

800 *år kvar till* *jämställdhet?*

En rapport om löneinkomstgapet,
klass, kön och etnicitet i Sverige



Innehåll

Sammanfattning	4
Rapportens rekommendationer	4
Att analysera klass, kön och etnicitet för ett jämställt Sverige	6
Feminism på riktigt och ojämställda löneinkomster	6
Varför löneinkomstgap i stället för lönegap?	6
Klass och etnicitet viktiga för att förstå inkomstlönegapet	7
Den könsuppdelade arbetsmarknadens effekter	7
Vad säger statistiken om ojämställda löneinkomster?	8
Material och urval	8
Alla får mer pengar i plånboken – utom arbetarkvinnorna	9
Arbetarkvinnor med utländsk bakgrund är de största förlorarna	9
Klass avgör vilket år löneinkomstgapet stängs	10
Löneinkomstgapet växer bland arbetarkvinnor med utländsk bakgrund	12
Ska vi vänta med jämställdhet till 2900-talet?	13
Hur märks inkomstlönegapet i arbetarkvinnors liv?	15
Kvinnors större ansvar för familj och hem	15
Klass, etnicitet och kön avgör risk för fattigdom	16
Ensamstående mammor är särskilt utsatta	16
Dålig ekonomi ger ökad risk för våld	16
Samhället vinner på jämlik jämställdhet	16
Hur kan Sverige bli jämställt när kön, klass och etnicitet avgör?	18
Jämlik jämställdhet måste vara målet	18
Slutsatser – vad bör göras för ett jämställt samhälle?	20
Slutnoter	21
Appendix 1	23

800 år kvar till jämställdhet?
– en rapport om löneinkomstgapet, klass, kön och etnicitet i Sverige

Jämställdhetsinstitutet/Lyser upp

Rapportförfattare: Lina Stenberg

Formgivning: Malin Trotzig

ISBN: 978-91-989652-0-9

Sammanfattning

- Rapporten som baseras på unik statistik från SCB visar att Sverige inte är ekonomiskt jämställt. Kvinnor tjänar 80 procent av männens löneinkomster, det vill säga den faktiska inkomsten av lönen.
- Samtliga grupper har haft en bra inkomstlöneutveckling sedan millennieskiftet – utom arbetarkvinnorna – en grupp som utgör hälften av landets kvinnor. Medan tjänstemannakvinnor har fått en reallöneinkomstutveckling på 10 247 kronor har arbetarkvinnorna fått hälften så mycket – endast 5 696 kronor.
- När löneinkomster studeras syns den faktiska summan efter skatt som enskilda individer har att leva på av sitt arbete. Så synliggörs resultaten av osäkra anställningar och otrygga arbetsvillkor som arbetarkvinnor är överrepresenterade i.
- Bland kvinnor har klass och etnicitet blivit alltmer avgörande för att få en bra löneinkomst. Arbetarkvinnors löneinkomster har knappt ökat över tid. År 2000 hade de 66,1 procent av männens löneinkomster, jämfört med 66,9 procent år 2022.
- Arbetarkvinnor slutar jobba avlönat den 31 augusti 2024, när deras årslöneinkomster jämförs med männen. Från den 1 september jobbar de gratis.
- Arbetarkvinnor med utländsk bakgrund slutar jobba avlönat den 16 juli 2024, jämfört med den 20 juli år 2000. Sedan millennieskiftet har deras löneinkomster alltså minskat, från 55 till 54 procent av männens.
- Med utgångspunkt i de senaste 22 årens långsamma löneökningstakt bland arbetarkvinnor, kommer det att dröja 890 år innan löneinkomsterna är jämställda männen. Först år 2912 (räknat från 2022) blir Sverige jämställt om inget görs.
- Jämförs arbetarkvinnors löneinkomster i stället med arbetarmännens, tar det 240 år innan arbetarkvinnor kommit i kapp, det vill säga först år 2262.
- Löneinkomster inom gruppen män blir allt jämnare över tid, medan skillnaderna bland kvinnor – beroende på klass – ökar. Sedan 2000 närmar sig arbetarmän sig tjänstemannamännens löneinkomster, från 69 till 72 procent. Arbetarkvinnor backar i stället jämfört med tjänstemannakvinnorna, från 78 till 71 procent.
- Klass har i högre grad blivit en ekonomisk vattendelare bland kvinnor än bland män. När etnicitet läggs till i ekvationen, blir skillnaderna ännu större. Medan tjänstemannakvinnor med svensk bakgrund har 99,7 procent av männens löneinkomster, har de med utländsk bakgrund endast 79 procent. En liknande skillnad syns i gruppen arbetarkvinnor. Bland de med svensk bakgrund är löneinkomsterna 73 procent av männens löner, jämfört med 54 procent bland de med utländsk bakgrund.
- Män med svensk bakgrund är de största vinnarna i spelet om löneinkomster, medan arbetarkvinnor med utländsk bakgrund är de stora förlorarna. De sistnämnda tjänar 2,5 gånger mindre än tjänstemannamän med svensk bakgrund – i snitt 19 422 kronor jämfört med 47 350 kronor i månaden efter skatt från förvärvsarbete.

Rapportens rekommendationer

- I alla frågor om jämställdhet måste klass och etnicitet finnas med i analys och i lösningar. Endast så kan Sverige bli jämställt.
- Familjepolitiken behöver stärkas, så att arbetarkvinnor med barn kompenseras tillräckligt för att klara nödvändiga utgifter.
- Diskrimineringsombudsmannen bör få ett utökat uppdrag att noggrant kartlägga etnisk-, klass- och könsbaserad lönediskriminering på svensk arbetsmarknad. Lika lön ska ges för likvärdigt arbete, enligt gällande lagar och konventioner.

- Tillträdesrätten för regionala skyddsombud behöver utökas för en bättre arbetsmiljö och för större möjlighet till kontroll över arbetsituationen, något särskilt arbetarkvinnor saknar.
- Offentlig sektor behöver ges ekonomiska förutsättningar för en skälig bemanning och rimliga löner. Här arbetar en stor andel av Sveriges arbetarkvinnor, varför detta behöver prioriteras.
- I avtalsrörelser, liksom i övriga förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare, bör kön, klass och etnicitet lyftas. Att höja kvinnors löneinkomster, liksom att särskilt förbättra kvinnors arbetsvillkor och arbetsmiljö, bör vara en prioritet.

En nationell långsiktig plan för ett jämställt Sverige behöver tas fram med tydliga mål för en jämställd ekonomi och arbetsmarknad. I planen bör följande punkter ingå:

- En översyn av köns-, klass- och etnicitetsbaserade löner för jämställda ingångslöner, löne-revisioner, tarifflöner och för fungerande lönekartläggningar.
- Ett nationellt arbetsmiljö- och hälsolyft i kvinnodominerade branscher.
- Verklighet till heltid på svensk arbetsmarknad.
- En tydlig begränsning av visstidsanställningar och andra otrygga anställningsformer.
- En sänkt normalarbetstid – kvinnodominerade branscher bör prioriteras.
- En utökad lagstadgad semester till 30 dagar per år.

Att analysera klass, kön och etnicitet för ett jämställt Sverige

Den 31 augusti slutar hälften av Sveriges kvinnor – arbetarkvinnorna – jobba för 2024. Från 1 september och året ut är deras lönearbete gratis. Detta utifrån en jämförelse i genomsnittliga löneinkomster mot männens. Med andra ord tjänar kvinnor med som högst en gymnasieutbildning två tredjedelar av männens inkomster. Så stort är lönegapet i vårt land när hänsyn tas till både kön och klass. Trots att arbetarkvinnor – och särskilt arbetarkvinnor med utländsk bakgrund – så uppenbart missgynnas ekonomiskt är det sällan något som det pratas om.

”Jämställdhet” var en av väljarnas viktigaste frågor i valet 2022, enligt SVT:s valundersökning¹. I EU-valet 2024 var det den sjätte viktigaste². Men trots folkets efterfrågan, verkar politikerna inte prioritera frågan. I den här rapporten står den ekonomiska jämställdheten i centrum – av flera skäl. I de enskilda fallen, på individuell nivå, därför att en kvinna aldrig kan leva självständigt, med möjlighet till självbestämmande och trygghet, utan en tillräcklig inkomst. På gruppnivå därför att det är uppenbart att kvinnor med låga inkomster mår sämre än genomsnittet, fysiskt och psykiskt, mer sällan kan jobba fram till pensionsålder och oftare blir fattigpensionärer jämfört med andra grupper. Det finns även flera riskfaktorer, som högre risk för utsatthet för våld i nära relationer, inklusive ekonomiskt våld.

Den här rapporten visar svart på vitt hur långt jämställdheten kommit 2024, i ett av världens rikaste länder. Det går varken att påstå att Sverige redan är jämställt eller att vi snart är där. I alla fall inte om målet är ett jämställt samhälle – där alla räknas.

Feminism på riktigt och ojämställda löneinkomster

För att få ett jämställt samhälle krävs perspektiv bortom förenklade generaliseringar och bortom ren individualism. En förutsättning är en insikt i att Sverige aldrig blir helt jämställt utan att de kvinnor som har det allra sämst, lyfts och får det bättre. Det går därför inte att enbart se till kategorierna ”kvinnor” och ”män” i statistiken för att vare sig förstå ojämställda löner eller att jämna utkomsterna. Man måste särskilt se till de stora skillnaderna inom grupperna.

Det teoretiska ramverket för den här rapporten är ”Feminism på riktigt”, och gås igenom ingående i boken med samma namn (2022, Premiss förlag). Här beskrivs hur klass och kön behöver kombineras för att förstå ojämställdheten, liksom hur jämställdhet aldrig kan uppnås utan att jämlikhet och jämställdhet kombineras. ”Jämlik jämställdhet” är därför ett begrepp som är centralt för diskussionen i den här rapporten.

Även ”eticitet” är en central faktor i den här rapporten, jämte klass och kön. Arbetarkvinnor med utländsk bakgrund har de allra lägsta lönerna i vårt land. Här finns en diskriminering som inte har med kompetens och meritokrati att göra som också behöver lyftas.

I den här rapporten används begreppen ”män” och ”kvinnor” utifrån de statistiska grupperingar som SCB använder. Det saknas således, dessvärre, underlag som inkluderar gruppen ”icke-binära” eller ”transpersoner” i den här rapporten.

Varför löneinkomstgap i stället för lönegap?

När kvinnor och mäns löneskillnader mäts används ofta begreppet ”lönegap” eller ”löneklyfta”. I Sverige är det Medlingsinstitutet som ansvarar för att göra de årliga uträkningarna som visar hur nära kvinnor kommit männens löner. Det som återstår, löneskillnaden, är själva ”gapet” eller ”klyftan”. Medlingsinstitutets rapporter visar att lönegapet minskat över tid. I den senaste mätningen från 2024, är löneskillnaden mellan män och kvinnor 10 procent. Sedan 2005 har löneskillnaderna minskat med sex procentenheter, en minskning som har stannat av sedan 2020 och därefter ökat sedan 2023.³

Det som inte framkommer i myndighetens uträkningar är löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän, då utbildningsbakgrund inte finns med som faktor. Här syns inte heller hur de faktiska löneinkomsterna ser ut. I Medlingsinstitutets rapporter räknas nämligen lönerna

upp till heltider och till helårsanställningar, och blir således en slags schablonlöner. Sådant som faktiskt påverkar människors ekonomi, på grund av otrygga arbetsformer, visstids- eller timanställningar, räknas inte in i statistiken. Det är uppenbart att det blir skevt vid sådana schablonuträkningar, när verkligheten ser ut som den gör, när arbetarkvinnor är överrepresenterade i osäkra anställningar och i deltidarbete, ett faktum som den här rapporten återkommer till.

För att se till intäkterna, vad människor faktiskt får i plånboken när de jobbar, går den här rapporten bortom Medlingsinstitutets uträkningar. Här läggs fokus i stället på den summa som utbetalas från arbetsgivare, där även arbetsvillkor och anställningsform spelar in. För den enskilda undersköterskan eller butikarbetaren är det inkomsterna efter nollschema, hyvlingen och deltidskontrakten som avgör möjligheterna att leva – inte de uppräknade låtsasintäkterna. Det är den faktiska månadsinkomsten efter att skatt räknats bort, som sätter gränserna för möjligheter att betala hyra, ha råd med mer än det allra mest nödvändiga och att kunna ha en ekonomisk buffert. I svåra tider som de nuvarande, när matpriser, räntor och boendekostnader ökar mer än löneökningarna, blir de faktiska privatekonomiska ramarna kanske ännu viktigare att visa på.

De klasskillnader som Medlingsinstitutet och andra myndigheter missar, synliggörs i den här rapporten.

Klass och etnicitet viktiga för att förstå inkomstlönegapet

I Medlingsinstitutets senaste rapport från 2024 skriver myndigheten att löneskillnaderna har ökat. Varför det är så anges inte, något som den här rapporten i stället förklarar. Det finns gott om fakta och statistik om invandrade svenskers löner som är lägre än infödda svenskers. Enligt SCB är en medianårslön ungefär 100 000 kronor högre för svenskfödda jämfört med utlandsfödda svenskar⁴. Men skillnaderna syns också i möjligheter att få jobb, att göra karriär och i vilka anställningsformer som finns tillgängliga. Utrikes födda har till exempel mer än dubbelt så ofta i tidsbegränsade anställningar och har lägre chanser än svenskfödda att sedan få sådana anställningar omvandlade till tillsvidaretjänster.⁵

Det finns även gott om belegg för hur klass avgör människors intäkter. LO:s årliga lönerapporter visar hur skillnaderna mellan arbetare och tjänstemännens löner ökar i Sverige. I 2023 års lönerapport tjänar tjänstemän i genomsnitt 45 100 kronor i månaden, jämfört med arbetare som i genomsnitt tjänar 29 300 kronor.⁶ Även här betonas att det är mer än själva grundlönen som påverkar människors inkomster. Bland tjänstemannamän arbetar 85 procent heltid med en fast anställning, jämfört med 74 procent av arbetarmännen. Bland kvinnorna är den andelen lägre, där 71 procent av tjänstemannakvinnorna och 48 procent av arbetarkvinnorna har fast jobb på heltid.

Just i deltidarbete sticker arbetarkvinnorna ut. Enligt LO:s Jämställdhetsbarometer 2023 arbetar 42 procent deltid, jämfört med 21 procent av tjänstemannakvinnorna, 14 procent av arbetarmännen och åtta procent av tjänstemannamännen.⁷

Den könsuppdelade arbetsmarknadens effekter

Sverige är ett av världens mest jämställda länder enligt bland annat OECD:s internationella mätningar⁸. Det som däremot utmärker vårt samhälle är att arbetsmarknaden i ett internationellt perspektiv är ovanligt könsuppdelad. Bland traditionellt kvinnligt kodade jobb, är en stor majoritet av de anställda kvinnor. Det motsatta gäller i traditionellt manligt definierade arbeten. Inte ens 20 procent av svenskar arbetar på en arbetsplats med en jämn könsuppdelning.⁹ Jämställdhetsmyndigheten kallar det ”könsmärkning”, och beskriver hur det anses ha lägre status för män att välja ”kvinnliga” jobb.¹⁰

En faktor som delvis förklarar den stora könslönekliften i Sverige är att kvinnor oftare jobbar inom offentlig sektor, där lönerna vanligtvis är lägre, medan männen är i majoritet i den privata sektorn. Det är med andra ord vanligare att företag sätter männens löner, medan kommuner och regioner sätter kvinnornas. Det är dock mer komplext än så, vilket lönestatistiken i privat sektor visar. Enligt Medlingsinstitutet är könslöneskillnaden till och med större inom privat än inom offentlig sektor, 9,6 i stället för 8,1 procent.¹¹

Vad säger statistiken om ojämställda löneinkomster?

För att förstå hur klass och etnicitet påverkar jämställdheten i Sverige behöver begreppen definieras. Det mest vedertagna måttet på klass används av bland andra SCB, där utbildningsnivå avgör indelningen i klass. Personer med som mest gymnasieutbildning räknas som arbetare och personer med högre utbildning än gymnasium, som tjänstemän. I den här rapporten används fortsättningsvis begreppen *arbetarmän* och *arbetarkvinnor*, samt *tjänstemannamän* och *tjänstemannakvinnor* för att förklara de fyra grupperna.

När det kommer till begreppet "etnicitet" är det personer med "utländsk bakgrund" och "svensk bakgrund" som används i rapporten i enlighet med SCB:s definition. Med "utländsk bakgrund" menas personer som antingen själva är födda utomlands eller vars båda föräldrar är födda utomlands. Övriga räknas som personer med "svensk bakgrund".¹²

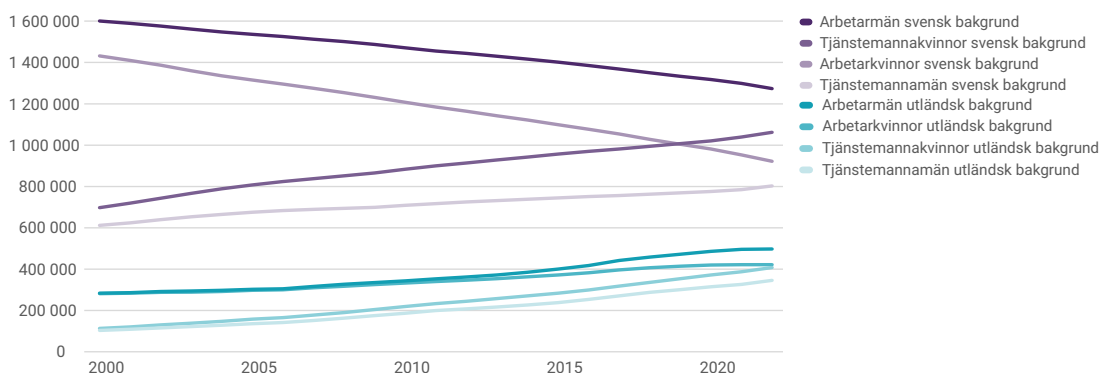
Material och urval

Den här rapporten utgår i från unik statistik, beställd från SCB. Tabellerna går under rubriken "Sammanräknad förvärvsinkomst, individer 20–64 år. Medelvärde för åren 2000–2022", och visar löpande priser. Statistiken innehåller sammanlagt 5 863 574 individer.

Av dessa räknas 131 471 personer bort, då deras utbildningsnivå inte finns angiven. De återstående 5 732 103 individerna är uppdelade i två grupper om 2 813 120 kvinnor och 2 918 983 män.

Diagram 1

Antal kvinnor och män utifrån klass och etnicitet i förvärvsarbete, 2000 – 2022. SCB, 2024.



Som syns i diagram 1 är arbetarmän med svensk bakgrund den största gruppen på arbetsmarknaden i den senaste mätningen, följt av svenskfödda tjänstemannakvinnor. Därefter följer svenskfödda arbetarkvinnor och svenskfödda tjänstemän. Men medan de svenskfödda arbetarna – oavsett kön – minskar över tid, syns störst skillnad bland kvinnorna. De svenskfödda tjänstemännen har blivit fler sedan 2000 och särskilt tjänstemannakvinnorna, som stadigt blir fler än arbetarkvinnorna från 2019.

Bland personer med utländsk bakgrund, som är färre i antal, är arbetarmän den största gruppen, följt av arbetarkvinnor och nästan lika många tjänstemannakvinnor. Minst är gruppen tjänstemannamän med utländsk bakgrund.

Arbetarkvinnor utgör enligt statistiken 48 procent av samtliga kvinnor. Bland arbetarkvinnorna utgör kvinnor med utländsk bakgrund 31 procent. Bland männen är 61 procent arbetare, varav 28 procent har utländsk bakgrund.

Förutom statistiken som beställts från SCB används källor från relevanta myndigheter och organisationer, bland annat Försäkringskassan, Brottsförebyggande Rådet och Sveriges Kvinnoorganisationer som underlag till den här rapporten.

Alla får mer pengar i plånboken – utom arbetarkvinnorna

Vad visar då statistiken, uppdelat utifrån klass, kön och etnicitet över tid? Samtliga grupper på arbetsmarknaden har ökat sina löneinkomster mellan åren 2000 och 2022. Skillnaderna mellan könen var tydliga redan år 2000, då män i genomsnitt hade en löneinkomst på 19 559 kronor år 2000, och kvinnor hade 14 014 kronor att leva på.

För att förstå det faktiska värdet av löneökningen över tid används här SCB:s inflationsuträknare¹³. Lägggs även klass till analysen, blir skillnaderna ännu större. Arbetarkvinnors löneinkomster per månad år 2000 var 12 937 kronor, jämfört med tjänstemannakvinnornas 16 584 kronor. Omräknat till 2022 års värde motsvarar det 18 456 kronor respektive 23 659 kronor för arbetarkvinnor och tjänstemannakvinnor.

Det är tydligt att löneinkomsterna har utvecklats olika beroende på klasstillhörighet. För tjänstemannakvinnor har reallöneinkomsterna ökat med 10 247 kronor och för arbetarkvinnorna med endast 5 696 kronor. Det är nästan hälften jämfört med tjänstemannakvinnorna.

Också bland män har klass varit en viktig förklaring till olika löneinkomstutveckling över tid.

År 2000 hade tjänstemannamän en genomsnittlig löneinkomst på 25 366 kronor, vilket i 2022 års värde är 36 188 kronor. År 2022 hade detta ändrats till 44 016 kronor år 2022, en reell ökning med nästan 8 000 kronor i månaden från en redan hög inkomst.

För arbetarmän är den faktiska ökningen lägre, från ett redan lågt utgångsläge. År 2000 var den genomsnittliga månadslöneinkomsten 17 497 kronor per månad, vilket motsvarar 24 962 kronor år 2022. Den reella inkomstökningen för arbetarmän är alltså 7 465 kronor per månad mellan 2000 och 2022, borträknat inflationen. Med andra ord har män oavsett klass liknande löneinkomstökningar. Statistiken visar att samtliga grupper, förutom arbetarkvinnor har fått en snarlik, positiv inkomstutveckling sedan millennieskiftet och att arbetarkvinnor halkar efter.

Arbetarkvinnor med utländsk bakgrund är de största förlorarna

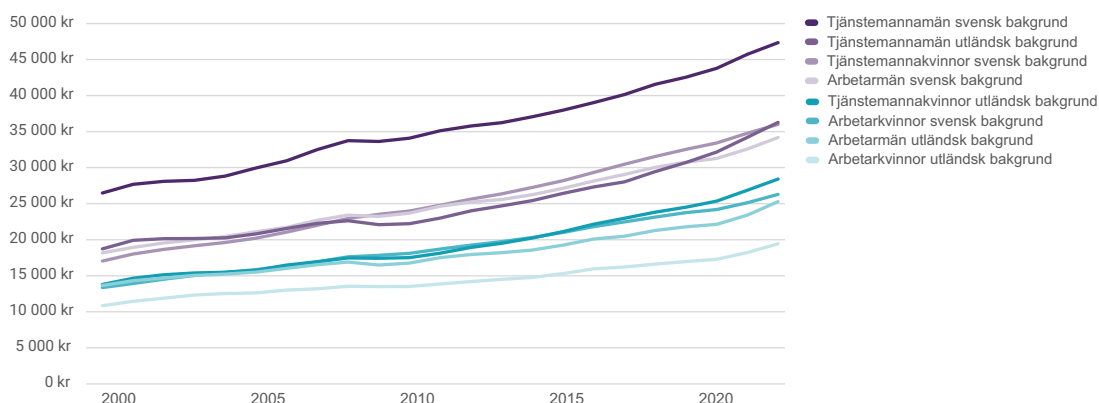
När etnicitet läggs till övriga filter, blir det tydligt att personer med svensk bakgrund går vinnande framför de med utländsk bakgrund oavsett kön och klass. Med andra ord påverkar etniciteten löneinkomsterna ungefär lika mycket som kön, sett till utbildningsnivån.

Här syns en tydlig inkomsttrappa, där svenskfödda högutbildade män är i toppen med en snittlöneinkomst på 47 350 kronor, medan arbetarkvinnor med utländsk bakgrund är längst ned med en snittlöneinkomst på 19 422 kronor i månaden.

Däremellan är trappstegen uppdelade på klass, kön och etnicitet, som syns i diagram 2. Män med högre utbildning och utländsk bakgrund har bara nått och jämnt högre löneinkomster än högutbildade kvinnor med svensk bakgrund, med löneinkomster på 36 274 kronor i månaden, jämfört med 36 016 kronor per månad. Tätt därefter följer svenskfödda män med lägre utbildning med 34 172 kronor. Efter ett rätt rejält hack ner kommer kvinnor med utländsk bakgrund och högre utbildning med 28 413 kronor i månaden, följt av svenskfödda kvinnor med lägre utbildning med 26 306 kronor och män med lägre utbildning och utländsk bakgrund med 25 291 kronor i löneinkomst. Sist, en bra bit längre ner än de övriga, hamnar alltså arbetarkvinnor med utländsk bakgrund med 19 442 kronor.

Diagram 2

Genomsnittlig månadslöneinkomst, klass, kön och etnicitet, 2000 – 2022. SCB, 2024.



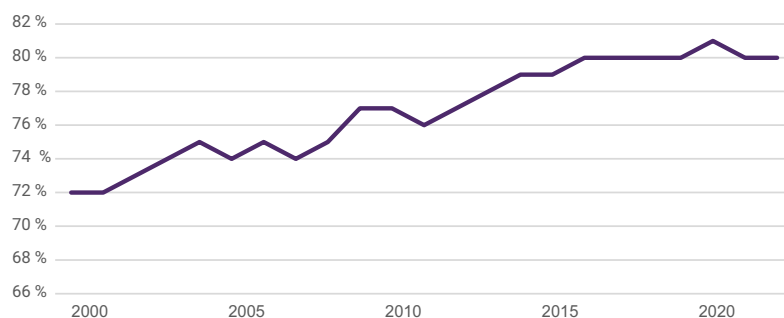
Klass avgör vilket år löneinkomstgapet stängs

I kronor och ören skiljer det mycket mellan kvinnor och män, arbetare och tjänstemän samt mellan personer med svensk respektive utländsk bakgrund i löneinkomster. För att se till själva löneinkomstgapet över de senaste åren jämförs här arbetarkvinnors och tjänstemannakvinnors löneinkomster mot gruppen män.

Att använda samma mät punkt – männen – är användbart, både för att mäta skillnader för varje enskilt år och över längre tidsperioder. Det är dock inte tänkt som annat än just en statistisk mät punkt och för att visa på de faktiska skillnaderna beroende på klass, kön och etnicitet.

Diagram 3

Kvinnor av mäns löneinkomster, i procent över tid. SCB, 2024.

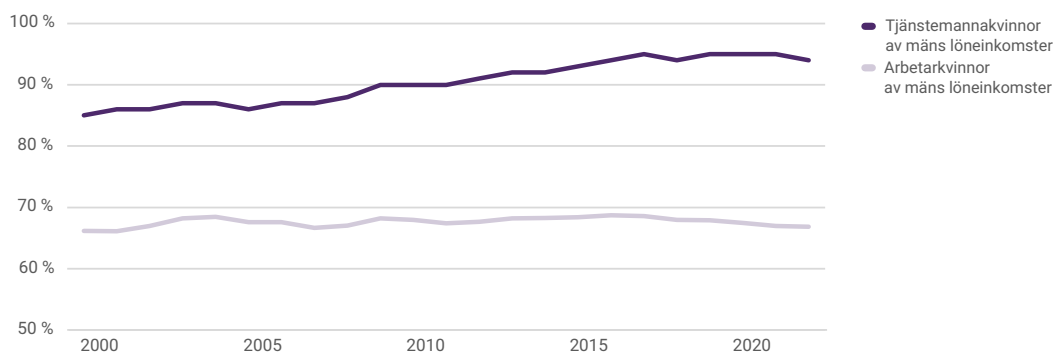


Kvinnor har generellt sett fått ett ekonomiskt uppsving sedan början av milleniet, från att ha 72 procent år 2000 till att ha 80 procent av männens löneinkomster 2022. Dock är det inte så enkelt. Det som blir tydligt är att kvinnor med högre utbildning är de som har stått för inknappningen gentemot männen sedan 2000. Från att ha 85 procent av männens löner har tjänstemannakvinnor 2022 nått upp till 94 procent.

För arbetarkvinnor är utvecklingen en annan. Deras löneinkomster jämfört med männens har ökat från 66,1 procent 2000 till 66,9 procent 2022.

Diagram 4

Kvinnors löneinkomster av mäns löneinkomster, beroende på klass, i procent, över tid. SCB, 2024

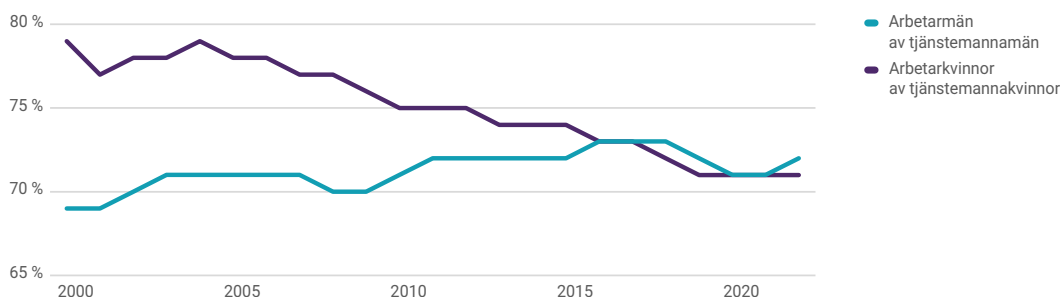


Inom gruppen män har löneutvecklingen jämnats ut över tid. Arbetarmännen har närmats tjänstemannamännen vilket gör att gruppen män är mer enhetlig ekonomiskt mot slutet än i början av perioden. Från att ha haft 69 procent av tjänstemännens löneinkomster år 2000 tjänar de 72 procent i den senaste mätningen.

Inom gruppen kvinnor syns en motsatt trend. Här minskar i stället arbetarkvinnors intäkter jämfört med tjänstemannakvinnorna över tid från 78 till 71 procent mellan 2000 och 2022. Sedan 2017 har arbetarmännen gått om arbetarkvinnorna i att ha en större andel av tjänstemännens löneinkomster.

Diagram 5

Löneinkomstskillnader mellan kvinnor respektive män, beroende på klass, 2000-2022. SCB, 2024.

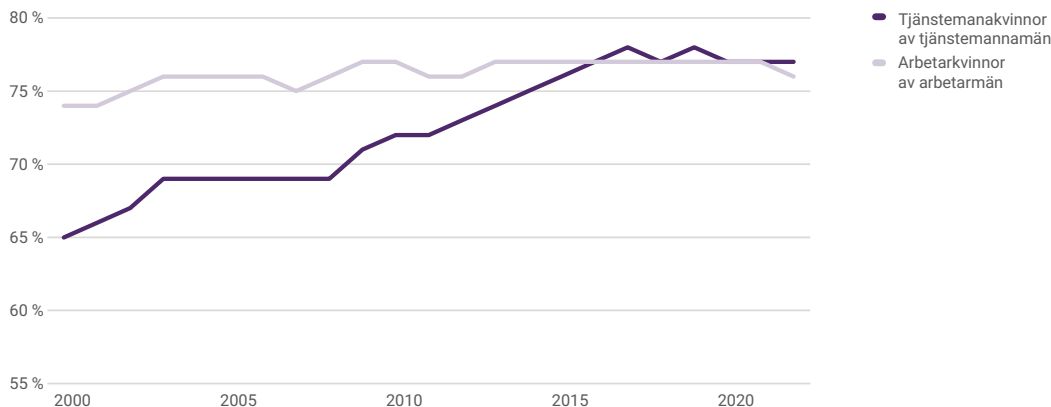


Inom grupperna tjänstemän respektive arbetare syns en liknande utveckling. I diagram 6 illustreras hur gruppen tjänstemän blir mer homogen när det kommer till löneinkomster utifrån kön över tid. År 2000 fick tjänstemannakvinnor 65 procent av tjänstemannamännens löneinkomster. 2017 och 2019 hade tjänstemannakvinnorna hela 78 procent av tjänstemannamännens löneinkomster, för att 2022 landa på 77 procent.

Bland arbetare har skillnaden beroende på kön varit mer jämn över tid och går långsamt framåt, från 74 procent till 76 procent under mätperioden.

Diagram 6

Arbetarkvinnors löneinkomster av arbetarmäns, respektive tjänstemannakvinnors löneinkomster av tjänstemannamäns, i procent, över tid. SCB, 2024.



Löneinkomstgapet växer bland arbetarkvinnor med utländsk bakgrund

Tas även etnicitet med i beräkningen i löneinkomstgapet blir bilden ännu mer skev. Medan tjänstemannakvinnor med svensk bakgrund har gått från att ha 87 procent år 2000, har gruppen i den senaste mätningen 99,7 procent av männens löner. Mellan 2017 och 2021 hade de till och med högre inkomster än männen.

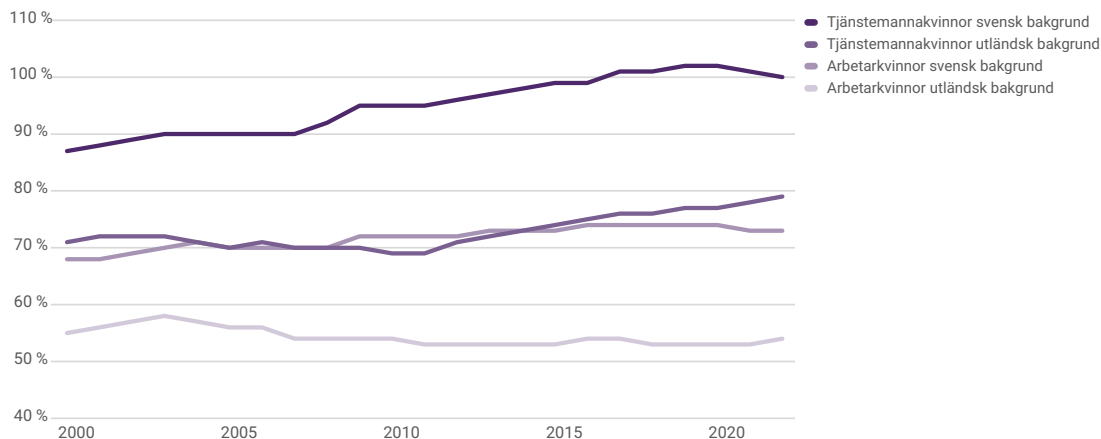
Tjänstemannakvinnor med utländsk bakgrund har ökat sina löneinkomster jämfört med männen över samma period, från 70,5 till 78,7 procent. Skillnaderna är även stora när jämförelser görs med män med samma etniska bakgrund och samma utbildningsnivå. 2022 hade tjänstemannakvinnorna med svensk bakgrund 76 procent av dito tjänstemäns löneinkomster, jämfört med 64 procent år 2000. Tjänstemannakvinnor med utländsk bakgrund har ökat sina löneinkomster jämfört med utlandsfödda tjänstemannamän, från 74 till 78 procent under samma tid. Arbetarkvinnor med både svensk och utländsk bakgrund har i den senaste mätningen 77 procent av männens löneinkomster i respektive etniska och klassmässiga grupp. Men medan de med utländsk bakgrund backar över tid, har de med svensk bakgrund en uppåtgående kurva. Jämförs arbetarkvinnor med gruppen män som helhet syns den trenden ännu tydligare. Arbetarkvinnor med svensk bakgrund går framåt mellan 2000 och 2022, från 68 till 73 procent av männens löneinkomster.

När det kommer till arbetarkvinnor med utländsk bakgrund ser det helt annorlunda ut. Här backar kvinnors löneinkomster jämfört med männens. Från att ha 55 procent av inkomsterna 2000 har de minskat till 54 procent 2022. För den här gruppen är alltså löneinkomstgapet inte på väg att slutas, utan det vidgas alltmer. Arbetarkvinnor med svensk bakgrund och tjänstemannakvinnor med utländsk bakgrund har en liknande inkomstutveckling över tid, men statistiken visar att utbildning trumfar etnicitet sedan 2015. Detta kan sannolikt till stor del förklaras genom att arbetarkvinnor har en mer otrygg arbetsmarknad och att de oftare har deltidsarbeten än andra grupper.

Statistiken visar att utbildning lönar sig, både för kvinnor och för män, och oavsett etnicitet. Men ännu mer lönsamt än att skaffa sig en utbildning är det att födas som man och ha svensk bakgrund. Sett till siffrorna straffas kvinnor med utländsk bakgrund ungefär likvärdig när det kommer till löneinkomster. Mest märks detta när de kombineras, när det kommer till kvinnor med utländsk bakgrund som är arbetare.

Diagram 7

Kvinnors löneinkomster av mäns löneinkomster, beroende på klass och kön, i procent över tid. SCB, 2024.



Arbetarkvinnor slutar jobba avlönat den 31 augusti 2024

För att illustrera lönegapet används oftast klockslag i den svenska debatten. Kampanjen #Lönheladagen som utgår ifrån Medlingsinstitutets statistik visar att kvinnor slutade jobba avlönat klockan 16:12 jämfört med männen år 2024¹⁴. I andra länder görs liknande uträkningar men baserat på ett kalenderår, en metod som inspirerat den här rapporten.

Jämförs kvinnors löneinkomster med männens, slutar de jobba avlönat den 19 oktober 2024, vilket är ett framsteg från att ha slutat den 18 september år 2000. Ser man till tjänstemannakvinnor, arbetar de avlönat en stor del av året, nämligen ända till den 7 december. Även detta är en klar förbättring jämfört med 2000, då de slutade jobba avlönat jämfört med männen den 5 november.

För arbetarkvinnor går det betydligt långsammare framåt. År 2024 slutar de jobba den 31 augusti, vilket bara är tre dagar senare än 2000 då motsvarande datum var 28 augusti.

Arbetarkvinnor med utländsk bakgrund jobbar gratis nästan halva året. De slutar jobba avlönat den 16 juli, jämfört med männens löneinkomster. År 2000 slutade de jobba avlönat den 20 juli. Som redan konstaterats går utvecklingen åt fel håll. Med samma utveckling av lönegapet framgent, kommer en ännu större del av den här gruppens förvärvsarbete utföras utan inkomster.

Ska vi vänta med jämställdhet till 2900-talet?

Som redan påvisats skiljer sig löneinkomstutvecklingen över de senaste 22 åren beroende på klass, kön och etnicitet. Utifrån samma ökningstakt går det att göra en fiktiv men ändå matematiskt korrekt prognos om framtidens löneinkomstutveckling.

Uträkningen görs här med utgångspunkt i årskalendern, det vill säga utifrån hur många år det tar tills en grupp slutar jobba avlönat den 31 december jämfört med en annan. Det bör tilläggas att detta inte är någon vetenskaplig framtidsprojicering, utan är till för att ge en bild av hur olika inkomstlöneutvecklingstakt olika grupper på svensk arbetsmarknad har över tid. Det finns olika sätt att räkna ut en statistisk prognos för hur lång tid ett löneinkomstgap kan tänkas slutas. Det som används i den här undersökningen finns i appendix 1 längre bak i rapporten.

Sett till kvinnor och män totalt, utifrån den ökning som syns under de senaste åren, skulle det dröja 51 år innan löneinkomster var uträderade.

För tjänstemannakvinnor är målet om jämställda löneinkomster relativt nära. Går det lika snabbt som det gjort sedan 2000 tar det ytterligare 16 år innan jämställda löner mellan tjänstemannakvinnor och män är uppnådd.

Görs samma mätning inom gruppen tjänstemän syns också en utjämning över tid. År 2000

hade kvinnorna 65 procent av männens löneinkomster. 22 år senare var andelen i stället 77 procent. Med samma ökningstakt skulle det dröja 49 år – till år 2071 tills samtliga tjänstemäns löneinkomster är jämställda.

För arbetarkvinnor är framtiden en annan. Med samma ökningstakt kommer det att ta hela 890 år tills inkomstgapet har sluts gentemot männen. Det innebär att jämställdhet är uppnådd år 2 912.

Görs i stället en jämförelse mot endast arbetarmännen är arbetarkvinnorna ekonomiskt jämställda om 240 år, det vill säga år 2 242.

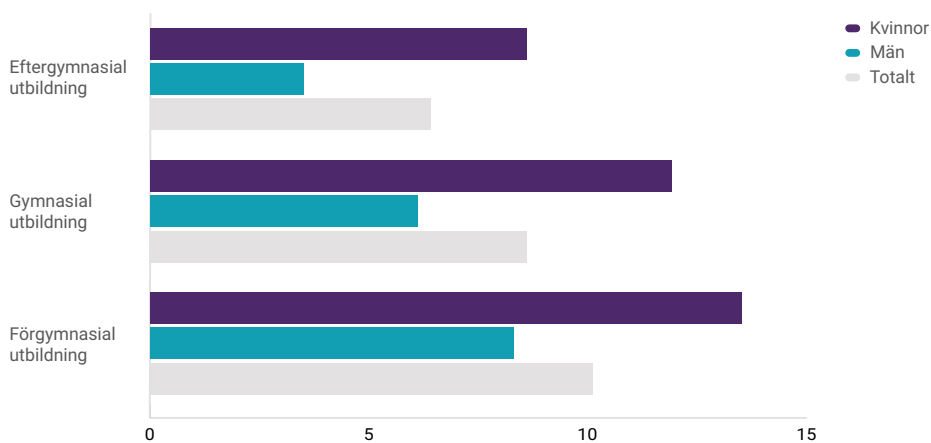
Hur ser det då ut inom gruppen män respektive kvinnor? Ser man till arbetarmän jämfört med tjänstemannamän, dröjer det 206 år – till 2 228 innan de har samma löneinkomster. Motsvarande uträkning när det kommer till arbetarkvinnor jämfört med tjänstemannakvinnor går inte att göra, eftersom inkomstskillnaderna har ökat och det därför inte ens går åt rätt håll.

Hur märks inkomstlönegapet i arbetarkvinnors liv?

Det finns flera faktorer som både påverkar löneinkomstgapet och som samtidigt blir konsekvenser av sagda gap i arbetarkvinnors liv. En sådan tydlig faktor handlar om livslängd och hälsa, där det finns tydliga köns- och klasskillnader. Sedan några år har myndigheter som SCB och Folkhälsomyndigheten larmat om att svenskars livslängd blir alltmer ojämlig och ojämfäst. Arbetarkvinnor med förgymnasial utbildning backar som enda grupp i förväntad livslängd.^{15 16} Detta är en dramatisk utveckling, när samtidigt samtliga övriga ökar, något som hänger ihop med sämre ekonomi och hälsa.

Diagram 8

Sjukpenningdagar per sysselsatt 2021 efter kön och utbildningsnivå. Försäkringskassan, 2023.



Kvinnor har länge lidit mer av ohälsa än män och skillnaden har ökat över tid. Försäkringskassans siffror från 2021 visar att 14 procent av samtliga kvinnor i arbete fick någon slags sjukpenning det året. Detta är nästan dubbelt så stor andel som bland männen. Här syns också en skillnad beroende på klass. Bland män med eftergymnasial utbildning var sjukdagarna i snitt 3,5 per år medan det för kvinnor med förgymnasial utbildning var 13,5 – nästan fyra gånger fler.¹⁷

Enligt Försäkringskassans statistik ökar de stressrelaterade sjukskrivningarna, och åtta av tio sjukskrivna är kvinnor.¹⁸ Försäkringsbolaget IF visar att skillnaderna mellan kvinnor och män i Sverige är störst i Norden, när det kommer till sjukskrivningar.¹⁹ Att arbetarkvinnor i större utsträckning är sjukfrånvarande än övriga grupper är en förklaring till att löneinkomsterna blir lägre. Det är också en orsak av mer osäkra anställningar, en ansträngd ekonomi och tuff arbetsmiljö.

Kvinnors större ansvar för familj och hem

En ytterligare aspekt som påverkar kvinnors och mäns löneinkomster har att göra med ansvaret för barn, familj och hem. Sedan den allmänna föräldraförsäkringen infördes 1974 har pappor successivt tagit ut mer tid med barnen. Totalt sett tar dock män ut tre av tio betalda föräldradagar och ännu färre när de obetalda dagarna räknas in.²⁰ Statistik visar också att föräldrar med svensk bakgrund, med längre utbildning och högre inkomster oftare tar ut mer jämställd föräldraförsäkring än utlandsfödda, lågutbildade och låginkomsttagare.²¹

Mätningar från SCB visar att män utför en mindre andel av det obetalda hemarbetet varje dag. Här ingår omsorg om barn, matlagning och städning. Män är också hemifrån mer, fem timmar och 45 minuter per dag, förutom arbete, jämfört med kvinnornas fem timmar och

nio minuter.²² Att kvinnor – och särskilt arbetarkvinnor – oftare jobbar deltid kan i viss mån förklara eller om man så vill, rättfärdiga, gruppens större ansvar för obetalt hushållsarbete. Men den större arbetsbördan kan också ses som en förklaring till att kvinnorna inte kan eller orkar jobba mer än deltid. Därför ingår också det ojämsställda, obetalda hemarbetet i förklaringen till kvinnors lägre löneinkomster.

Klass, etnicitet och kön avgör risk för fattigdom

Personer med låga förvärvsinkomster har större risk att leva i fattigdom och det är tydligt att klass och etnicitet har stor påverkan. SCB visar hur barnfattigdomen är större bland barn till arbetare och särskilt bland barn till arbetare med utländsk bakgrund. Statistiken visar att risken för barnfattigdom har ökat för alla grupper över tid, men relativt minst bland barn till svenskfödda högutbildade.²³

Fattigdomen kan till stor del förklaras som en konsekvens av den ojämsställda arbetsmarknaden, även om sjukdom och arbetslöshet också är viktiga delförklaringar.

Ensamstående mammor är särskilt utsatta

De vanligaste familjekonstellationerna i Sverige består av två sammanboende föräldrar. 16 procent består dock av ensamstående mammor, att jämföra med fem procent ensamstående pappor.²⁴ Enligt ett flertal rapporter, bland annat från Försäkringskassan är ensamstående mammor bland de mest ekonomiskt sårbara individerna i samhället, och särskilt utlandsfödda sådana. Medan 39 procent av de ensamstående mammorna lever i relativ fattigdom, det vill säga har mindre än 60 procent av landets medianinkomst, är andelen bland ensamstående pappor 20 procent. Bland ensamstående utlandsfödda föräldrar lever mer än varannan i relativ fattigdom.²⁵ Det säger sig självt att ensamstående mammor – och särskilt de som är arbetare och har utländsk bakgrund – är särskilt ekonomiskt sårbara i samhället.

Dålig ekonomi ger ökad risk för våld

Det finns gott om forskning som visar på kopplingen mellan en svag ekonomi och risk för våld i hemmet. Bland annat har kvinnor som utsätts för våld som leder till minst en natts sjukhusvård oftare sämre ekonomi och lägre utbildning än genomsnittet. Men risken är också större att kvinnorna lever med en ”låg ekonomisk ställning” i upp till tio år efter våldstillfället.²⁶

En viktig orsak kan vara att det ofta är svårare att lämna en destruktiv relation med en lägre löneinkomst. Bland annat visar Fredrika Bremerförbundet i en undersökning att hela 57 procent av kvinnorna känner oro inför att hitta boende vid en separation, en ökning från 45 procent 2021.²⁷

Samhället vinner på jämlik jämställdhet

Det finns naturligt nog flera tydliga samhällsvinster med att skapa ett mer jämställt ekonomiskt Sverige. Den mest uppenbara är att den klassbaserade, feminiserade och etnifierade svenska fattigdomen kan vändas. Om klass, kön och utländsk härkomst inte ”per automatik” leder till sämre löneinkomster, blir arbetsmarknaden mindre styrd av diskriminering och mer baserad på kompetens och faktiska arbetsinsatser.

Ett samhälle med mer jämställda löneinkomster ger en bättre folkhälsa, och särskild för kvinnor i arbetaryrken. Fattigdom och barnfattigdom skulle minska av mer jämställda och utjämnade inkomster. Ensamstående mammor, barnfamiljer, liksom sjuka och långtidsarbetslösa behöver dock även kompletterande stöd från samhället.

Sannolikt skulle fler kvinnor ha möjlighet att lämna en destruktiv relation, om de hade en bättre ekonomi. Även här behövs dock fler insatser, som skyddade boenden och förtur till nytt boende. Fler prisvärda bostäder skulle också behöva tillkomma. Mer jämställda inkomster beräknas ha effekter på samhället i stort. OECD har räknat på hur de nordiska ländernas ekonomier skulle påverkas av kvinnors större arbetskraftsdeltagande, med framför allt färre deltider och mer jämställd föräldraledighet.

Enligt dessa skulle 0,10 till 0,15 procentenheter kunna adderas till den beräknade genomsnittliga årliga BNP per capita-tillväxten fram till 2040 om de nuvarande könsskillnaderna skulle halveras. Om klyftorna sluts helt mellan könen kan så mycket som runt 0,25 till 0,40 procentenheter adderas. Detta motsvarar en ökning av den årliga BNP-tillväxten per capita med ungefär 15 till 30 procent.²⁸

Det finns många som vinner på jämställdhet, inte minst kvinnorna själva. Men samhällsvinsterna behöver också finnas med i beräkningen.

Hur kan Sverige bli jämställt när kön, klass och etnicitet avgör?

Den här rapporten handlar om hur Sverige kan bli ett jämställt samhälle. Genom begreppet ”jämlig jämställdhet” finns möjligheten till en bredare syn på vad jämställdhet är, men också vad som krävs för att det ska uppnås. Utgångspunkten är att det inte bara går att jämföra grupperna män och kvinnor och se till uppräknade månadslöner för att förstå eller mäta hur jämställd ekonomin är. Genom att se till de faktiska löneinkomsterna och genom att se till klass, kön och etnicitet synliggörs de materiella förutsättningarna.

Det borde vara en självklarhet att meritokrati ska råda. I ett demokratiskt samhälle bör sådant som ursprung inte avgöra människors lön. Inte heller bör en människas kön ha en avgörande betydelse för inkomsterna från ett förvärsarbete. Ändå är det så i dag.

Den här rapporten visar hur löneinkomsterna har ökat för samtliga grupper i Sverige över tid, men betydligt mer för alla utom en. Arbetarkvinnor, halkar efter, och det rejält. Med den vetskapen går det inte att skryta om ”det jämställda Sverige”. Det går heller inte att tro eller hoppas på att jämställdheten ska gå framåt om man fortsätter att strunta i arbetarkvinnorna – hälften av landets kvinnor. Faktum är att hela samhället påverkas när en så stor grupp ständigt får det sämre, relativt till resten av folket.

Ekonomisk självständighet behöver ses som själva kärnan i jämställdheten, både i det lilla och i det stora perspektivet. Så länge en kvinna inte kan bestämma över sitt eget liv, kan hon inte påstås vara jämställd. Kan en kvinna inte lämna en våldsamt relation – eller inte lämna en relation över huvud taget, då är hon inte fri. Kan hon inte försörja sina barn, eller göra det hon vill av sitt liv – då är hon inte fri.

På samhällsnivå är samma perspektiv lika centralt. Kan kvinnor inte klara sig på sina inkomster, inte delta i samhället, i politiken, ha möjligheter att hålla sig friska och må bra på samma villkor som män, då är det inte jämställt. När mäns våld mot kvinnor skördar människoliv, ger livslånga trauman och kostar samhället så enormt – då är vi inte jämställda. Och när ofriheten och ojämställdheten kan kopplas till sådant som klass och etnicitet, då är det också här lösningarna finns.

Jämlig jämställdhet måste vara målet

Den här rapporten visar att svenska arbetarkvinnor halkar efter jämfört med andra grupper på arbetsmarknaden när det kommer till löneinkomster. Det går inte att förstå varför arbetarkvinnor – och särskilt arbetarkvinnor med utländsk bakgrund – har en så dålig inkomstlöneutveckling, om inte sådant som en könssegregerad arbetsmarknad och köns- och klasskiktade arbetsvillkor tas med i beräkningen.

Arbetarkvinnor är ingen liten grupp. Så varför ser inte politikerna den här gruppen? Varför satsar de inte på att förbättra för den här – likväl stora väljargruppen?

Det är svårt att förstå ointresset. I samhällsdebatten hörs i stället argument som ser på gruppen på ett helt annat sätt, närmast nedlåtande. Dels är det den om att göra andra val. Att utbilda sig i stället, att helt enkelt inte bli arbetarkvinna. Dels handlar det om att det är ett kall. Att en kvinna som vill vårda, gör det för att det är något som är så pass viktigt att lönen inte spelar roll.

Självklart har kvinnor – och män – rätt att välja att utbilda sig om de vill. Men det behöver fortfarande finnas välfärdsarbetare, industriarbetare och butikspersonal trots att vissa väljer att bli något annat. Behoven i samhället av undersköterskor, barnskötare och busschaufförer finns kvar – oavsett incitamentssystem att få fler att utbilda sig. Och varför ska inte de som har dessa viktiga jobb få de löner som de förtjänar för de jobben?

Ett annat argument som ofta lyfts i debatten rör kvinnor med utländsk bakgrund. Det pratas mycket om att kvinnor med utländsk bakgrund inte jobbar, om att fler bör anstränga sig

för att få jobb. Det den här rapporten visar svart på vitt att kvinnor med utländsk bakgrund arbetar. Och det som blir lika tydligt är att de får jämförelsevis allt för dåligt betalt för jobben de utför. Den här gruppen tjänar bara lite drygt hälften av männens löneinkomster – och det går bakåt över tid. Detta om något visar att analysen är fel och att förståelsen för de diskriminerande mekanismerna som avgör löneinkomster är för dålig. Detta behöver uppmärksammas mer, för de kvinnor som gör rätt – de jobbar och betalar skatt – bör inte också bli beskyllda för att vara överksamma eller för att vara en belastning för samhället.

Det är också tydligt att arbetsmarknadens parter alldeles för länge har blundat för den här utvecklingen. Den strukturella orättvisan är tydlig, det är män med svensk bakgrund som går vinnande i svensk löneutveckling. Är vi så vana vid stereotypa uppfattningar om att männen är familjeförsörjare så att vi inte ens reagerar längre, trots att kärnfamiljsnormen med hemmafruar sedan länge är dumpad på historiens soptipp? Här behövs en moderniserad samhällssyn, särskilt bland sådana som vill ta Sverige framåt i stället för bakåt.

Fler behöver stå upp för jämlik jämställdhet – feminism på riktigt. Fler behöver se bortom förenklad statistik, uppräknade löner och klassblindhet. Den feministiska rörelsen behöver kroka arm med progressiva krafter. Här finns ett jobb att utföra. Så kan folkhälsan förbättras, kvinnors våldsutsatthet minskas och fattigdomen motarbetas. Men det går inte om vi blundar för den strukturella, intersektionella ojämställdhet som drar isär Sverige.

Slutsatser – vad bör göras för ett jämställt samhälle?

Den här rapporten är ett medskick till politiker, arbetsgivare, fackliga ledare och till civilsamhället. Sverige påstås vara ett av världens mest jämställda länder. Men när det kommer till ekonomin – kärnan i jämställdheten – går det inte åt rätt håll. Här behövs praktisk handling, här behövs prioriteringar och spadar i marken.

För om inget görs, om vi fortsätter att mäta lönegapet mellan kvinnor och män utan att se till klass och etnicitet, kommer den klyftan med all sannolikhet bara att öka.

I år slutar arbetarkvinnor jobba avlönat den 31 augusti jämfört med männens löneinkomster. Utifrån utvecklingen sedan 2000 skulle det ta 890 år innan de når samma nivå som männen. År 2912 är vi i mål – är det rimligt? Arbetarkvinnor med utländsk bakgrund slutar arbeta avlönat så tidigt som den 16 juli jämfört med männen. För dem minskar inte ens gapet – det ökar.

Det finns sätt att stoppa den här utvecklingen. Det finns sätt att skapa ett jämställt samhälle. Men det går inte utan att den här problematiken synliggörs och tas på allvar. Här är jämlik jämställdhet – feminism på riktigt – en nyckel. För att vända utvecklingen behöver några viktiga steg tas. Här följer en lista på åtgärder för ett jämställt Sverige:

- I alla frågor om jämställdhet måste klass och etnicitet finnas med i analys och i lösningar. Endast så kan Sverige bli jämställt. Familjepolitiken behöver stärkas, så att arbetarkvinnor med barn kompenseras tillräckligt för att klara nödvändiga utgifter.
- Diskrimineringsombudsmannen bör få ett utökat uppdrag att noggrant kartlägga etnisk-, klass- och könsbaserad lönediskriminering på svensk arbetsmarknad. Lika lön ska ges för likvärdigt arbete, enligt gällande lagar och konventioner.
- Tillträdesrätten för regionala skyddsombud behöver utökas för en bättre arbetsmiljö och för större möjlighet till kontroll över arbetssituationen, något särskilt arbetarkvinnor saknar.
- Offentlig sektor behöver ges ekonomiska förutsättningar för en skälig bemanning och rimliga löner. Här arbetar en stor andel av Sveriges arbetarkvinnor, varför detta behöver prioriteras.
- I avtalsrörelser, liksom i övriga förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarer, bör kön, klass och etnicitet lyftas. Att höja arbetarkvinnors löneinkomster, liksom att särskilt förbättra arbetarkvinnors arbetsvillkor och arbetsmiljö, bör vara en prioritet.

En nationell långsiktig plan för ett jämställt Sverige behöver tas fram med tydliga mål för en jämställd ekonomi och arbetsmarknad. I planen bör följande punkter ingå:

- En översyn av köns-, klass- och etnicitetsbaserade löner för jämställda ingångslöner, lönerivisioner, tarifflöner och för fungerande lönekartläggningar.
- Ett nationellt arbetsmiljö- och hälsolyft i kvinnodominerade branscher.
- Verklighet till heltid på svensk arbetsmarknad.
- En tydlig begränsning av visstidsanställningar och andra otrygga anställningsformer.
- En sänkt normalarbetstid – kvinnodominerade branscher bör prioriteras.
- En utökad lagstadgad semester till 30 dagar per år.

Slutnoter

1. SVT. *Väljarnas viktigaste frågor*. (2022) www.svt.se/datajournalistik/valu2022/valjarnas-viktigaste-fragor/ (hämtad 1 juni 2024).
2. SVT. *Väljarnas viktigaste frågor*. (2024) www.svt.se/datajournalistik/evalu2024/valjarnas-viktigaste-fragor/ (hämtad 1 juni 2024).
3. Medlingsinstitutet. *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023*. (2023). www.mi.se/app/uploads/loneskilnaden-2023.pdf (hämtad 1 juni 2024).
4. Statistiska centralbyrån. *Utlandsföddas medianinkomst stiger kraftigt med tiden*. (2019). www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2019/utlandsfoddas-medianinkomst-stiger-kraftigt-med-tiden/#:~:text=Utrikes%20födda%20har%20lägre%20medianinkomst,år%20var%20336%20000%20kronor (hämtad 1 juni 2024).
5. Länsstyrelsen Stockholm. *Vita privilegier och diskriminering*. (2021). www.lansstyrelsen.se/download/18.635ba3017c11a69d575fdb/1632984190659/R2021-23-Vita%20privilegier%20och%20diskriminering-webb-slutlig.pdf (hämtad 1 juni 2024).
6. LO. *Lönerapport år 2023*. (2023). [www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_lonerapport_ar_2023_pdf/\\$File/Lonerapport_ar_2023.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_lonerapport_ar_2023_pdf/$File/Lonerapport_ar_2023.pdf) (hämtad 1 juni 2024).
7. LO. *Sveriges jämställdhetsbarometer 2023*. (2023) [www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sveriges_jamstalldhetsbarometer_2023_pdf/\\$File/Sveriges_jamstalldhetsbarometer_2023.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sveriges_jamstalldhetsbarometer_2023_pdf/$File/Sveriges_jamstalldhetsbarometer_2023.pdf) (hämtad 1 juni 2024).
8. EIGE. *Sweden – Gender Equality Index 2023*. (2023) www.northsweden.eu/media/5238/se_2023_factsheet-1.pdf (hämtad 1 juni 2024).
9. Alm, F. *Structures maintain the gender-segregated labour market*. *Nordic labour journal*. (25 mars 2024). www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2024/theme-gender-equality/article.2024-03-25.8293902789#:~:text=“Inpercent20Swedenpercent2Cpercent20wepercent20havepercent20a,ispercent20dominatedpercent20bypercent20onepercent20gender (hämtad 1 juni 2024).
10. Jämställdhetsmyndigheten. *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden*. (2023). jamstalldhetsmyndigheten.se/media/zo0j4rhc/underlagsrapport-2023-08-analys-av-den-konssegregerade-arbetsmarknaden-23-04-27.pdf (hämtad 1 juni 2024).
11. Medlingsinstitutet. *Löneskillnaden mellan kvinnor och män*. (2022). www.mi.se/app/uploads/loneskilnaden-2022.pdf (hämtad 1 juni 2024).
12. SCB. *Statistikdatabasen: Inkomststandard bland hemmaboende barn och unga 0 – 21 år efter kön, ålder, bakgrund och föräldrarnas utbildningsnivå. År 2014 – 2022*. www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__LE__LE0102__LE0102L/LE0102L5/ (hämtad 1 juni 2024).
13. SCB. *Prisomräknare*. scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/prisomraknaren/ (hämtad 1 juni 2024).
14. Sveriges kvinnoorganisationer. *Dags för lön hela dagen*. (2024). sverigeskvinnoorganisationer.se/project/lon-hela-dagen/ (hämtad 1 juni 2024).
15. Folkhälsomyndigheten. *Ojämlighet i hälsa går att förändra*. (2024). www.folkhalsomyndigheten.se/om-folkhalsa-och-folkhalsoarbete/tema-folkhalsa/folkhalsoutmaningar/ojamlikheten-i-halsa-gar-att-forandra/ (hämtad 1 juni 2024).

16. Statistiska centralbyrån. *Livslängden i Sverige 2011–2020*. (2021). www.scb.se/content/assets/f71836afa6a54689973eb6336347650c/be0701_2011i20_br_be51br2104.pdf (hämtad 1 juni 2024).
17. Försäkringskassan. *Analys av skillnader i nyttjande av sjukförsäkringen*. (2023). www.forsakringskassan.se/download/18.68ee6a4218b7864af031e/1698825778100/analys-av-skillnader-i-nyttjande-av-sjukforsak-delrapport-1-svar-pa-regeringsuppdrag-dnr-fk-2023-002328.pdf (hämtad 1 juni 2024).
18. Försäkringskassan. *Antal pågående sjukfall på grund av stress*. www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/sjuk/sjp-pagaende-sjukfall-diagnos-f43 (hämtad 1 juni 2024).
19. IF. *IF Nordic Health Report 2023*. (2023). www.if.se/globalassets/se/dokument/if/if-nordic-health-report-2023.pdf?TSPD_101_R0=08b504cbd9ab2000c3f5f90276f890a8c272955c215a0b861eb3c9c4653825320d2409985f2f59b908481da-b2614300056621c48be3c31ebbef3cf6194f89b149de8b0e0c2ea48fab17142d5bdfa7f7acb37a2258a80ca1d92376173af9ecbe1 (hämtad 1 juni 2024).
20. Försäkringskassan. *Det som är bra delar man lika på*. (2024). www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/det-som-ar-bra-delar-man-lika-pa (hämtad 1 juni 2024)
21. Inspektionen för socialförsäkringen. *Vilka föräldrar använder obetald föräldraledighet?* isf.se/download/18.22b4e83818b85373fb32562c/1699268642982/Sammanfattning%202023-11%20Vilka%20föräldrar%20använder%20obetald%20föräldraledighet.pdf (hämtad 1 juni 2024).
22. Statistiska centralbyrån. *En fråga om tid*. (2022). www.scb.se/contentassets/4e98132b0b784a01b6e4762e909a6fa2/le0103_2021a01_br_lebr2202.pdf (hämtad 1 juni 2024).
23. Inkomststandard för hemmaboende barn och unga 0-21 år efter kön, ålder, inkomststandard, bakgrund, föräldrarnas utbildningsnivå och år. www.statistikdatabasen.scb.se/px-web/sv/ssd/START__LE__LE0102__LE0102L/LE0102L5/table/tableViewLayout1/
24. Statistiska centralbyrån. *Sju av tio barnfamiljer är en kärnfamilj*. (2022). www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/barn-och-familjestatistik/pong/statistiknyhet/barn--och-familjestatistik-2021/#:~:text=Vanligast%20är%20kärnfamiljer%2C%20där%20alla,barn%20från%20en%20tidigare%20relation. (hämtad 1 juni 2024).
25. Försäkringskassan. *Barnhushållens ekonomi*. (2023). www.forsakringskassan.se/download/18.73da25b81888fb1e89b1e/1713854704221/barnhushallens-ekonomi-svar-pa-regeringsuppdrag-dnr-fk-2023-002329.pdf (hämtad 1 juni 2024).
26. Brottsförebyggande rådet. *Långsiktiga ekonomiska konsekvenser för kvinnor som utsätts för våld*. www.brottsoffermyndigheten.se/kunskap/hitta-forskning/langsiktiga-ekonomiska-konsekvenser-for-kvinnor-som-utsatts-for-vald/#:~:text=Den%20våldsutsatta%20gruppen%20har%20lägre,inkomster%20och%20att%20behöva%20försörjningsstöd (hämtad 1 juni 2024).
27. Fredrika Bremerförbundet. *6 av 10 kvinnor oroliga för boende vid skillsmäska*. (2023). fredrikabremer.se/6-av-10-kvinnor-oroliga-for-boende-vid-skillsmassa/ (hämtad 1 juni 2024).
28. OECD. *Is the last mile the longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*. (2018). www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264300040-en.pdf?expires=1723287457&id=id&accname=guest&checksum=593233909B971EF628DC7CA-67E8AA585 (hämtad 1 juni 2024).

Appendix 1

I kapitlet ”Ska vi vänta med jämställdhet till 2900-talet?” görs en framtidsprognostisering av när inkomstlönegapet sluts mellan olika grupper på svensk arbetsmarknad. Här nedan ges en mer ingående beskrivning av hur uträkningen görs.

Utgångspunkten är årskalendern och här nedan redovisas uträkningen för inkomstlönegapet för ”kvinnor” jämfört med ”män”, ”tjänstemannakvinnor” jämfört med ”män”, ”tjänstemannakvinnor” jämfört med ”tjänstemannamän”, ”arbetarkvinnor” jämfört med ”män”, ”arbetarkvinnor” jämfört med ”arbetarmän” samt ”arbetarmän” jämfört med ”tjänstemannamän”.

- Kvinnor jämfört med män: År 2000 slutade kvinnor jobba med samma lön som männen den 18 september (dag 262), jämfört med den 19 oktober år 2022 (dag 293). Den årliga genomsnittliga inkomstlöneutvecklingen har varit 1,41 (31 dagar/22 år). Med 72 återstående dagar på kalenderåret innebär det att det är 51 år kvar med samma genomsnittliga löneökningstakt (72 dagar/1,41).
- Tjänstemannakvinnor jämfört med män: År 2000 slutade tjänstemannakvinnor jobba med samma lön som männen den 4 november (dag 309), jämfört med den 7 december år 2022 (dag 342 på kalenderåret). Den årliga genomsnittliga inkomstlöneutvecklingen har varit 1,50 (33 dagar/22 år). Med 24 återstående dagar på kalenderåret innebär det att det är 16 år kvar med samma genomsnittliga löneökningstakt (24 dagar/1,50).
- Tjänstemannakvinnor jämfört med tjänstemannamän: År 2000 slutade tjänstemannakvinnor jobba med samma lön som tjänstemannamännen den 24 augusti (dag 237), jämfört med den 3 oktober år 2022 (dag 277). Den årliga genomsnittliga inkomstlöneutvecklingen har varit 1,81 (40 dagar/22 år). Med 88 återstående dagar på kalenderåret innebär det att det är 49 år kvar med samma genomsnittliga löneökningstakt (88 dagar/1,81).
- Arbetarkvinnor jämfört med män: År 2000 slutade arbetarkvinnor jobba med samma lön som männen den 28 augusti (dag 241) år 2022, jämfört med den 31 augusti år 2022 (dag 244). Den årliga genomsnittliga inkomstlöneutvecklingen har varit 0,136 (3 dagar/22 år). Med 121 återstående dagar på kalenderåret innebär det att det är 890 år kvar med samma genomsnittliga löneökningstakt (121 dagar/0,136).
- Arbetarkvinnor jämfört med arbetarmän: År 2000 slutade arbetarkvinnor jobba med samma lön som arbetarmännen den 26 september (dag 270), jämfört med den 4 oktober (dag 278) år 2022. Den årliga genomsnittliga inkomstlöneutvecklingen har varit 0,363 (8 dagar/22 år). Med 87 återstående dagar på kalenderåret innebär det att det är 240 år kvar med samma genomsnittliga löneökningstakt (87 dagar/0,363).
- Arbetarmän jämfört med tjänstemannamän: År 2000 slutade arbetarmän jobba med samma lön som tjänstemannamännen den 7 september (dag 251), jämfört med den 18 september (dag 262) år 2022. Den årliga genomsnittliga inkomstlöneutvecklingen har varit 0,50 (11 dagar/22 år). Med 103 återstående dagar på kalenderåret innebär det att det är 206 år kvar med samma genomsnittliga löneökningstakt (103 dagar/0,50).

Jämställdhetsinstitutet finns till för att granska svensk jämställdhet. Genom att koppla ihop klass och kön synliggörs vad som brister och vad som behöver göras för att nå ett jämställt samhälle – på riktigt.

Jämställdhetsinstitutet lyfter frågor om ekonomi, hälsa, arbetsvillkor och frihet för kvinnor och män i Sverige. Alltför att visa på att det går att skapa ett jämställt samhälle – bara vi vill.

Jämställdhetsinstitutet finns på sociala medier, i samhällsdebatten och i de politiska samtalen.

**JÄMSTÄLLDHETS
INSTITUTET**