetensförsörjning. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att löner förhandlas inom varje avtalsområde. Men just skillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken är svåra för parterna att hantera inom ramen för dagens löneförhandlingar. Nedan presenteras fyra åtgärder som kan bidra till att hantera dessa löneskillnader inom ramen för en långsiktig och hållbar lönebildning.

Åtgärd A. En nationell analys för att identifiera lönemässigt eftersatta yrken

För att riktade lönesatsningar ska få legitimitet och träffsäkerhet krävs en oberoende, vetenskaplig analys av vilka yrken som är lönemässigt eftersatta i relation till sina krav. Danmark tog ett sådant grepp 2023 genom Lønstrukturkomitéen, som systematiskt kartlade lönestrukturerna i den offentliga sektorn.²⁶ Resultatet blev en tydlig och brett accepterad grund för en genomgripande lönesatsning i Danmark. En svensk motsvarighet bör ledas av forskare med hög kompetens inom arbetsmarknadsekonomi, arbetsmarknadens parter, kompletterat med sakkunniga från Medlingsinstitutet, Jämställdhetsmyndigheten och andra relevanta expertmiljöer. Utan en sådan analys blir det svårt att genomföra välavvägda och långsiktigt hållbara lönesatsningar.

Åtgärd B. En trepartslösning med riktad lönepott för undervärderade kvinnodominerade yrken

För att viktiga riktade lönesatsningar ska ske krävs en kompletterande mekanism till den ordinarie lönebildning. Grundtanken skulle vara att hålla isär finansiering och fördelning: staten skapar ett särskilt löneutrymme, medan arbetsmarknadens parter – inom ramen för den ordinarie avtalsmodellen – beslutar hur medlen ska användas. Det möjliggör strategiska och träffsäkra satsningar där rekryteringsbehoven är som störst, samtidigt som partsmodellen upprätthålls. Denna modell har nyligen använts i Danmark. I Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår (2023) enades regeringen och arbetsmarknadens parter om att staten tillför en extraordinär och varaktig ram på totalt 6,8 miljarder DKK

²⁶ Lønstrukturkomitéen 2023.

2026, som ska användas i kommande avtalsförhandlingar för att höja löner och förbättra arbetsvillkor inom välfärdsyrken.

En svensk trepartslösning kan utformas efter samma princip, där staten tillför en särskild löneram för yrken där lönenivåerna bedöms understiga vad som motiveras av utbildningskrav, ansvar och arbetsinnehåll. För att detta ska vara möjligt krävs en oberoende analys – se Åtgärd A – som identifierar vilka yrken som är strukturellt undervärderade och varför.

Åtgärd C. Stärkt tillsyn och sanktioner – en mer effektiv roll för Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansvarar i dag för tillsynen av arbetsgivarnas lönekartläggningar och analyser av löneskillnader. Med EU:s lönetransparensdirektiv (2023/970) får DO dessutom en ny roll som nationellt övervakningsorgan. Arbetsgivare blir skyldiga att rapportera könsuppdelade lönedata, och Sverige måste säkerställa att reglerna efterlevs. I dag bygger tillsynen främst på möjligheten att begära vitesföreläggande via Nämnden mot diskriminering eller driva ärenden i domstol. DO saknar däremot mandat att besluta om administrativa sanktionsavgifter — något som direktivet kräver och som flera statliga utredningar bedömt som nödvändigt.

SOU 2020:79 visade redan tidigare att bristen på föreskriftsrätt försvårar en enhetlig tillämpning av reglerna om aktiva åtgärder. SOU 2024:40 konstaterar dessutom att dagens svenska sanktionssystem inte är tillräckligt för att uppfylla direktivets krav. För att reglerna om lika lön ska få verklig genomslagskraft behöver DO ges mandat att utfärda *föreskrifter* om hur lönekartläggningar, rapportering och analys ska utformas och kunna besluta om *administrativa sanktionsavgifter* när arbetsgivare inte lever upp till lagens krav. Det skulle ge en mer förutsebar och effektiv tillsyn och skapa tydligare incitament för arbetsgivare att systematiskt arbeta med att identifiera och motivera löneskillnader. En sådan reform ligger helt i linje med både EU:s direktiv och tidigare svenska utredningar.

Åtgärd D. Ett samlat system för statistik och analys av löner och löneskillnader

Genomförandet av lönetransparensdirektivet innebär att könsuppdelad löneinformation ska samlas in nationellt och kunna följas över tid. DO har tilldelats rollen att ta emot och bedöma arbetsgivarnas rapporter, men uppdraget innebär omfattande datainsamling som i dag ligger långt ifrån myndighetens kärnkompetens. Medlingsinstitutet däremot producerar redan den officiella svenska lönestatistiken och har etablerade rutiner, infrastruktur och metodkompetens för att kvalitetssäkra stora datamängder.

Det finns därför starka skäl att överväga en ordning där Medlingsinstitutet ansvarar för insamling, lagring och kvalitetssäkring av arbetsgivarnas lönerapporter, medan DO fokuserar på tillsynen och prövningen av om arbetsgivare följer lagens krav. I ett sådant system skulle Jämställdhetsmyndigheten kunna bidra med fördjupade analyser av könslönegapets utveckling och ge beslutsfattare ett mer heltäckande underlag för uppföljning och policyutveckling. En tydligt uppdelad ansvarskedja, där Medlingsinstitutet hanterar statistiken, DO sköter tillsynen och Jämställdhetsmyndigheten analyserar utvecklingen, skulle öka kvaliteten i både data och tillsyn. Det skulle också säkerställa att Sverige uppfyller EU:s krav och skapa en mer långsiktigt hållbar struktur för att följa löneskillnader och deras förändring över tid.

Lösning 2. En kortare men mer generös föräldraförsäkring

Föräldraförsäkringen är central för både familjers ekonomi och hur ansvar för hem och arbete fördelas. I dag leder utformningen av försäkringen till att kvinnor tar en betydligt större del av ledigheten med konsekvenser för inkomster, karriärmöjligheter, hälsa och pensioner långt senare i livet. Målet bör vara en föräldraförsäkring som ger båda föräldrar likvärdiga ekonomiska förutsättningar att ta ut ledighet och som tydligt stödjer ett mer jämnt uttag. En helt individualiserad försäkring, där dagar inte kan överlåtas mellan föräldrar, är den modell som mest effektivt skulle leda dit. Eftersom en sådan reform inte bedöms som politiskt möjlig i dagsläget behövs därför förändringar som stegvis för systemet i samma riktning. Nedan följer fyra reformförslag av föräldraförsäkringen.

Åtgärd E. Begränsa uttagsperioden till tre år efter barnets födelse

Dagens möjlighet att sprida föräldrapenningdagarna ända till att barnet blir 12 år bidrar till utdragna ledigheter och återkommande frånvaro, vilket främst påverkar kvinnor och försvårar löne- och karriärutvecklingen. En begränsning av uttagsperioden till barnets tre första år skulle koncentrera ledigheten till den period då behovet av föräldranärvaro är störst och skapa mer förutsägbarhet för både arbetsgivare och föräldrar. Förslaget ligger i linje med SOU 2017:101, som rekommenderade att huvuddelen av dagarna bör vara knutna till barnets tidiga levnadsår för att främja ett mer jämställt uttag.

Åtgärd F. Avskaffa möjligheten till obetald ledighet före 18 månaders ålder

Den obetalda föräldraledigheten är en av de mest ojämställda delarna av dagens system. Den används nästan uteslutande av kvinnor och innebär frånvaro utan ersättning, utan SGI-skydd och utan pensionsgrundande inkomst. Tidigare studier visar att möjligheten till obetald ledighet förlänger småbarnsårens frånvaro från arbetsmarknaden och medför negativa effekter på kvinnors framtida inkomster, samtidigt som den motverkar ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten.²⁷ Att avskaffa möjligheten till obetald ledighet före 18 månaders ålder skulle därför minska långa perioder av icke-ersatt frånvaro och tydliggöra att småbarnstiden ska vara försäkrad.

Åtgärd G. Ett moderniserat ersättningssystem som gör det möjligt för båda föräldrar att vara lediga på lika villkor

Ekonomiska skillnader inom hushållet är en återkommande förklaring till dagens ojämna uttag av föräldraledighet. För att föräldraförsäkringen bättre ska stödja ett jämställt uttag behöver ersättningssystemet minska de trösklar som i dag påverkar hushållens beslut.

Ett alternativ är att höja ersättningsnivån till 90 procent för samtliga dagar, vilket skulle reducera gapet mellan lön och föräldrapenning och därmed minska de ekonomiska incitament som leder till ett ojämnt uttag. Ett annat, eller kompletterande, alternativ är att göra föräldrapenningtilläggen mer enhetliga och heltäckande. I dag varierar dessa mellan avtalsområden, vilket skapar olika ekonomiska

²⁷ ISF 2023:11; SOU 2017:101.

förutsättningar för föräldrar. En mer harmoniserad och tydlig modell skulle minska denna variation och ge fler föräldrar likvärdiga möjligheter att ta ut ledighet oberoende av sektor och anställningsvillkor. Vidare bör lägstänivådagarna avskaffas. De används i högre grad av föräldrar med svagare anknytning till arbetsmarknaden och bidrar till längre perioder av lågt ersatt ledighet. Ett helt SGI-baserat system skulle stärka kopplingen till arbetsmarknaden och motverka dessa effekter.

Åtgärd H. Ett modernt beslutsstöd som tydliggör de långsiktiga effekterna av olika uttagsmönster

Många hushåll saknar i dag verktyg för att förstå hur uttagsmönster, deltidsarbete och obetald ledighet påverkar livsinkomst och pension. Skillnader i lön gör att familjer ofta väljer den lösning som är minst kostsam i stunden, vilket riskerar att permanent förstärka ojämställda mönster.

Både Pensionsmyndigheten och Försäkringskassan tillhandahåller i dag viss vägledning, men den är begränsad och saknar verktyg som tydligt visar de samlade effekterna över livscykel. Ett modernt beslutsstöd, gemensamt framtaget av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten, bör därför kunna simulera hur olika uttagsmönster, deltidsarbete och perioder av obetald ledighet påverkar livsinkomster, tjänstepension och den allmänna pensionen. Det bör vara användarvänligt, tydligt visualisera effekterna av olika val och kunna användas i samband med planeringen av föräldraledigheten.

Referenser

Aldén, L., Boschini, A. & Tallås Ahlzén, M. (2025). Fathers but not caregivers. Tillgänglig via SSRN:

<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4405212>

AllBright. (2024). AllBrightrapporten (2024). AllBright-stiftelsen.

Andresen, M. E., & Nix, E. (2022). What causes the child penalty? Evidence from adoption. *American Economic Journal: Applied Economics* 14(2): 259–286.

Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics* 34(3): 545–579.

Boschini, A., Gunnarsson, K. & Roine J. (2020). Women in Top Incomes: Evidence from Sweden 1971–2017. *Journal of Public Economics* 181: 104-115.

Danmarks regering, FH, KL, Danske Regioner & Akademikerne. (2023). Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår [Trepartsavtal]. <https://bm.dk>

Evertsson, M., Moberg, Y. & Van der Vleuten, M. (2025). Stimulating (in)equality? The earnings penalty in different-sex and female same-sex couples transitioning to parenthood in Denmark, Finland, Norway, and Sweden. *American Journal of Sociology* 130(6): 1477-1525.

Finanspolitiska rådet. (2024). Ekonomisk ojämlikhet i Sverige: Översikt av fakta och framtidsutmaningar (Särskilda studier 2024/1).

Försäkringskassan. (2024). Vägar mot en mer jämställd föräldraledighet. Socialförsäkringsrapport 2024:2.

Försäkringskassan. (2025). Socialförsäkringen i siffror 2025.

Hsieh, C.-T., Hurst, E., Jones, C. I., & Klenow, P. J. (2019). The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth. *Econometrica* 87(5): 1439–1474. <https://doi.org/10.3982/ECTA11427>

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF). (2023). Vilka föräldrar använder obetald föräldraledighet?. Rapport 2023:11.

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF). (2024). Deltidsarbetets betydelse för kvinnors och mäns pensioner. Rapport 2024:3.

Fransson, E., Grönqvist, E., Iliadis, S. & Lindahl, E. (2021). Kvinnors hälsa, sjukfrånvaro och inkomster efter barnafödande. IFAU Rapport 2021:17.

Jämställdhetsmyndigheten (2023). Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden. Underlagsrapport 2023:8.

Jämställdhetsmyndigheten (2024). Ett jämställt pensionssystem. Underlagsrapport 2024:5.

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations.

- AEA Papers and Proceedings 109: 122–126.
<https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
- Lönelotsarna. (2024). Likvärdiga yrken – ovärdig lön.
<https://www.lonelotsarna.se/rapporter>
- Lønstrukturkomitéen (2023). Lønstrukturkomitéens hovedrapport.
<https://www.loenstrukturkomiteen.dk/media/m3klvrng/loenstrukturkomite-ns-hovedrapport.pdf>
- McKinsey & Company. (2020). Diversity wins: How inclusion matters.
- Medlingsinstitutet (2025). Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män 2023. Stockholm.
- OECD. (2024). Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential. OECD Social, Employment and Migration Working paper 304.
- OECD. (2025). Gender equality in a changing world. OECD Publishing.
- Pensionsmyndigheten (2023). Åtgärder för mer jämställda och jämlika pensioner. Rapport nr 2 i vägvalsserien om pensionerna.
- Roine, J. (2025). Kapitalinkomster och ägandets roll i den ekonomiska ojämställdheten. I 'Därför blir män rikare än kvinnor'. Fredrika Bremer-förbundets vitbok om inkomstgapet.
- SCB. (2021). Kapitalinkomster 2019 (Ekonomisk välfärdsstatistik 2021:2).
- SCB. (2025). På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024.
- SOU 2017:101. (2017). Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen
- SOU 2020:79. (2020). Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området.
- SOU 2022:51. En ny statistik över hushållens tillgångar och skulder.
- SOU 2024:40. (2024). Genomförande av lönetransparensdirektivet.
- Sundberg, A. (2024). The child penalty in Sweden: evidence, trends, and child gender. IFAU working paper 2024:12.

Thorburn, K. (2014). Kvinnor i styrelserna. i SOU 2014: 81. Yrke, karriär och lön– kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden.

Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår. (2023). Aftale mellem den danske regering og arbejdsmarkedens parter om løn og arbejdsvilkår i udvalgte velfærdsyrker. Finansministeriet.
<https://bm.dk/media/rotlv5b/trepartsaftale-om-loen-og-arbejdsvilkaar.pdf>