

Jämställdhet i en föränderlig tid

– nuläge och vägar framåt

Volym 2: Kunskapsunderlag

*Betänkande av
2024 års jämställdhetsutredning*

Stockholm 2026



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2026:41

SOU och Ds finns på regeringen.se under Rättsliga dokument.

Svara på remiss – hur och varför
Statsrådsberedningen, SB PM 2021:1.

Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på regeringen.se/remisser.

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Multiply Solutions

Tryck och remisshantering: Multiply Solutions, Stockholm 2026

ISBN 978-91-525-1561-7 (tryck)

ISBN 978-91-525-1562-4 (pdf)

ISSN 0375-250X

Inledning

2024 års Jämställdhetsutredning A2024:06 har haft i uppdrag att sammanfatta måluppfyllelsen inom de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5, föreslå hur styrningen för att uppfylla dessa delmål kan bli mer effektiv samt analysera om de indikatorer som används för delmålen är ändamålsenliga och vid behov lämna förslag på nya indikatorer. Syftet med utredningen har varit att åstadkomma en ökad effektivitet och långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning inom dessa fem jämställdhetspolitiska delmål. I uppdraget har även ingått att inom respektive delmål 1–5 föreslå vilka problem som ska prioriteras, hur problemen ska hanteras samt hur arbetet ska struktureras för att öka effektiviteten och måluppfyllelsen. Utredningen har även haft i uppdrag att se över styrningen av statliga myndigheters arbete för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

För att kunna lämna så verkningsfulla och ändamålsenliga förslag som möjligt har utredningen gett forskare, experter och myndigheter i uppdrag att bistå utredningen med kunskapsunderlag.

Dessa uppdrag har tagit sin utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska delmålen 1) *en jämn fördelning av makt och inflytande*, 2) *ekonomisk jämställdhet*, 3) *jämställd utbildning*, 4) *jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet* och 5) *jämställd hälsa*.

Enligt utredningens direktiv behöver en jämställdhetspolitik ta höjd för de förändringar som sker i omvärlden. Vi har därför valt att beställa kunskapsunderlag som beskriver jämställdhet kopplat till utvecklingen av artificiell intelligens (AI), totalförsvaret, den gröna omställningen samt det globala motståndet mot jämställdhet.

Resultaten av dessa uppdrag har vi samlat i denna volym som publiceras som en del av utredningens betänkande. Vi har även valt att inkludera ett underlag om barns och ungas röster om jämställdhet, vilket Barnombudsmannen på eget initiativ har bistått utredningen med.

Varje författare svarar själv för innehållet i respektive rapport.
Jag vill rikta ett varmt tack till författarna för deras viktiga bidrag!

Malin Sjöberg Högrell

Särskild utredare

Innehåll

Inledning	3
Författarpresentation	7
Kunskapsunderlag till 2024 års jämställdhetsutredning	
A 2024:06	11
Kunskapsunderlag 1	
<i>Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande</i>	
<i>– i politiken</i>	
Josefina Erikson och Sandra Håkansson	13
Kunskapsunderlag 2	
<i>Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande</i>	
<i>– i arbetslivet</i>	
Charlotte Holgersson och Anna Wahl	27
Kunskapsunderlag 3	
<i>Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet</i>	
Anne Boschini	45
Kunskapsunderlag 4	
<i>Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet – i näringslivet</i>	
Malin Malmström och Linda Hällerstrand	67
Kunskapsunderlag 5	
<i>Delmål 3: Jämställd utbildning – i skolväsendet</i>	
Mia Heikkilä	95
Kunskapsunderlag 6	
<i>Delmål 3: Jämställd utbildning – universitet och högskola</i>	
Klara Regnö	113

Kunskapsunderlag 7	
<i>Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet</i>	
Maria Stanfors.....	149
Kunskapsunderlag 8	
<i>Delmål 5: Jämställd hälsa</i>	
Anke Samulowitz.....	183
Kunskapsunderlag 9	
<i>Artificiell intelligens och jämställdhet</i>	
Sophia Ivarsson.....	209
Kunskapsunderlag 10	
<i>Hur bidrar ojämställdhet till klimatförändringar och hur kan klimatomställningen främjas av jämställdhet?</i>	
Jimmy Sand	237
Kunskapsunderlag 11	
<i>Jämställdhet och Sveriges totalförsvar</i>	
Louise Olsson.....	273
Kunskapsunderlag 12	
<i>Globalt motstånd mot jämställdhet</i>	
<i>Anti-rättighetsrörelsens globala motstånd mot jämställdhet</i>	
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) ...	295
Kunskapsunderlag 13	
<i>Barn och ungas röster om jämställdhet</i>	
Barnombudsmannen.....	303

Författarpresentation

Anne Boschini är filosofie doktor och professor i nationalekonomi vid Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet. Hennes forskning rör ekonomisk ojämlikhet och jämställdhet, och hon 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.

Josefina Erikson är filosofie doktor, professor och lektor vid Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet. Hennes forskning handlar om genus och politik och hon har bland annat undersökt arbetsvillkoren i parlament, politiskt jämställdhetsarbete och förutsättningarna för politiska ledare. Hon har även skrivit flera rapporter i samarbete med riksdagens arbetsgrupp för jämställdhet.

Mia Heikkilä är filosofie doktor och professor i barn- och ungdomsvetenskap, med inriktning mot förskola vid Stockholms universitet. Hon är även forskare vid Åbo Akademi i Finland. Hennes forskning rör ämnen som lärande, jämställdhet, sociala kategorier och barns villkor i utbildning, ofta genom etnografiska och policyanalytiska perspektiv. Hon leder flera forskningsprojekt och har skrivit flera böcker på teman som lärande, jämställdhet och resiliens.

Charlotte Holgersson är docent i genus, organisation och ledning samt lektor vid Kungliga Tekniska högskolan, där hon både undervisar och forskar. Hennes forskning behandlar hur ojämställdhet i organisationer återskapas och förändras, med fokus på såväl mansdominerade som kvinnodominerade sammanhang inom privat, offentlig och ideell sektor. För närvarande leder hon forskningsprogrammet *Män*

i fokus – att utforska homosociala kulturer i organisationer och utveckla metoder och åtgärder för att motverka sexuella trakasserier, som finansieras av Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte).

Sandra Håkansson är filosofie doktor i statsvetenskap vid Uppsala universitet. Hennes forskning handlar om genus och politik, politiskt våld och politisk representation. För närvarande är hon involverad i flera forskningsprojekt som undersöker hur politiskt våld motverkar demokratisk representation och jämlikhet i Sverige och andra länder. Hon har även gjort flera studier i samarbete med riksdagens arbetsgrupp för jämställdhet.

Linda Hällerstrand är filosofie doktor och postdoktor i entreprenörskap och innovation vid Luleå tekniska universitet. Hennes forskning fokuserar på hållbart entreprenörskap och finansiering, bland annat utifrån ett könsperspektiv. Hon deltar i flera forskningsprojekt som undersöker hur banker och andra finansiella aktörer bedömer och utformar finansiering av entreprenörskap för hållbar samhälls-omställning.

Sophia Ivarsson är filosofie doktor och har en bakgrund som genusforskare. Hon är verksam som jämställdhetsexpert på Vinnova där hon leder programmet *Genus och mångfald för innovation* och den strategiska insatsen *AI för ökad jämställdhet*. Hon är även genusexpert och svensk representant för ERA-området *Promote gender equality and foster inclusiveness* inom ramen för det europeiska ramforskningsprogrammet *Horizon Europe*.

Malin Malmström är ekonomie doktor och professor i entreprenörskap och innovation vid Luleå tekniska universitet. Hon är även föreståndare för forskningscentret Sustainable Finance Lab, som grundats för att transformera finansmarknaderna och främja en hållbar samhällsutveckling. Malin Malmströms forskning fokuserar på hur psykologiska faktorer och sociala könsnormer påverkar beslutsfattande kring finansiering av entreprenörskap. Forskningen har publicerats i ledande akademiska tidskrifter som *Journal of Business Ethics*, *Journal of Management Studies*, *Entrepreneurship Theory and Practice*, *Harvard Business Review* och *MIT Sloan Management Review*, samt i interna-

tionella policy- och näringslivsinriktade magasin som *Forbes*, *Business Insider*, *American Banker* och *The European Financial Review*.

Louise Olsson är filosofie doktor, forskningsdirektör och senior forskare vid Peace Research Institute Oslo (PRIO). Hon har tidigare varit rådgivare om kvinnor, fred och säkerhet (KFS) vid Folke Bernadotteakademin. Hennes nuvarande projekt fokuserar på jämställdhet och totalförvarsutveckling i Norden och hon har lång erfarenhet av forskning om jämställdhetsaspekter av krig och konfliktlösning. Louise Olsson har även bidragit till policyutveckling och praktisk utbildning om KFS, bland annat för de norska och svenska utrikesdepartementen och för Försvarmakten. Hon är även coach inom Försvarmaktens kurs Jämställdhetsintegrering för högre chefer och PRIOs representant i Forskningsinstituttenes fellesarenas nätverk om försvar og samfunnsikkerhet.

Klara Regnö är ekonomie doktor och universitetslektor vid Mälardalens universitet. Hennes forskning rör genus, organisation och ledning. Hon har särskilt intresserat sig för chefers arbetsvillkor i kvinnodominerande organisationer men även forskat om näringslivet och medverkat i tre statliga utredningar som rör jämställdhet på ledande positioner i svenskt näringsliv. Ett annat forskningsintresse är akademien, (o)jämställdhet och hanteringen av sexuella trakasserier. Hon var tidigare verksam som jämställdhetsstrateg vid Karolinska Institutet som då belönades med Europeiska kommissionens utmärkelse *Gender Equality Champion EU*.

Anke Samulowitz, är medicine doktor och regionutvecklare på Kunskapscentrum för jämlik vård i Västra Götalandsregionen samt anknuten forskare till Göteborgs universitet. Hon forskar om genusnormer, långvarig smärta, socialt stöds samt mötet mellan patient och hälso- och sjukvårdspersonal. Hon har också på uppdrag av Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) skrivit en rapport om kunskapsluckor och forskningsbehov inom området kvinnors hälsa och sjukdomar.

Jimmy Sand arbetar som utredare på Nationella sekretariatet för genusforskning, vid Göteborgs universitet. Han arbetar ofta i projekt med genusperspektiv på klimat och hållbar utveckling, arbetsmarknad och utbildning. Han har bland annat skrivit *Klimat, kön och konsumtion* (2022) för Nordiska ministerrådet, *Gender and Sustainability* (2021) tillsammans med Kajsa Widegren (docent i genusvetenskap) inom ramen för EU-samarbetet *Gender Action*, samt *Jämställd samhällsomvandling?* (2026) tillsammans med Ulrika Jansson, (filosofie doktor i arbetsvetenskap) på uppdrag av länsstyrelserna i Västerbottens, Norrbottens, Jämtlands och Västernorrlands län.

Maria Stanfors är professor i ekonomisk historia vid Lunds universitet. Hon studerar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, arbetsdelning i familjen, olika aspekter av familjebildning och familjedynamik liksom sambandet mellan position på arbetsmarknaden och familj. Pågående projekt handlar om könsskillnader i arbetsmarknadsutfall förr och nu med fokus på inkomster och karriärer; om kön och tidsanvändning samt om betydelsen av partnerval för inkomstskillnader och hälsa. Hon är särskilt intresserad av hur omsorgsansvar kombineras med betalt arbete under olika livsfaser - något som är särskilt viktigt i och med en åldrande befolkning.

Anna Wahl, professor emerita inom genus, organisation och ledning vid Institutionen för industriell ekonomi och organisation, Kungliga Tekniska högskolan (KTH). Hennes forskning behandlar hur strukturer och kulturer i organisationer formas och återskapas i relation till genus samt hur makt, genus och ledarskap kan relateras till varandra. Anna Wahl bedriver forsknings- och utvecklingsprojekt med fokus på hur förändringsprocesser i organisationer kan medverka till ökad jämställdhet och en inkluderande kultur. Hon har publicerat böcker och vetenskapliga artiklar på området samt medverkat i tre statliga utredningar om ledande positioner i svenskt näringsliv.

Kunskapsunderlag till
2024 års jämställdhetsutredning
A 2024:06

Delmål 1

En jämn fördelning av makt och inflytande – i politiken

*Josefina Erikson, professor i statsvetenskap och
Sandra Håkansson, filosofie doktor i statsvetenskap,
Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet*

Politisk jämställdhet i praktiken— betydelsen av samhällsnormer och informella villkor

Underlagsrapport till 2024 års jämställdhetsutredning
(A2024:06)

Josefina Erikson, docent i statsvetenskap och Sandra Håkansson, fil dr. i statsvetenskap, Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet

Inledning

Sverige har under de senaste årtiondena gjort stora framsteg mot att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande i politiken. De politiska partierna har fyllt en avgörande funktion genom att nominera kvinnor till förtroendevalda uppdrag och strategin om jämställdhetsintegrering har fört in ett jämställdhetsperspektiv i alla led av politiskt beslutsfattande. Dessutom har policyinstrument såsom föräldraförsäkring, skattesystem och utbildningssektorn - för att bara nämna några av de betydelsefulla politikområdena - bidragit till att möjliggöra ett jämställt politiskt deltagande bland medborgarna. Samtidigt finns det exempel på en stagnerad utveckling, i vissa fall en tillbakagång mot minskad könsbalans, och kvarstående ojämlikheter i politikens villkor. Centrala frågor för jämställdhetsarbetet inom politiken framöver handlar till stor del om informella aspekter; att motverka informella normer och praktiker som ger ojämlika förutsättningar för förtroendevalda, att bibehålla och stärka normen om politisk jämställdhet och att upprätthålla lojaliteten med jämställdhet som politisk målsättning i samhället i stort.

Prioritering av problem som behöver hanteras för att uppnå delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande

Normen om politisk jämställdhet

Sverige har sedan 1990-talet haft mer än 40 % kvinnor i riksdagen och i stort sett jämn könsbalans i regeringarna. Detta gör Sverige till ett av världens mest jämställda länder när det kommer till politisk representation. Kraven på en jämställd fördelning av den politiska makten drevs på av en stark kvinnorörelse, men i motsats till många andra länder har Sverige inte haft lagstadgade regler gällande könskvotering, varken i parlamentet eller i de politiska partierna.¹ Istället har en hög numerär jämställdhet uppnåtts i stort sett på frivillig väg. Faktum är att endast ett fåtal partier har stadgar eller liknande som stipulerar jämn könsbalans i samtliga val och

¹ Freidenvall, Lenita. 2021. *Equal representation without legislation: gender, power, and institutions in Sweden*. Bloomsbury Publishing PLC.

nomineringsförfaranden. I flera partier omnämns visserligen vikten av en jämn könsammansättning på valsedlarna, eller åtminstone nämns kön som en aspekt av många som bör beaktas vid sammansättningen av valsedlarna, men det är även flera partier som helt saknar sådana formuleringar.² Med detta i åtanke är det anmärkningsvärt att partierna under de senaste tre decennierna lyckats så pass bra med att uppnå en jämn könsbalans i såväl riksdagen som i olika typer av utnämningar till ledande politiska positioner.³ En viktig orsak till denna utveckling är att det i svensk politik har etablerats en stark norm om att jämställdhet är viktigt och att fördelningen av politisk makt ska vara jämställt fördelad.⁴ Med andra ord har idén om jämställd representation blivit en slags informell regel som fungerat som ett rättesnöre och ideal som på ett genomgripande sätt har format såväl aktörers uppfattningar som deras handlande.⁵ Mer specifikt har den politiska jämställdhetsnormen möjliggjort ett aktivt arbete för att förbättra arbetsvillkoren i politiken i jämställd riktning.⁶ Dessutom har den på individnivå påverkat såväl valberedares medvetenhet om kön, som individuella kvinnors politiska ambition och benägenhet att ta sig an ledande politiska roller.⁷ Normen i stort har kommit att delas av samtliga politiska partier och av såväl män som kvinnor⁸, vilket är avgörande för dess legitimitet. Normer upprätthålls gemensamt genom praktiskt handlande och måste därför ständigt underhållas och återskapas genom ord och handling. Om ingen står upp för dem, sprider dem och påpekar när de bryts, eroderar de snabbt.

Den senaste tiden finns tecken på att utvecklingen mot politisk jämställdhet har stannat av. Exempelvis minskade andelen kvinnor av riksdagens utskottsordföranden till en bottennivå efter valet 2022, 28 % (vice och ordinarie inräknat).⁹ På kommunal nivå har representationen försämrats på senare år, andelen kommuner med en könsfördelning under 40 % kvinnor i kommunfullmäktige har ökat de senaste åren.¹⁰ Även på riksnivå är det flera av de politiska partierna som inte uppnår könsbalans i sina riksdagsgrupper.¹¹ Värt att påminna om är också att vi än i dag aldrig haft en helt jämställd

² Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson. 2024. "Adverse contagion? Populist radical right parties and norms on gender balance in political institutions". *Politics and Governance*, 12.

³ Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson. 2021. "Jämställdhet och ledarskap i Riksdagen" *Rapport till riksdagens arbetsgrupp för jämställdhet*.

⁴ Dahlerup, Drude, och Monique Leyenaar, eds. *Breaking male dominance in old democracies*. OUP Oxford, 2013, s. 233; Erikson, Josefina och Lenita Freidenvall. 2021. "A legislative gender-equality norm as a catalyst for change? Discursive convergence in the case of the Swedish Parliament." *European Journal of Politics and Gender* 4.3, 403-421.

⁵ För en akademisk definition av normer se Finnemore, Martha och Kathryn Sikkink 1998. "International norm dynamics and political change", *International Organization*, 52(4): 887-917.

⁶ Erikson, Josefina och Lenita Freidenvall. "Exploring sustainability in parliamentary gender equality work. Insights from the Swedish Riksdag." *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 32.1 (2024): 17-34; Wängnerud, Lena (2015). *The principles of gender-sensitive parliaments*. Routledge.

⁷ Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson. 2025. "Leaders' desires to lead: progressive ambition and norms around gender balance in the Swedish parliament". *Politics, Groups, and Identities*, 13(2), 325-345.

⁸ Erikson, Josefina och Lenita Freidenvall, 2021.

⁹ Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson 2024.

¹⁰ SCB. 2024. *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024*.

¹¹ SCB, 2024.

riksdag där kvinnor innehar 50 % av mandaten. Dessa förändringar kan tyckas marginella var för sig, men sammantaget uppvisar de en trend som är bekymmersam eftersom vi inte ser några tecken på motsatsen, att jämställdheten inom politiken fortsätter förbättras. Den direkta orsaken till dessa förändringar kan inte förklaras med en enskild faktor, även om det spelar roll att partier till höger i politiken, som är mer mansdominerade i sin väljar- och medlemsbas, har gått framåt i det senaste valet.¹² Utvecklingen manar dock till att skärskåda normen om könsbalans och lika inflytande för män och kvinnor i politiken. I dagsläget saknas kunskap om hur utbrett stödet för denna norm är bland de politiska partierna för närvarande och i vilken mån den genomsyrar deras arbete. Dessutom kan det finnas behov av att komplettera den med legala ramverk, exempelvis mer formaliserade procedurer för att säkerställa en jämställd politisk representation på centrala positioner.

Jämställdhetsnormer i samhället

Vidare är det viktigt att uppmärksamma att de politiska partierna och församlingarna inte verkar i ett vakuum, tvärtom är de i allra högsta grad en del av det omgivande samhället och dess normsystem. Normer om jämställdhet inom politiken, hänger därför ihop med synen på jämställdhet i samhället i övrigt. Studier visar att stödet för jämställdhet i Sverige fortsatt är relativt högt – drygt 74 % uppger att jämställdhet är viktigt.¹³ Jämställdhet har dock sjunkit i prioritet bland unga. Enligt en rapport har andelen unga som anger att jämställdhet är en av de viktigaste samhällsfrågorna minskat från 21 procent år 2018 till 13 procent år 2024.¹⁴ Det finns också oroväckande tecken på att jämställdhet ifrågasätts, i synnerhet bland (vissa) unga män. I en nyligen genomförd attitydundersökning uppvisade pojkar/män i åldersgruppen 16-24 år det lägsta stödet av alla grupper för påståendet att kvinnor utgör lika bra politiska ledare som män. På frågan om män generellt är bättre politiska ledare än kvinnor, var det 53 % i gruppen som helt tog avstånd från påståendet, att jämföra med exempelvis 85 % av flickor/kvinnor i motsvarande åldersgrupp eller 71 % av männen totalt.¹⁵ Ytterligare en svensk studie visar en liknande tendens. Stöd för påståendet att "främjandet av kvinnors och flickors rättigheter har gått för långt eftersom det hotar mäns och pojkars möjligheter" är vanligare bland unga män. Detta gäller för hela Europa, men även för Sverige och i synnerhet för pojkar/män i områden där arbetslösheten ökat.¹⁶ Förutom attityderna som är problematiska i sig, är det även anmärkningsvärt att attityderna skiljer sig så mycket åt mellan män

¹² Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson 2024.

¹³ Jämställdhetsmyndigheten. 2021, s. 53, "Ett sekel av rösträtt och valbarhet. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande", rapport 2021:1.

¹⁴ MUCF. 2025. *Så tycker unga – Demokrati och viktiga samhällsfrågor*.

¹⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2021, s. 67ff.

¹⁶ Off, Gefjon, Nicholas Charron, och Amy Alexander. 2022. "Who perceives women's rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe." *Frontiers in Political Science* 4, 909811.

och kvinnor. Könsgapet i politiska åsikter återspeglas även i vilka partier som män respektive kvinnor röstar på. Forskning har på senare år noterat en ökad politisk klyfta i hur män och kvinnor röstar, där kvinnor idag röstar mer till vänster och män mer till höger. Skillnaderna speglas även i vilka politiska frågor som män och kvinnor prioriterar som mest viktiga, där gapet ökar i en rad frågor.¹⁷

Valdeltagandet för både män och kvinnor är högt i Sverige och även historiskt har det funnits skillnader mellan mäns och kvinnors politiska preferenser, men skillnaderna mellan manliga och kvinnliga väljare har aldrig varit så stora som i valet 2022. Vidare finns även vissa skillnader när det gäller valdeltagande som är värda att notera. Medan valdeltagandet är högre bland kvinnor än män i de yngre väljargrupperna (framförallt i åldersspannet 18-35år) är valdeltagandet bland personer över 75 år högre bland män än bland kvinnor.¹⁸ Valdeltagandet är också högre bland kvinnor än män i gruppen utrikesfödda i alla åldersgrupper förutom personer över 75 år.¹⁹ I sammanhanget bör särskilt uppmärksammas att gruppen unga män med utländsk bakgrund i socioekonomiskt utsatta områden röstar i betydligt lägre grad än andra; 55 % jämfört med 84,2 % i befolkningen som helhet.²⁰ Utvecklingen med ökande skillnader mellan mäns och kvinnors preferenser, och klyftor i politiskt deltagande, riskerar att leda till ökad polarisering och bristande förståelse för att levnadsvillkoren skiljer sig mellan olika grupper av män och kvinnor. Därmed är den även oroväckande för jämställdheten som ett gemensamt samhällsprojekt.

För att den politiska jämställdheten ska kunna upprätthållas, är det helt centralt att normen om jämställdhet är stark och har ett brett stöd i det omgivande samhället. Här finns därför anledning att göra utbildningsinsatser som riktar sig bredare än enbart till den politiska arenan.

Villkoren för beslutsfattande

För att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande är det inte tillräckligt att analysera kvinnors och mäns närvaro i politiska församlingar. Utan rimliga villkor för att utföra uppdraget som förtroendevald har politiker sämre möjligheter att utöva reell makt. Forskning om villkoren för svenska politiker har visat på vissa väsentliga skillnader mellan kvinnor och män. Det handlar framförallt om informella praktiker i det dagliga politiska arbetet och hur politiker bemöts och behandlas.

En stor majoritet av riksdagsledamöterna anser att riksdagens arbetsätt fungerar väl, men det finns ett större missnöje med de personliga arbetsvillkoren.²¹ Medan riksdagens arbetsformer såsom

¹⁷ Ahlbom, Jakob och Richard Karlsson. 2023. Könsskillnader bland svenska väljare 1921-2022, Göteborgs universitet, Valforskningsprogrammet rapport 2023:9.

¹⁸ SCB. 2023. *Deltagandet i de allmänna valen 2022*.

¹⁹ SCB 2023.

²⁰ MUCF 2024, *En fördjupad bild av ungas inflytande och delaktighet*, Ung i dag 2024:2

²¹ Håkansson, Sandra, och Josefina Erikson. 2025. "Åttnjuter riksdagsledamöterna jämlika förutsättningar för uppdraget? Könns- ålders- och klassmönster". I *Riksdagens landskap*, red. Patrik Öhberg och Jakob Ahlbom. Göteborg: Göteborgs universitet, 96-112.

utskottsarbetet och arbetet i kammaren följer tydliga former och procedurer är andra delar i uppdraget såsom ledamöternas bemötande sinsemellan och kontakterna med medborgare oreglerat och varierar stort ledamöter emellan. Här finns det också könsskillnader; kvinnliga riksdagsledamöter är i genomsnitt mer missnöjda med sina personliga arbetsvillkor än vad männen är.²² Det finns också skillnader i benägenheten att yttra sig vid partigruppsmöten i riksdagen, där män upptar en större del av samtalsutrymmet när partierna diskuterar sina prioriteringar och ställningstaganden.²³ Detta informella mönster riskerar att ge männen ett större inflytande över politiken än kvinnorna.

Skillnaderna i villkoren för politiska uppdrag är särskilt framträdande bland unga politiker (upp till 35 år). Medan unga kvinnor och män i riksdagen verkar få ungefär samma tillgång till meriterande formella roller såsom ledarskapsuppdrag, finns betydande skillnader i informella aspekter av villkoren. En viktig slutsats är att unga kvinnor upplever kraven som betydligt högre vad gäller behovet av att vara påläst och att undvika misstag, medan unga män i högre utsträckning upplever att de kan lära sig på jobbet.²⁴ De unga kvinnorna i riksdagen utsätts också för härskartekniker såsom att bli avbrutna, att andra tar åt sig äran för deras arbete, sexistiska kommentarer och närgångna kommentarer om utseende och privatliv.²⁵

Dessa slutsatser kommer framförallt från forskning om riksdagen, medan kunskaperna om i vilken utsträckning kvinnor och män har likvärdiga villkor för uppdrag inom kommuner och regioner är mindre välutvecklade. Det saknas också undersökningar om huruvida villkoren är mer jämställda i exempelvis större eller mindre kommuner och ifall några särskilda arbetssätt leder till mer jämställda villkor, mindre sexistiskt bemötande av unga kvinnor eller mer jämlika krav på kvinnor och män.

Hot och trakasserier

En del i politikens villkor som kommit att ses som alltmer central är hot och trakasserier som riktas mot förtroendevalda. Ungefär 25% av kommunpolitikerna, 30% av regionpolitikerna, och över 60% av riksdagsledamöterna utsätts årligen.²⁶ Framförallt utsätts de för psykiska former av våld såsom obehaglig och skrämmande kommunikation medan fysiskt våld riktat mot svenska politiker är mycket ovanligt. Forskningen om våld mot politiker, inklusive psykiska former av våld såsom hot, har pekat ut flera viktiga jämställdhetsaspekter. Kvinnor på mer framträdande och synliga

²² Håkansson och Erikson, 2025.

²³ Håkansson och Erikson, 2025.

²⁴ Erikson, Josefina, och Cecilia Josefsson. 2021. "Equal playing field? On the intersection between gender and being young in the Swedish Parliament". *Politics, Groups, and Identities* 9(1): 81–100.

²⁵ Erikson och Josefsson, 2021.

²⁶ Frenzel, Anna och Sara Afifi. 2025. Politikernas trygghetsundersökning 2025.

Brottsförebyggande rådet Rapport 2025:17.

poster utsätts betydligt mer än sina manliga motsvarigheter,²⁷ och angreppen på kvinnor har en grövre karaktär.²⁸ Forskning saknas om effekter på viljan att kandidera till politiska uppdrag, men det är troligt att till exempel unga kvinnor påverkas negativt av att bevittna hur etablerade kvinnliga politiker drabbas av hot och trakasserier.

En tydlig konsekvens för den politiska jämställdheten är att hot och trakasserier påverkar kvinnliga politikernas sätt att utöva uppdraget som förtroendevald. Både kvinnor och män väljer bort offentliga uttalanden i specifika frågor med hänsyn till risken att utsättas, men kvinnor gör detta i betydligt högre utsträckning än männen.²⁹ Detta innebär att kvinnliga politiker inte finns med i samhällsdebatten i samma utsträckning som männen och har sämre möjligheter att påverka politikens inriktning. Ett annat tydligt mönster är att unga politiker (definierat som politiker i åldersspannet 18-35) utsätts mer än sina äldre kolleger och påverkas mer både vad gäller att tystna i debatten och att överväga att lämna politiken.³⁰ Även kommunpolitiker med invandrarbakgrund utsätts oftare för alla former av våld än sina motsvarigheter med inhemsk bakgrund,³¹ och riksdagsledamöter med invandrarbakgrund upplever omfattande rasistiska påhopp.³² I och med att detta psykiska våld drabbar kvinnor, unga, och politiker med invandrarbakgrund på ett särskilt sätt kan det förstärka dessa gruppers politiska marginalisering. Därmed utgör psykiskt våld mot politiker inte bara en viktig demokratifråga utan också ett problem som motverkar en jämställd och jämlik fördelning av makt och inflytande.

Dessa systematiska skillnader i hur utsattheten skiljer sig åt mellan olika grupper avspeglas inte i de åtgärder som finns för att mildra konsekvenserna av hot mot politiker. Polisen och säkerhetspolisen, riksdagen, kommunerna och regionerna, såväl som de politiska partierna har alla viktiga roller för att försäkra att förtroendevalda kan utöva sina uppdrag utan att påverkas av odemokratiska tilltag såsom hot och skrämeltaktiker. De åtgärder som dessa olika aktörer vidtar fokuserar i stor utsträckning på att skydda politiker från fysiska hot. Hot och trakasserier ses inte som problematiskt som sådant.³³ Att säkra politikernas fysiska integritet är självklart av yttersta vikt, men politiker är i stort sett lämnade att själva hantera den stora mängd trakasserande och hotfulla

²⁷ Håkansson, Sandra. 2021. "Do Women Pay a Higher Price for Power? Gender Bias in Political Violence in Sweden". *The Journal of Politics* 83(2): 515–31.

²⁸ Erikson, Josefina, Sandra Håkansson, och Cecilia Josefsson. 2023. "Three Dimensions of Gendered Online Abuse: Analyzing Swedish MPs' Experiences of Social Media". *Perspectives on Politics* 21(3): 896–912.

²⁹ Håkansson, Sandra. 2024. "The Gendered Representational Costs of Violence against Politicians". *Perspectives on Politics* 22(1): 81–96.

³⁰ Håkansson, 2024.

³¹ Håkansson, Sandra, och Nazita Lajevardi. 2025. "Representation at Risk: Evaluating Levels and Consequences of Violence against Immigrant-Background Politicians". *American Political Science Review* 119(3): 1463–78.

³² Albertsson, Matilda, och Josefina Erikson. 2025. "Racism and Gender in the Parliamentary Workplace: Insight Into Immigrant Background MPs' Experiences of Discrimination in Sweden". *Scandinavian Political Studies* 48: e70006.

³³ Erikson, Josefina, Malin Holm och Sandra Håkansson. 2025. *Stäveja hot och hat mot politiker – strategier, utmaningar och jämställdhetsaspekter*. Rapport till Riksdagens arbetsgrupp för jämställdhet, februari 2025.

kommunikation som riktas mot dem där det inte bedöms finnas någon risk att förövaren ska angripa politikern fysiskt. Detta påverkar särskilt villkoren för de kvinnor och politiker med invandrarbakgrund som utsätts för omfattande sexistiska och rasistiska påhopp. Åtgärderna tar heller inte hänsyn till de gruppmönster som finns i utsattheten eller utsatthetens konsekvenser. Även om vissa politiker kan erbjudas ett utökat stöd med att hantera inkommande hot och hat, gäller detta i princip enbart politiker som fått ett särskilt uppdrag såsom att bli talesperson för en laddad fråga eller de som har högre synlighet genom att de blivit partiledare, minister eller liknande.³⁴ Politiker som har en hög utsatthet som inte är kopplad till vilka uppdrag de innehar, erbjuds inget särskilt stöd.

Ytterligare en utmaning när det gäller hot och trakasserier är att det finns stor variation i det stöd som erbjuds kommun- och regionpolitiker ute i landet. Med tanke på att resurser och kompetens skiljer sig mellan olika kommuner och regioner finns det anledning att särskilt se över hur stödet till lokalpolitiker kan förbättras och nå en god nivå i hela landet.

Förslag på hantering av dessa problem

I den svenska modellen av politisk jämställdhet som bygger på normer och frivillighet, har partierna ett stort ansvar för att fortsätta arbetet för en jämställd fördelning av den politiska makten. En samsyn som går över partigränser och könstillhörighet kring jämställdhet som politisk norm är i längden avgörande för den framtida utvecklingen. Även om detta arbete sker i politiska partier på frivillig basis, kan regeringen stödja och främja arbetet för jämställdhet på olika sätt. Exempelvis genom att upprätthålla expertkunskap på området och skapa incitamentsstrukturer för att civilsamhället ska prioritera jämställdhet. Det är emellertid också viktigt att inte se politiken som frånkopplad från resten av samhället utan arbeta brett med jämställdhetsfrågor, i synnerhet bland unga. Det handlar om jämställdhet inom politiken, men ytterst om alla medborgares möjligheter till makt och inflytande oavsett kön eller andra sociala gruppstillhörigheter. Här har grundskolan en viktig roll att spela för att skapa bredare samförstånd och förståelse kring mäns och kvinnors levnadsvillkor, jämställdhet och frågor om inflytande och makt. Vi föreslår följande:

- Bibehåll expertkunskap om jämställdhet i Regeringskansliet.
- Utred hur de politiska partiernas jämställdhetsarbete kan främjas.
- Bibehåll och stärk undervisning kring jämställdhet och lika villkor i grundskolan.
- Bibehåll krav på jämställdhet i bidrag till civilsamhällesorganisationer.

³⁴ Erikson, Holm och Håkansson, 2025.

Vidare bör utvecklingen när det gäller politiska utnämningar och ledarskap noggrant följas framöver. Normarbetet är ett långsiktigt arbete, och det kan även finnas anledning att mer kortsiktigt se över procedurer för hur utnämningar görs till särskilt viktiga poster inom politiska församlingar, såsom utskottspresidierna i riksdagen, för att säkerställa jämställd representation. Exempelvis tillämpas sedan länge ett system med dubbla nomineringar (en man och en kvinna) till statliga kommittéer för att kunna balansera gruppens sammansättning³⁵, men i riksdagen är detta tillvägagångssätt relativt ovanligt. Dubbla nomineringar skulle kunna vara ett sätt att öka andelen kvinnor på vissa positioner eller i vissa grupper och samtidigt behålla ett stort mått av frivillighet. Vi föreslår följande:

- Undersök möjligheten att inför dubbla nomineringar till politiskt centrala positioner så som utskottspresidierna.

För att villkoren för politiker ska bli mer jämlika behöver informella normer som ger män mer förmånliga förutsättningar än kvinnor motarbetas. Det finns stöd i forskningen för att mer formaliserade regler som utformats på ett sätt som syftar till att främja jämlikhet utjämnar skillnader i praktiken.³⁶ Vi föreslår följande:

- Utred vilka regler i det politiska arbetet som skulle behöva ytterligare formalisering för att främja jämställdhet i villkoren för politiska uppdrag.

Ett viktigt område där regelverk och åtgärder behöver ses över är hot och trakasserier mot politiker. Mycket görs redan när det gäller politikernas fysiska skydd, men stödet till politiker behöver fokusera bredare än fysiskt våld. Åtgärder som mildrar konsekvenserna av psykiskt våld behöver förstärkas och här behövs såväl psykosocialt stöd till förtroendevalda som förbättrad tillgång till avlastning med hanteringen av inkommande hot. Särskild hänsyn behöver tas till de grupper av politiker som systematiskt utsätts för grövre trakasserier och vars politiska representation begränsas oproportionerligt av hot och trakasserier, det vill säga kvinnor, unga och politiker med invandrarbakgrund. Vidare bör stödet på lokal nivå ses över. Vi föreslår därför följande:

- Förstärk det psykosociala stödet till politiker för att hantera den stora påfrestning det innebär att utsättas för hot och liknande obehagliga händelser.
- Utred hur behovet av avlastning med hanteringen av inkommande hot och trakasserier kan organiseras så att den enskilde politikern inte själv behöver hantera detta.

³⁵ Förordning 1984:803; Proposition 1993/1994:147

³⁶ Bjarnegård, Elin och Pär Zetterberg. 2019. "Political Parties, Formal Selection Criteria, and Gendered Parliamentary Representation." *Party Politics* 25 (3): 325–35; Gains, Francesca och Vivien Lowndes. 2014. "How Is Institutional Formation Gendered, and Does It Make a Difference? A New Conceptual Framework and a Case Study of Police and Crime Commissioners in England and Wales." *Politics & Gender* 10 (4): 524–48; Håkansson och Erikson 2025.

- Utred hur stödfunktioner, såväl praktiska som psykosociala, bäst kan tillgodose de olika behov som kvinnor, män, unga, äldre, och politiker med och utan invandrabakgrund har.
- Utred hur stödet till lokalpolitiker kan stärkas och nå en god nivå i hela landet.

Referenslista

- Ahlbom, Jakob och Richard Karlsson. 2023. Könsskillnader bland svenska väljare 1921-2022, Göteborgs universitet, Valforskningsprogrammet rapport 2023:9.
- Albertsson, Matilda, och Josefina Erikson. 2025. "Racism and Gender in the Parliamentary Workplace: Insight Into Immigrant Background MPs' Experiences of Discrimination in Sweden". *Scandinavian Political Studies* 48: e70006.
- Bjarnegård, Elin och Pär Zetterberg. 2019. "Political Parties, Formal Selection Criteria, and Gendered Parliamentary Representation." *Party Politics* 25 (3): 325–35
- Dahlerup, Drude, och Monique Leyenaar, eds. *Breaking male dominance in old democracies*. OUP Oxford, 2013, s. 233;
- Erikson, Josefina och Lenita Freidenvall. 2021. "A legislative gender-equality norm as a catalyst for change? Discursive convergence in the case of the Swedish Parliament." *European Journal of Politics and Gender* 4.3, 403-421.
- Erikson, Josefina och Lenita Freidenvall. "Exploring sustainability in parliamentary gender equality work. Insights from the Swedish Riksdag." *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 32.1 (2024): 17-34.
- Erikson, Josefina, Malin Holm och Sandra Håkansson. 2025. *Stävja hot och hat mot politiker – strategier, utmaningar och jämställdhetsaspekter*. Rapport till Riksdagens arbetsgrupp för jämställdhet, februari 2025.
- Erikson, Josefina, Sandra Håkansson, och Cecilia Josefsson. 2023. "Three Dimensions of Gendered Online Abuse: Analyzing Swedish MPs' Experiences of Social Media". *Perspectives on Politics* 21(3): 896–912.
- Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson. 2025. "Leaders' desires to lead: progressive ambition and norms around gender balance in the Swedish parliament". *Politics, Groups, and Identities*, 13(2), 325-345.
- Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson. 2024. "Adverse contagion? Populist radical right parties and norms on gender balance in political institutions". *Politics and Governance*, 12.
- Erikson, Josefina och Cecilia Josefsson. 2021. "Jämställdhet och ledarskap i Riksdagen" *Rapport till riksdagens arbetsgrupp för jämställdhet*.
- Erikson, Josefina, och Cecilia Josefsson. 2021. "Equal playing field? On the intersection between gender and being young in the Swedish Parliament". *Politics, Groups, and Identities* 9(1): 81–100.
- Finnemore, Martha och Kathryn Sikkink 1998. "International norm dynamics and political change", *International Organization*, 52(4): 887–917.
- Freidenvall, Lenita. 2021. *Equal representation without legislation: gender, power, and institutions in Sweden*. Bloomsbury Publishing PLC.

- Frenzel, Anna och Sara Afifi. 2025. Politikernas trygghetsundersökning 2025. Brottsförebyggande rådet Rapport 2025:17.
- Förordning 1984:803 om jämställdhet i statlig verksamhet
- Gains, Francesca och Vivien Lowndes. 2014. "How Is Institutional Formation Gendered, and Does It Make a Difference? A New Conceptual Framework and a Case Study of Police and Crime Commissioners in England and Wales." *Politics & Gender* 10 (4): 524–48
- Håkansson, Sandra. 2021. "Do Women Pay a Higher Price for Power? Gender Bias in Political Violence in Sweden". *The Journal of Politics* 83(2): 515–31.
- Håkansson, Sandra. 2024. "The Gendered Representational Costs of Violence against Politicians". *Perspectives on Politics* 22(1): 81–96.
- Håkansson, Sandra, och Josefina Erikson. 2025. "Åtnjuter riksdagsledamöterna jämlika förutsättningar för uppdraget? Könns- ålders- och klassmönster". I *Riksdagens landskap*, red. Patrik Öhberg och Jakob Ahlbom. Göteborg: Göteborgs universitet, 96–112.
- Håkansson, Sandra, och Nazita Lajevardi. 2025. "Representation at Risk: Evaluating Levels and Consequences of Violence against Immigrant-Background Politicians". *American Political Science Review* 119(3): 1463–78.
- Jämställdhetsmyndigheten. 2021, s. 53, 67ff. "Ett sekel av rösträtt och valbarhet. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande", rapport 2021:1.
- MUCF. 2025. *Så tycker unga – Demokrati och viktiga samhällsfrågor*.
- MUCF. 2024. *En fördjupad bild av ungas inflytande och delaktighet, Ung i dag 2024:2*
- Off, Gefjon, Nicholas Charron, och Amy Alexander. 2022. "Who perceives women's rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe." *Frontiers in Political Science* 4, 909811.
- Proposition 1993/1994:147 Delad makt- delat ansvar
- SCB. 2024. *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024*.
- SCB. 2023. *Deltagandet i de allmänna valen 2022*.
- Wängnerud, Lena (2015). *The principles of gender-sensitive parliaments*. Routledge.

Delmål 1

En jämn fördelning av makt och inflytande – i arbetslivet

*Charlotte Holgersson, docent och Anna Wahl, professor emerita,
Institutionen för industriell ekonomi och organisation,
Kungliga Tekniska högskolan*

Makt och inflytande i arbetslivet – om könsfördelningar, normer och förändringsarbete

Ett kunskapsunderlag till 2024 års jämställdhetsutredning (A2024:06) skrivet av Docent Charlotte Holgersson och Professor Emerita Anna Wahl, Institutionen för industriell ekonomi och organisation, Kungliga Tekniska högskolan.

Inledning

Detta kunskapsunderlag fokuserar på det första jämställdhetspolitiska delmålet – en jämn fördelning av makt och inflytande – med särskilt fokus på arbetslivet. Även om Sverige i internationella jämförelser har gjort betydande framsteg när det gäller jämställdhet i arbetslivet, bland annat genom ett välfärdssystem som möjliggör för alla, oavsett kön, att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap, råder det inte lika villkor. Ojämställdheten på arbetsmarknaden tar sig uttryck genom bland annat könssegregering i yrken och positioner samt löneskillnader mellan mans- och kvinnodominerade yrken och sektorer. På arbetsplatser visar den sig i olika former av diskriminering, exempelvis vad gäller lön, befordran och utvecklingsmöjligheter, men också genom förekomst av sexuella trakasserier och bristande bekräftelse i arbetet. En ojämn könsfördelning på chefspositioner ses också som ett uttryck för ojämställdhet, då dessa positioner innebär makt och inflytande över exempelvis strategiska beslut, målformuleringar, resursfördelning och organisering av arbete. Men en jämn könsfördelning på ledande positioner behöver inte nödvändigtvis betyda att villkoren för att utöva makt och inflytande på dessa positioner är jämställd. För att nå målet om en jämn fördelning av makt och inflytande krävs därför, förutom vilja till förändring, också kunskap om de komplexa processer som återskapar ojämställdhet i organisationer och om förändringsarbete som utmanar dessa könsordnande processer.

Kunskapsunderlaget inleds med en genomgång av aktuell statistik som visar att det fortfarande råder en ojämn könsfördelning på ledande positioner i arbetslivet. För att bättre förstå problemet med den ojämna könsfördelningen på ledande positioner i arbetslivet följer ett avsnitt som sammanfattar centrala insikter från forskningen om hur processer bidrar till att återskapa könsfördelningar och normer som upprätthåller ojämställdheten på ledande positioner i organisationer. Med utgångspunkt i tre statliga utredningar om könsfördelningen i ledningsgrupper och styrelser i svenskt näringsliv, beskrivs hur förståelsen av problemet med den ojämna könsfördelningen på ledande positioner har förändrats och hur jämställdhetsarbetet för att öka andelen kvinnor på ledande positioner har utvecklats över tiden. Mot bakgrund av detta kunskapsläge föreslås ett antal åtgärder som syftar till att främja förändringsarbetet för ökad jämställdhet på ledande positioner i arbetslivet.

Fortsatt mansdominans på ledande positioner i arbetslivet

Trots att andelen kvinnor på chefspositioner i arbetslivet har ökat under de senaste decennierna råder det fortfarande mansdominans på ledande positioner i Sverige¹. I privat sektor är 35 procent av cheferna kvinnor och 65 procent var män år 2023. I offentlig sektor var däremot 71 procent av

¹ SCB, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024* (2024).

cheferna kvinnor och 29 procent män. Andelen kvinnliga chefer är emellertid underrepresenterade i förhållande till anställda kvinnor i både privat och offentlig sektor.

Statistik² från 2023 visar att operativa verksamhetsledare, såsom till exempel verkställande direktörer, utgörs av 29 procent kvinnor och 71 procent män i privat sektor medan operativa verksamhetsledare inom offentlig förvaltning (staten, kommuner och regioner) är jämn, med 46 procent kvinnor och 54 procent män. Det saknas statistik på könsfördelningen på motsvarande ledande positioner i det civila samhällets organisationer, det som även går under samlingsnamnet ideell sektor. Den ideella sektorn sysselsätter 3,8 procent av alla förvärvsarbetande i Sverige och en majoritet av dessa är kvinnor³. Det finns dock ingen officiell systematisk statistik över könsfördelningen vare sig bland anställda chefer eller förtroendevalda ledare.

Staten som ägare har sedan många år ett uppdrag att säkerställa jämn representation av kvinnor och män i de styrelser där staten utser ledamöter. Könsfördelningen i styrelserna bland de statliga bolagen är 45 procent kvinnor och 64 procent män. Inom statliga myndigheters styrelser och insyns råd är andelen kvinnor 49 procent och 51 procent är män. Bland chefer i staten är andelen kvinnor 52 procent och män 48 procent. Könsfördelningen i bolagsstyrelser i privat näringsliv är däremot inte jämn. Över tid har andelen kvinnor i bolagsstyrelser ökat men könsfördelningen är fortfarande inte balanserad. Det finns ingen systematisk uppföljning av representationen i bolagsstyrelser och ledningsgrupper generellt, den senaste kartläggningen genomfördes 2014⁴. Däremot finns det statistik över börsbolagens styrelser och ledningsgrupper. År 2023 var 10 procent av styrelseordföranden kvinnor och 90 procent var män och av börsbolagen har 14 procent en kvinna som verkställande direktör medan 86 procent har en man. Bland styrelsemedlemmar är 35 procent kvinnor och 65 procent män år 2023. Då kvinnor i större andel innehar suppleantposter innebär det att även om fördelningen närmar sig en jämn könsfördelning, har männen i högre grad rösträtt på styrelsemöten än kvinnor⁵.

Processer i arbetslivet som återskapar ojämställdhet

Forskning visar att denna skeva antalsmässiga fördelning på ledande positioner i arbetslivet är ett resultat av processer genom vilka människors vardagliga handlingar särskiljer och skapar hierarkier mellan könen, det som i forskningen kallas för könsordnande processer⁶. Dessa processer påverkas av både organisationers strukturer och kulturer. Strukturerna består av rutiner och system som sorterar och värderar människor på sätt som skapar mönster av åtskillnad, exempelvis genom att olika sysslor och positioner får olika könsfördelningar. Kulturerna rör normer och värderingar som präglar människors föreställningar och handlingar i organisationer. Ofta dominerar en kultur som påverkar uppfattningar om vem som "passar in", vilket kan inkludera vissa grupper samtidigt som andra exkluderas. Organisationers strukturer och kulturer är dessutom nära sammanlänkade. Könsfördelningar påverkar vilka grupper som får inflytande över den dominerande kulturen, samtidigt som kulturen kan legitimera rådande könsfördelningar.

En tydlig struktur som påverkar makt och inflytande på ledande positioner i arbetslivet är just könsfördelningen. Omfattande forskning visar att mansdominansen på chefspositioner påverkar kvinnors förutsättningar som chefer. Kvinnor i minoritetssituation upplever ofta ökad synlighet och prestationspress, högre risk att möta stereotypa förväntningar samt krav på anpassning till majoritetskulturen⁷. Detta begränsar inte bara kvinnors handlingsutrymme som chefer generellt, utan

² Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdheten i Sverige. Lagesbild över de jämställdhetspolitiska målen, april 2025*. Rapport 2025:15 (2025).

³ SCB, *Det civila samhället 2020 – satelliträkenskaper* (2020).

⁴ SCB, *Kvinnor och män i näringslivet 2013* (2013).

⁵ SCB, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024* (2024).

⁶ Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S., *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön* (Studentlitteratur, 2018).

⁷ Wahl m.fl., 2018.

också deras möjlighet att verka för jämställdhet. Effekterna av minoritetspositionen bidrar därmed till att mansdominansen reproduceras.

Mäns handlingsutrymme påverkas också av mansdominansen då det inte är ovanligt att det i sådana kontexter utvecklas en så kallad homosocial kultur. Homosociala kulturer utmärks av att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män som följd av att män och manlighet på strukturell nivå värderas högre än kvinnor och kvinnlighet⁸. I sådana organisationskulturer odlas en överordnad manlig norm, där vissa män inkluderas och ömsesidigt bekräftar varandra som överordnade, medan kvinnor och andra som inte passar in på normen exkluderas. Normen kan variera mellan organisationer, men gemensamt är ofta att kvinnor ses som underordnade. Homosociala kulturer påverkar vidare mäns benägenhet att ifrågasätta hur chefsarbetet organiseras och ledarskapet utövas. Sådana kulturer försvårar exempelvis för män att prioritera annat än arbetet, vara föräldralediga, bekräfta kvinnor eller aktivt driva jämställdhetsarbete⁹. Mansdominansen på ledande positioner underlättar alltså för män att reproducera den rådande ordningen, dels genom att ojämställdheten osynliggörs, dels genom att den inte upplevs som ett problem eller något som kan utmanas.

När väl kvinnor har ledande positioner är det inte sällan på särskilda positioner. Det är ofta på chefspositioner som anses vara mindre betydelsefulla och som förknippas med sämre karriärmöjligheter, exempelvis funktioner såsom HR och kommunikation¹⁰. Förutsättningar för chefskap förändras dessutom när andelen kvinnor ökar på positionerna. Studier visar till exempel på ett samband mellan ökat antal kvinnor på högre chefspositioner inom akademien och en försämring av dessa positioners status samtidigt som själva arbetet blev mer tidskrävande¹¹.

Att män historiskt och än idag dominerar på ledande befattningar har lett till att normen för ledarskap är manligt könsmärkt¹². Forskningen visar på att våra föreställningar om ledarskap fortfarande är präglade av föreställningar om manlighet men även klass, hudfärg, etnicitet, sexualitet, kroppsfunction och ålder, vilket gör att de som inte överensstämmer med denna manliga norm framstår som annorlunda och bristfälliga. Detta begränsar således inte enbart kvinnors och könsminoriteters inflytande och handlingsutrymme som ledare och chefer utan även de män som inte passar in i den rådande manliga ledarskapsnormen. Denna norm och de homosociala kulturerna påverkar karriärvillkoren i mansdominerade organisationer eftersom endast en särskild kategori män blir synliggjorda som potentiella chefs- eller ledarämnen. Som en konsekvens får dessa män i högre utsträckning möjlighet att utveckla sitt ledarskap, erbjudanden om positioner som fungerar som sprängbräddor och bekräftelse som ledare och chefer¹³.

Även i kvinnodominerade sammanhang återskapas en manlig norm. Forskning visar att kvinnor som är chefer i kvinnodominerade organisationer visserligen inte upplever att deras ledarskap ifrågasätts, men kulturen i dessa organisationer återskapas en manlig norm som följd av att män ses som statushöjande och därför särskilt önskvärda i deras organisationer samtidigt som kvinnor som kollektiv ses som problematiska eller bristfälliga¹⁴. Statistiken visar att män i kvinnodominerade organisationer generellt sett har goda karriärmöjligheter. Metaforen "glashissen" brukar användas för att beskriva mäns karriärer i kvinnodominerade organisationer, medan metaforen "glastaket" beskriver kvinnors karriärmöjligheter i mansdominerade organisationer. Karriärvillkoren ser

⁸ Lindgren, G., 'Broderskapets logik.' Tidskrift för genusvetenskap, 17(1) (1996): 4–14.

⁹ Holgersson, C., 'Homosocialitet som könsordnande process.' *Norma: Nordic Journal for Masculinity Studies*, 1(1) (2006): 24–41

¹⁰ Wahl m.fl., 2018.

¹¹ Muhonen, T., Liljeroth, C. & Lindqvist Scholten, C., 'Vad innebär jämn könsfördelning på mellanchefsnivå för den kvalitativa jämställdheten i organisationen?' (Malmö högskola, 2012); Peterson, H., 'Exit the king. Enter the maid: Changing discourses on gendered management ideals in Swedish Higher Education', *Gender in Management: An International Journal*, 30(5) (2015), 343–357.

¹² Wahl m.fl., 2018.

¹³ Wahl m.fl., 2018.

¹⁴ Regnö, K., *Det osynliggjorda ledarskapet: Kvinnliga chefer i majoritet* (Doktorsavhandling, Kungliga Tekniska högskolan, 2013); Regnö, K., 'Managing care work in times of austerity: Gendered working conditions for managers', i B.-I. Keisu m.fl. (red.) *Gendered norms at work: New perspectives on work environment and health* (Springer International, 2021), 83–101.

emellertid olika ut inom gruppen kvinnor och män beroende på hur normen för chefskap och ledarskap är präglad med avseende på andra dimensioner såsom ålder, klass, etnicitet, kroppsfunction och sexualitet¹⁵.

Vidare visar forskning att villkoren för chefer ser annorlunda ut beroende på verksamhetens könsfördelning och könsmärkning. Till exempel visar jämförelser av kvinnodominerade och mansdominerade kommunala verksamheter att chefernas handlingsutrymme i de kvinnodominerade verksamheterna är mer begränsad på grund av bland annat större antal medarbetare per chef och sämre tillgång till administrativt stöd, resurser och utrustning¹⁶. Dessutom visar studier att chefer inom de kvinnligt könsmärkta verksamheterna vård, skola och omsorg har genomgående sämre villkor¹⁷. Dessa verksamheter är starkt påverkade av den politiska styrningen av välfärden som fokuserar på mål- och resultatstyrning. Det har lett till både ökad detaljstyrning och hög grad av granskning. Politiker verkar dessutom vara mindre positiva till genomgripande förändringsarbete i dessa verksamheter trots att dessa arbetsplatser är förknippade med förhöjda risker för arbetsrelaterad ohälsa¹⁸. Det stora antalet medarbetare per chef försvårar också möjligheten att bedriva ett proaktivt arbetsmiljöarbete¹⁹.

Forskningen pekar således på att det inte räcker med att förändra könsfördelningen på ledande positioner i en organisation för att fördelningen av makt och inflytande ska bli jämställd eftersom det inte nödvändigtvis innebär att värderingen av könen blir mer jämställd. För att denna värdering ska förändras behövs de processer som upprätthåller en manlig norm utmanas och förändras. Detta förutsätter både probleminsikt och ett förändringsarbete med ett maktperspektiv²⁰.

Probleminsikt och förändringsarbete

För att kunna bedriva jämställdhetsarbete som förändrar processer som upprätthåller ojämställdheten i organisationer är det av stor vikt att först stanna upp vid problemet med ojämställdhet. I organisationer kan det vara frestande att hoppa över en gedigen problemanalys för att gå direkt till åtgärder och val av metoder. Forskning visar emellertid på betydelsen av att inför varje förändringsinitiativ kartlägga och beskriva det aktuella problemet och att skapa en förståelse för de processer som ligger bakom ojämställdheten. Probleminsikten lägger grunden för hur förändringsarbetet ska läggas upp och påverkar hur en uppföljning av resultat kan göras. I detta avsnitt sammanfattas lärdomar om betydelsen av probleminsikten för förändringsarbetet från tre statliga utredningar – SOU 1993:4, 2004:16, 2014:80²¹ – som undersökt ojämställdheten på ledande positioner och förändringsarbetet i svenskt näringsliv. I sammanfattningen fokuseras utredningarnas slutsatser om probleminsikt, metoder och resultat under en 20-årsperiod. Slutsatserna följs också upp med resultat från en studie genomförd 2025 där förändringsaktörer intervjuas utifrån samma

¹⁵ Wingfield, A. H., 'Racializing the Glass Escalator: Reconsidering Men's Experiences with Women's Work,' *Gender & Society* 23(1) (2009): 5–26.

¹⁶ Forsberg Kankkunen, T., *Två kommunala rum: ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter* (Doktorsavhandling, Stockholms universitet, 2009); Forsberg Kankkunen, T., Bejerot, E., Björk, L. & Härenstam, A., *New Public Management i kommunal praktik. En studie om chefers möjligheter att hantera styrning inom verksamheterna Vatten, Gymnasium och Äldreomsorg* (ISM Rapport 15, 2014).

¹⁷ Björk, L., Forsberg Kankkunen, T. & Bejerot, E., 'Det kontrollerade chefskapet – variationer i genusmärkta verksamheter', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(4) (2011), 79–94; Jämställdhetsmyndigheten, *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad. Rapport 2021:7* (2021).

¹⁸ Arbetsmiljöverket, *Organisera för en jämställd arbetsmiljö – från ord till handling. En vitbok från Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag "Kvinnors arbetsmiljö" 2011–2016. Rapport 2017:6* (2017). Jämställdhetsmyndigheten, *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad. Rapport 2021:7* (2021). Sjöberg Forssberg, K., *Makt och möjlighet att förändra? Systematiskt arbetsmiljöarbete i könade offentliga verksamheter* (Doktorsavhandling, Kungliga Tekniska högskolan, 2021).

¹⁹ Vänje, A., 'Being there no matter what: working in publicly provided homecare services', *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(3) (2021), 43–62.

²⁰ Wahl m.fl., 2018.

²¹ SOU 1994:3, *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (Fritzes, 1994); SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser* (Fritzes, 2003); SOU 2014:80, *Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv* (Fritzes, 2014).

frågeställningar som i utredningarna kring probleminsikt, metoder och resultat, varför tidslinjen utökas till 30 år.

Från bristfälliga kvinnor till omedvetna män

Den skeva könsfördelningen på ledande positioner i arbetslivet är inte ett uppenbart problem för alla. Det är ett välkänt fenomen i forskningen att många ser den skeva könsfördelningen som normal, eller kanske naturlig. Brist på probleminsikt är därför ofta ett grundläggande problem som måste hanteras då jämställdhetsarbete initieras. I de statliga utredningarna om ledande positioner i näringslivet har olika grupper fått ge sin bild av orsakerna bakom den ojämna könsfördelningen på ledande positioner. Synen på problemet med ojämställdhet visar sig vara betydelsefullt för vilken typ av åtgärder som vidtagits och för vilka resultat som blivit möjliga. Det går även att se förändringar i synsätt, bland annat som resultat av ökad kunskap och medvetenhet.

En grupp som har intervjuats är förändringsaktörer, dvs. personer som arbetar med att driva jämställdhetsprojekt i syfte att öka andelen kvinnor på ledande positioner, både som interna och externa aktörer. Förändringsaktörer som har erfarenhet av att arbeta för olika uppdragsgivare i olika företag under en lång tid har beskrivit att den vanligaste förklaringen till den skeva könsfördelningen som de mött i näringslivet är att kvinnor ses som bristfälliga på olika sätt, vilket kan uttryckas som att kvinnor föder barn, inte har tillräcklig kompetens eller att de inte vill göra karriär. I de senare utredningarna har förklaringar om kvinnors brister kompletterats med att många branscher släpar efter med omoderna värderingar som bevarar mansdominans. Förändringsaktörerna som intervjuats har själva sedan länge tagit avstånd från den gängse uppfattningen om kvinnor som problemet. De har sedan 1990-talen betonat att problemet handlar om ojämn fördelning av makt och tillgång till resurser och att det finns en ovilja hos män att dela med sig av makten.

Intervjuer med manliga företagsledare i utredningen från 2014 visar att det skett en förflyttning i uppfattning av problemet till att det snarare än kvinnors brister handlar om ett problem för bolagen och för samhället i stort. Flera av företagsledarna som intervjuades hade själva varit involverade i jämställdhets- och mångfaldsfrågor vilket inte var typiskt för kategorin manliga ledare. Det som var nytt 2014 jämfört med tidigare intervjuer med manliga ledare var att de beskrev att strukturer på arbetsmarknaden medverkar till könsfördelningen på ledande positioner. Det gick att se att synsättet påverkats av forskning om ojämställdhet, och att en större medvetenhet om strukturers betydelse förändrat probleminsikten hos män, något även förändringsaktörer lagt märke till. De manliga företagsledarna såg inte kvinnor som bristfälliga utan som minst lika kompetenta som sina manliga kollegor, om inte mer kompetenta ibland. Synen på kvinnor som kompetenta återkom i intervjuerna med de kvinnliga företagsledarna. De framhöll att de ofta hade lättare att hitta kvalificerade kandidater som är kvinnor utifrån krav på goda studieresultat och kvalifikationer. De flesta av de kvinnliga cheferna tyckte att den sneda könsfördelningen främst berodde på att män rekryterar män och har svårt att släppa in kvinnor.

De kvinnliga företagsledarna hade i likhet med de manliga företagsledarna i första hand en strukturell förståelse av problemet, att villkor i karriären missgynnar kvinnor. Kvinnornas problembeskrivning hade i stort sett inte förändrats på 20 år. De tyckte generellt att kvinnor inte får det stöd de behöver för att klara arbetet på ett bra sätt. Kvinnor missgynnas av förväntningar om att göra karriär mellan 30 och 40 års ålder, att vara tidsmässigt tillgänglig, arbeta kvällar och helger, resa mycket och delta i sociala aktiviteter. När de uppnått en vd-position upplevde de kvinnliga ledarna att de fick större möjlighet att styra sin arbetstid så att det passar dem själva, vilket illustrerar betydelsen av kvinnors inflytande över arbetslivets villkor. De kvinnliga företagsledarnas erfarenheter av att också uppleva fördelar med att vara i minoritet känns igen från tidigare studier av kvinnliga chefer i minoritet²².

²² Wahl m.fl., 2018.

Men, även bland de kvinnliga ledarna märktes en ökad medvetenhet om karriärvillkor och strukturella hinder, grundad i forskning.

Bland de unga chefer som intervjuades i utredningen 2014 var det endast hälften som tyckte att ojämna könsfördelning på ledande positioner var ett problem, framför allt för att homogena grupper riskerar att missa viktiga perspektiv. De övriga tyckte antingen att könsfördelningen inte spelade någon roll eller att den skulle förändras av sig självt. Omedvetenheten om ojämställdhetens strukturella dynamik var större bland de yngre cheferna i jämförelse med de i ledande positioner, i synnerhet bland männen. I deras utsagor framstod karriärvillkoren som givna, något alla måste anpassa sig till. Att kunna arbeta mycket och övertid samt utan längre avbrott framstod som självklart och att ta ett längre avbrott av föräldradedighet antogs innebära att karriären stannar av. Både kvinnor och män såg att villkoren hade mest negativa konsekvenser för kvinnors karriärer. De unga ledarna såg inte att det handlade om strukturella effekter, utan betonade att det handlade om individuella val. Det fanns dock en ambivalens hos framför allt kvinnorna. De hävdade att det råder lika villkor och samtidigt sa de att villkoren i karriären fick olika konsekvenser för kvinnor och män.

Kunskap och vilja

Några slutsatser som dras i utredningarna är att kunskap, medvetenhet och reflektion är centralt för att skapa möjligheter till förändring och nya sätt att tänka. Kunskap utan vilja att förändra räcker dock inte för att få ett jämställt arbetsliv. Ledningen måste ta ägarskap i förändringsarbetet och initiera handling. Ett medvetet förändringsarbete innebär möjligheter för både kvinnor och män att tillskrivas potential som chefer och att utveckla vilja för att göra karriär. Homosociala kulturer innebär att vissa män blir framlyfta och bekräftade medan kvinnor, och andra som inte passar in på det dominerande ledaridealet, missgynnas.

En viktig utgångspunkt för förändring är vilket synsätt som ledare förmedlar kring *varför* könsfördelningen på chefspositioner ska förändras. Föreställningen om kvinnor som bristfälliga medverkar till att den sneda könsfördelningen och maktobalansen på chefspositioner återskapas. Kvinnor betraktas inte som bristfälliga i kvinnodominerade organisationer, eller i organisationer där det finns kunskap om könsmärkta villkor. Kvinnors chefskap kan betraktas som maktresurser i chefspositioner²³. Med detta synsätt blir kvinnor på chefspositioner en resurs som utövar makt och kan initiera förändringar i organisationer som utmanar könsmärkta villkor.

I en jämförelse mellan utredningarna från 1994 och 2003 beskrivs en förflyttning av förändringsarbetet från organisationsnivån till samhällsarenan som ett resultat av ett ökat medialt och politiskt intresse för frågan om fler kvinnor i ledande ställning. Det mediala intresset beskrivs av förändringsaktörerna som fortsatt starkt, medan det politiska intresset för frågan upplevs som avsevärt svagare under tioårsperioden. Det är en trend som håller i sig då förändringsaktörer intervjuats 2025²⁴. Det minskade politiska intresset får konsekvenser även i näringslivets agerande, där arbetet för förändring har minskat och ledande personer inte tar tillräckligt stark ställning för att en förändring är viktig. Näringslivet behöver få både ökade krav på rapportering och bättre incitament för att skapa resultat. Kunskap betraktas av förändringsaktörer fortfarande som en viktig grund för att förändringsarbetet ska kunna bedrivas. Förväntningarna i näringslivet är att den nya generationen är medveten och har de kunskaper som krävs för att skapa jämställda organisationer, men det är inget som sker automatiskt.

Behovet av kunskap och kunskapsspridning för att kunna förändra går som en röd tråd genom de tre utredningarna och i de uppföljande intervjuerna med förändringsaktörer 2025. I utredningen 2003 gjordes tillägget i analysen att det även krävs en vilja i näringslivet för att förändringar ska bli möjliga.

²³ Wahl, A., 'Företagsledning som konstruktion av manlighet', *Tidskrift för genusvetenskap*, 17(1) (1996), 15–29.

²⁴ Holgersson, C. & Wahl, A., 'Reflections on 30 Years of Gender Equality Work in Swedish Business Life', i J. Johansson (red.), *Equity, Diversity, and Inclusion in the Nordic Context: Perspectives, Practices, and Pathways* (kommande).

I utredningen från 2014 och i intervjuer från 2025 betonas behovet av uppföljning av arbetet samt synliggörande av och krav på resultat från politiskt håll att läggas till behoven av kunskap och vilja för att uppnå förändringar.

Metoder och prioriteringar

Utredningarna visar att de metoder som använts för att öka andelen kvinnor på ledande positioner är utbildningar av olika slag, mentorprogram, nätverk, medveten rekrytering, coachning och olika typer av projekt. Metoderna har dock kontinuerligt utvecklats både i utformning och tillämpning, främst när det gäller val av fokus, utformning av process och val av målgrupp. Under 1990-talet och tidigt 2000-tal var kvinnor den huvudsakliga målgruppen i förändringsinitiativ, vilket har skiftat mot större fokus på att arbeta med män under den senaste tioårsperioden. När målgruppen var män, var dessa ofta på ledande positioner och mer sällan yngre män eller män på mellanchefsnivå 2014. Hur det ser ut 2025 är inte känt. Att män blivit vanligare som målgrupp är en förändring som visar en ökad insikt om att män är en del av problemet och därmed också viktiga för att åstadkomma förändring. När målgruppen är kvinnor betonas betydelsen av att kvinnors erfarenheter av ojämställdhet och kvinnors kunskaper ska tas tillvara i förändringsarbetet för att säkerställa att kvinnors inflytande ökar. Att arbeta med könsblandade målgrupper är också vanligt, vilket till en del handlar om utvecklingen mot en större grad av integrering av jämställdhetsarbetet inom organisationer, vilket sker i samklang med strategin jämställdhetsintegrering vilken i stor utsträckning har tillämpats inom offentlig sektor.

Förändringsaktörer från intervjuerna 2025 pratar inte så mycket om särskilda metoder utan mer om en övergripande ansats om att arbeta med ett maktperspektiv och i process samt att arbeta med både struktur och kultur. Det viktiga är att få fram en medvetenhet hos organisationen om vad som är ett problem och varför det är ett problem för just dem. Förändringsaktörerna har forskningsbaserad kunskap men deras uppdragsgivare har sällan det. De beskriver att de ofta får enstaka föreläsningssupdrag och om de ska arbeta med förändring så ska de arbeta med en specifik fråga som bara ska åtgärdas utan att ägna tid åt hur frågan hänger ihop med strukturella frågor eller organisationskultur. Att åtgärda ett uttryck för ojämställdhet leder inte till organisatorisk förändring, om inte förändringsarbetet leder vidare till att synliggöra och förändra andra uttryck av ojämställdhet i organisationen. Förändringsaktörerna vänder sig också mot den dominerande fragmenterade synen på ojämställdhet. Flera av dem betonar att jämställdhetsintegreringsstrategin är hjälpsam för att komma ifrån det fragmenterade förändringsarbetet. Det förändringsaktörerna beskriver har stöd i forskningen där betydelsen av ett maktperspektiv i förändringsarbetet beskrivs vara centralt om det ska ha en transformativ potential²⁵. Forskning visar också att metoder kan betyda olika saker i praktiken beroende på ansats. Ett mentorprogram kan exempelvis utformas och tillämpas på en mängd olika sätt med helt olika resultat. Ansatsen i arbetet är avgörande, då den avspeglar probleminsikten, vilket avgör hur metoder tillämpas och vilka resultat som uppnås.

Förändringsaktörerna i de tre utredningarna²⁶ lyfter fram ett antal förändringar som de tycker både det egna och det gemensamma arbetet för ökad jämställdhet på ledande positioner har resulterat i generellt. De ser fler kvinnor på ledande positioner, en ökad synlighet av kvinnors kompetens i organisationer och ökad medvetenhet om jämställdhet hos kvinnor och män. De ser förändrade synsätt och beteenden i organisationer och att frågan finns på agendan. Enligt förändringsaktörerna är fler män än tidigare medvetna om att kvinnor tvingas anpassa sig till rådande villkor och att fler män är övertygade om vikten av förändring. Samtidigt som aktörerna tycker att arbetet ger resultat så är de flesta missnöjda med resultatet i näringslivet på det stora hela. Det går för långsamt och det händer för lite i relation till insatsen i arbete, menar de.

²⁵ Benschop, Y., Holgersson, C., van den Brink, M. & Wahl, A., 'Future challenges for practices of diversity management in organizations', i R. Bendt m.fl. (red.), *Oxford Handbook of Diversity in Organization* (Oxford University Press, 2015); Snickare, L. & Wahl, A., 'Still blaming the women? Gender equality work in academic organizations', *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 32(4) (2024), 292–306.

²⁶ SOU 1994:3; SOU 2003:16; SOU 2014:80.

Förändringsaktörerna är ännu mer oroade 2025. De ger uttryck för en stor frustration över den fortsatta bristfälliga probleminsikten och den fragmenterade ansatsen i förändringsarbetet. De menar att efterfrågan på uppdrag minskar och att färre har en önskan om att arbeta utifrån ett bredare perspektiv, en bild som också framträder i andra studier²⁷. Ytterligare en källa till frustration är den upplevda avsaknaden av politisk styrning och uppföljning av organisationers förändringsarbete. Förändringsaktörerna saknar tydliga mål och tydlig uppföljning från politiskt håll, vilket de menar skapar osäkerhet bland ledare i arbetslivet. Ojämsällldhet på ledande positioner uppfattas inte som en prioriterad fråga från politiskt håll av ledare i arbetslivet och varför de är obenägna att ta ansvar för jämsällldhetsarbetet.

Bristfälligt ansvarstagande för ökad jämsällldhet

Bilden av företagsledaren som aktör i jämsällldhets- och mångfaldsfrågor träder fram tydligare år 2014 än vad den gjorde 20 år tidigare. För de unga cheferna föreföll dock jämsällldhetsarbete vara en osynlig praktik 2014. Mer än hälften av dem uppgav att det inte bedrevs något jämsällldhetsarbete i deras företag. När jämsällldhetsarbete nämns av de unga cheferna är det i relation till likabehandlingspolicier i företagen, eller att HR-avdelningen finns som en resurs i arbetet med rekrytering. Den ambivalens som uttrycks grundas i omedvetenhet om öjämsällldhet och brist på kunskap. Det tyder också på att ledningens signaler om att jämsällldhet är viktigt saknas. Om ledningen inte tar ansvar för att driva förändring och synliggör detta tydligt kommer det sätta spår i verksamheten, inte minst i yngre generationers tolkning av situationen. De unga cheferna visar sig antingen vara negativa, ambivalenta eller kluvna inför det jämsällldhetsarbete de uppfattar pågå i deras företag. Mot bakgrund av att de unga cheferna ser karriärsvillkoren som givna och i många fall inte heller ser problem med en öjämnsällldhet på ledande positioner, är en rimlig tolkning att det är svårt för dem att förstå relevansen med att bedriva jämsällldhetsarbete. Medan kvinnorna förefaller kränkta av att beskrivas som föremål för jämsällldhetsarbete, tycks männen anse att jämsällldhetsarbete kan fylla ett syfte så länge det riktas till kvinnor. Sambandet mellan männens och kvinnornas synsätt på jämsällldhetsarbete förklarar också kvinnors motstånd mot jämsällldhet i allmänhet, och metoder som har kvinnor som målgrupp i synnerhet. De unga kvinnorna, i likhet med de kvinnliga företagsledarna, tolkar metoder med fokus på kvinnor som att kvinnor utmålas som problemet.

Därför är det helt avgörande hur ledningen, både kvinnor och män, förhåller sig till ökad jämsällldhet. De måste ta ansvar för frågan och visa kunskap, vilja och handling. Forskningen visar emellertid på en byråkratisering av förändringsarbetet under de senaste tio åren, vilket är det som förändringsaktörerna 2025 pekar på som fragmentering av frågan. Jämsällldhet delegeras ofta av ledningen till HR-avdelningar som en personalfråga som ska hanteras med policydokument, planer och uppföljningar utan att något förändringsarbete bedrivs utifrån en ledningsstrategi. Forskare har riktat kritik mot att fokus flyttats från att driva organisatorisk förändring till att skapa dokument. Kritiken har betonat att det i denna process av byråkratisering sker en förflyttning från att se jämsällldhetsarbete utifrån ett maktperspektiv²⁸. I de fall som initiativ tas till ett jämsällldhetsprojekt får ofta ledningen ett tolkningsföreträdare utifrån planer, snarare än att involvera de anställda i problemformulering och förändringsprocess. Det är därför viktigt att ledare har kunskap om öjämsällldhet som ett strukturellt problem kopplat till makt. Medvetna ledare kan bedriva förändringsarbete i samverkan med medarbetare, i process och med maktperspektiv.

²⁷ Jämsällldhetsmyndigheten, *Jämsällldhetsarbete i näringslivet – en forskningsöversikt. Underlagsrapport 2023:1* (2023)

²⁸ Ahmed, S., "You end up doing the document rather than doing the doing": Diversity, race equality and the politics of documentation', *Ethnic and Racial Studies*, 30(4) (2007), 590–609. Carbin & Rönnblom, 2012; Alnebratt, K. & Rönnblom, M., *Feminism som byråkrati: jämsällldhetsintegrering som strategi* (Leopard, 2016).

Åtgärdsförslag

En jämn fördelning av makt och inflytande mellan könen i arbetslivet innebär både en jämn könsfördelning på beslutsfattande positioner i organisationer och lika villkor att utöva makt och inflytande i arbetslivet generellt, och på ledande positioner specifikt. För att uppnå jämställdhet i arbetslivet behöver därför inte bara kvinnors andel på höga positioner öka och chefers arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken förbättras, det krävs även insatser för att främja förändringsarbete som utmanar ojämställdheten på arbetsplatser. Betydelsen av kunskap och vilja för har betonats varför flera av åtgärdsförslagen syftar till att höja kunskapsnivån bland chefer och stödja viljan till förändring. Det finns en efterfrågan om att regeringen tydligare ska prioriterar jämställdhet genom krav på förändringsarbete och genom uppföljning av resultat av detta förändringsarbete. Vidare finns det fortsatt behov av stöd för att driva det organisatoriska förändringsarbetet för ökad jämställdhet i arbetslivet. Utifrån dessa behov föreslås följande åtgärder:

Nya satsningar

- Satsningar för organisatoriskt förändringsarbete för ökad jämställdhet
- Kunskapslyft för chefer i förändringsledning för ökad jämställdhet
- Utredning om könsfördelningen på ledande positioner och jämställdhetsarbete i svenskt näringsliv
- Reformerna för bättre villkor för chefer inom kvinnodominerade välfärdsområden

Krav

- Fortsatta och skärpta krav på jämn könsfördelning i bolagsstyrelser
- Fortsatta och skärpta krav på jämställdhetsarbete i offentliga upphandlingar

Uppföljning

- Kontinuerlig uppföljning av könsfördelningen på ledande positioner och jämställdhetsarbete i svenskt arbetsliv
- Bättre förutsättningar för DO:s tillsyn av aktiva åtgärder
- Förstärkt fokus på jämställdhet i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Satsningar för organisatoriskt förändringsarbete för ökad jämställdhet

Ett sätt att stödja det organisatoriska förändringsarbetet är att tillsätta resurser för större satsningar för att främja organisatoriskt förändringsarbete för ökad jämställdhet i arbetslivet. I Sverige har det sedan 1950-talet genomförts satsningar för att främja jämställdheten på arbetsmarknaden vilka haft en viktig roll i att stimulera och legitimerar förändringsarbete²⁹. Tack vare senare tids uppföljande forskning har satsningarna också bidragit till utvecklingen av kunskap om jämställdhetsarbete och särskilt lyft fram betydelsen av kontinuitet och ett maktperspektiv i förändringsarbetet³⁰. Den senaste satsningen är utvecklingsprogrammen riktade mot myndigheter (JIM) och högskolor och universitet (JIHU) i samband med jämställdhetsintegreringsuppdrag. Utvärderingar³¹ visar på att dessa program har bidragit till att flera myndigheter och lärosäten har infört nya arbetssätt vilket bidragit till ökad

²⁹ Antonsson, H. Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige (Rapport 2008:07, VINNOVA). Sundin, E. & Göranson, U. (red.), *Vad händer sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsinsatser under 1980- och 90-talen* (Rapport 2006:08, VINNOVA).

³⁰ Statskontoret, *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter*. Slutrapport, 2019:14 (2019).

³¹ Statskontoret, 2019; Jämställdhetsmyndigheten, *Delredovisning jämställdhetsintegrering i myndigheter 2025:54 myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering* (Rapport 2025:9).

jämställdhet för sina målgrupper. Satsningar har skapat ett förändringstryck och bidragit till kunskapsutveckling i de deltagande organisationerna och inom forskningen om jämställdhetsarbete.

De föreslagna satsningarna bör fokusera områden där det finns tydliga jämställdhetsproblem såsom exempelvis branscher som är kvinnodominerade och positioner med makt och inflytande som är mansdominerade. Branschorganisationer och andra intressenter bör involveras. Satsningarna bör vara forskningsbaserade och anamma en interaktiv ansats, vilket innebär att forskare medverkar i förändringsarbetet. På så sätt kan satsningarna även bidra till att skapa ny kunskap om jämställdhetsarbete. Särskilda uppdrag och resurser bör ges till aktörer i civil samhället som kan stödja och följa upp förändringsarbetet på arbetsplatser, till exempel fackföreningar och andra organisationer som driver jämställdhetsfrågor. Likt programmen för jämställdhetsintegrering i myndigheter och lärosäten bör det finnas en organisation med ett samordnande uppdrag och en annan med ett uppföljande uppdrag.

Utöver nya satsningar bör myndigheter, högskolor och universitet få fortsatt jämställdhetsintegreringsuppdrag eller motsvarande tydlig styrning. I enlighet med Jämställdhetsmyndighetens³² rekommendationer bör dessa uppdrag formuleras så att de förankras hos myndigheter och lärosäten och att det tydligt framgår från politiken vad som ska prioriteras.

Kunskapslyft för chefer i förändringsledning för ökad jämställdhet

Det finns idag omfattande forskning som synliggjort hur ledarskap både kan medverka till och motverka jämställdhet³³. Det är viktigt att chefer besitter denna typ av kunskap för att kunna utöva ett medvetet ledarskap och därigenom bidra till ökad jämställdhet på arbetsplatser. Mot bakgrund av detta behov av kunskap föreslås ett nationellt kunskapslyft för chefer i förändringsledning för ökad jämställdhet. Detta ska inrikta sig till chefer i sektorer som inte har innefattats i regeringens jämställdhetsintegreringsuppdrag. Kunskapslyftet skulle bidra till ökad kompetens hos chefer i syfte att öka deras förmåga att ta ansvar för att driva jämställdhetsarbetet i sina organisationer. Satsningen bör bygga på ett samarbete mellan forskare och praktiker som har kunskaper om organisatoriskt förändringsarbete med maktperspektiv för ökad jämställdhet. Detta kunskapslyft kan samordnas av en lämplig organisation exempelvis Jämställdhetsmyndigheten.

Utredning om könsfördelningen på ledande positioner och jämställdhetsarbete i svenskt näringsliv

Den svenska regeringen har tillsatt tre statliga utredningar med syftet att kartlägga könsfördelningen i ledningsgrupper och styrelser samt förekomsten av jämställdhetsarbete i svenskt näringsliv, SOU 1993:4, 2003:14 och 2014:80³⁴. Utredningarna omfattar, utöver statistiska kartläggningar, även intervjustudier med förändringsaktörer, företagsledare och unga chefer om deras syn på problemet med ojämställdheten på ledande positioner. Kartläggningarna omfattar bolag med fler än 200 anställda, inte enbart börsbolag, och har därmed givit en unik bild av jämställdheten på ledande befattningar och på det jämställdhetsarbete som bedrivs i svenskt näringsliv. Det är angeläget att dessa utredningar följs upp.

Reformer för bättre villkor för chefer inom kvinnodominerade välfärdsområden

Den högsta andelen kvinnor i chefspositioner återfinns inom välfärdsområdena vård, skola och omsorg. Dessa verksamheter kännetecknas av en ansträngd arbetsmiljö och begränsade möjligheter

³² Jämställdhetsmyndigheten, 2025:9.

³³ Wahl m.fl., 2018.

³⁴ SOU 1993:4; 2003:14; 2014:80.

till långsiktigt utvecklingsarbete, vilket till stor del kan hänföras till nuvarande former för styrning, organisering och finansiering³⁵. För att förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö för chefer inom vård, skola och omsorg krävs strukturellt inriktade reformer för att stödja möjligheterna till utvecklingsarbete. Dessa reformer bör utformas utifrån från forskningsbaserad kunskap om skillnader i förutsättningar mellan olika könsmärkta yrken, sektorer och branscher och effekterna av dessa skillnader. Reformerna bör också vara inriktade på att stödja kommunala och regionala verksamheter i att prioritera jämställdhetsintegreringsarbete med ett tydligare fokus på medarbetare.

Fortsatta och skärpta krav på jämn könsfördelning i bolagsstyrelser

Det råder fortfarande en ojämn fördelning av makt och inflytande i bolagsstyrelser. Den svenska regeringen har emellertid varit framgångsrik i att uppnå mål om jämn könsfördelning i styrelser för statliga bolag, myndigheter och andra organisationer inom den offentliga sektorn genom långsiktigt kravställande och uppföljning. Även om vissa framsteg gjorts, har det privata näringslivet varit mindre framgångsrikt i sitt frivilliga förändringsarbete vad gäller könsfördelningen i bolagsstyrelser. Det behövs särskilt stöd för att mobilisera ägare att ställa krav på ökad jämställdhet i bolagsstyrelserna. Upprepade påtryckningar från tidigare regeringar och från civil samhället har fått börsbolagen i omgångar att öka andelen kvinnor i sina styrelser³⁶. Det saknas emellertid kunskap om åtgärder för att öka andelen kvinnor i de övriga bolagen i näringslivet.

Sedan 2024 har Kollegiet för svensk bolagsstyrning fått i uppdrag³⁷ av Regeringen att främja, analysera och stödja jämn könsfördelning i styrelser som följd av EU-direktivet om en jämnare könsfördelning i styrelser för börsnoterade företag. Detta uppdrag gäller endast börsbolag. Svensk kod för bolagsstyrning som tas fram av Kollegiet för svensk bolagsstyrning innehåller regler om att börsbolagen ska eftersträva jämn könsfördelning i styrelser. Kollegiet följer och analyserar hur koden tillämpas och publicerar årligen statistik över könsfördelningen i svenska börsbolags styrelser. Det finns emellertid inga krav på noterade bolag och finns heller inget organ som fått uppdrag från Regeringen att främja, analysera och stödja jämn könsfördelning i styrelser i dessa bolag. Regeringen bör därför utreda hur mer jämställda bolagsstyrelser i noterade bolag kan främjas.

Fortsatta och skärpta krav på jämställdhetsarbete i offentliga upphandlingar

Ett sätt att stödja verksamheter i att prioritera sitt jämställdhetsarbete är att det ställs tydligare krav vid offentliga upphandlingar. I dagsläget anger lagen om offentlig upphandling (SFS nr: 2016:1145)³⁸ att den upphandlande organisationen bör beakta sociala hänsyn i den mån upphandlingens art motiverar det. Den nationella upphandlingsstrategin³⁹ anger också att jämställdhetskrav bör ställas. Upphandlingsmyndigheten bör därför ges i uppdrag att genomföra en särskild granskning av hur jämställdhet beaktas i upphandlingar i praktiken och utarbeta förslag på hur jämställdhetskrav skulle kunna förtydligas och skärpas.

³⁵ Jämställdhetsmyndigheten, *Analys av den könssegrerade arbetsmarknaden. Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden*. Underlagsrapport 2023:8 (2023).

³⁶ Holgersson, C. & Wahl, A., 'Sweden: Work for Change and Political Threats', i C. Seierstad, P. Gabaldon & H. Mensi-Klarbach (red.), *Gender Diversity in the Boardroom: Volume 2: Multiple Approaches Beyond Quotas* (Springer, 2017), 129–157.

³⁷ Regeringskansliet, *Regeringen utser Kollegiet för bolagsstyrning till organ för att främja jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser*. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/11/regeringen-utser-kollegiet-for-svensk-bolagsstyrning-till-organ-for-att-framja-jamn-konsfordelning-i-borsbolagens-styrelser/> [hämtad 2025-12-03]

³⁸ Sveriges Riksdag, *Lag om offentlig upphandling (2016:1145)*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20161145-om-offentlig-upphandling_sfs-2016-1145/ [hämtat 2025-12-03]

³⁹ Regeringskansliet, *Nationella upphandlingsstrategin*.

<https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/finansdepartementet/pdf/2016/upphandlingsstrategin/nationella-upphandlingsstrategin.pdf> [hämtat 2025-12-03]

Kontinuerlig uppföljning av könsfördelningen på ledande positioner och jämställdhetsarbete i svenskt arbetsliv

För att kunna följa upp både könsfördelningen på ledande positioner och förändringsarbetet i arbetslivet behövs systematisk insamling av statistik. Statistiska Centralbyrån har tidigare fått i uppdrag att kartlägga könsfördelningen i ledningsgrupper och styrelser samt förändringsarbetet i näringslivet i samband med de statliga utredningarna SOU 1993:4, 2003:14 och 2014:80⁴⁰. En sådan kartläggning borde genomföras kontinuerligt för att kunna följa upp både hur könsfördelningen på ledande positioner och förändringsarbete utvecklas. Denna kartläggning skulle kunna utökas till organisationer i offentlig sektor och det civila samhället för att på så sätt omfatta svenskt arbetsliv, inte bara näringslivet.

Bättre förutsättningar för DO:s tillsyn av aktiva åtgärder

Kravet på aktiva åtgärder i diskrimineringslagen⁴¹ innebär att verksamheter ska arbeta kontinuerligt och strukturerat för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Eftersom dessa åtgärder berör i stort sett alla de jämställdhetspolitiska delmålen bidrar ett fullföljande av kravet på aktiva åtgärder både till ökad jämställdhet och till målet om en jämlik fördelning av makt och inflytande. Betänkandet "Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade"⁴² området konstaterar att Diskrimineringsombudsmannens (DO) tillsyn påvisar stora brister i efterlevnaden när det gäller aktiva åtgärder och att inga åtgärder vidtas när DO konstaterar om att brister föreligger. Förändringsaktörer noterar att DO har stort fokus på kunskapspridning medan tillsynsrollen inte är prioriterad. Detta leder till att det inte blir lika mycket fokus på att bedriva aktivt förändringsarbete utan att organisationer nöjer sig med att skriva dokument och genomföra utbildningar som inte följs upp. Forskningen pekar vidare på att riktlinjer, planer och utbildningar är viktiga ingredienser i ett förändringsarbete men inte tillräckliga för att öjämställdheten på arbetsplatsen ska utmanas. Därför bör förutsättningarna för DO:s tillsynsarbete utvecklas i linje med de åtgärder som föreslås i SOU 2020:79. Åtgärderna handlar bland annat om föreskriftsrätt för DO med avseende på aktiva åtgärder; förstärkt samarbete mellan DO och Arbetsmiljöverket (AV) för att integrera arbetet med aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete; andra sanktioner utöver vite; införande av en ny roll, likabehandlingsombud, som kan representera arbetstagarnas intressen i arbetet med aktiva åtgärder.

Förstärkt fokus på jämställdhet i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagstiftningen kan stödja arbetet för ökad jämställdhet i arbetslivet genom att den bland annat kräver ett förebyggande arbete mot diskriminering och trakasserier och främjandet av en säker och hälsosam arbetsmiljö. Detta systematiska arbetsmiljöarbete bör utvecklas i linje med de förslag som presenteras i utredningen om Sveriges arbetsmiljöstrategi 2026-2030⁴³. Utredningen föreslår att jämställdhet förs in som en central utgångspunkt för strategin i sin helhet, och att det ska tas upp inom olika delmål och områden där det är särskilt relevant. Bland annat konstaterar utredningen ett behov av att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i tjänste- och välfärdssektorn särskilt fokuseras och att arbetsmiljöregler och sanktionssystem förändras för att bättre passa dessa verksamheter.

⁴⁰ SOU 1993:4; 2003:14; 2014:80.

⁴¹ Sveriges Riksdag. *Diskrimineringslag (2008:567)*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/ [hämtat 2025-12-03]

⁴² SOU 2020:79 *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området. Delbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen (2020)*.

⁴³ SOU 2025:73, *En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (2025)*.

Avslutande ord

Arbetet för att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande i arbetslivet är centralt för att främja delmålen om jämställd ekonomi, hälsa och utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Att verka för en jämn fördelning av makt och inflytande i arbetslivet innebär att löneskillnader synliggörs, ojämlikheter i utbildnings- och utvecklingsmöjligheter på jobbet identifieras och att den ojämställda fördelningen av obetalt omsorgsarbete, både i hemmet och på arbetsplatsen, utmanas. Det innebär också att uppmärksamma skillnader i tillgång till en god arbetsmiljö och utsatthet för hot och våld, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling uppmärksammas.

Referenser

- Ahmed, S., "You end up doing the document rather than doing the doing": Diversity, race equality and the politics of documentation', *Ethnic and Racial Studies*, 30(4) (2007), 590–609.
- Alnebratt, K. & Rönblom, M., *Feminism som byråkrati: jämställdhetsintegrering som strategi* (Leopard, 2016).
- Antonsson, H. *Kartläggning av ett halvt sekels jämställdhetsinsatser i Sverige* (Rapport 2008:07, VINNOVA).
- Arbetsmiljöverket, *Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning*. Rapport 2014:3 (2014).
- Arbetsmiljöverket, *Organisera för en jämställd arbetsmiljö – från ord till handling. En vitbok från Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag "Kvinnors arbetsmiljö" 2011–2016*. Rapport 2017:6 (2017).
- Arbetsmiljöverket, *Utvärdering av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Rapport 1: Hur tillämpar våra intressenter föreskrifterna och hur beskriver de tillämpbarheten?* Rapport 2022:3 (2022).
- Benschop, Y., Holgersson, C., van den Brink, M. & Wahl, A., 'Future challenges for practices of diversity management in organizations', i R. Bendt m.fl. (red.), *Oxford Handbook of Diversity in Organizations* (Oxford University Press, 2015).
- Björk, L., Forsberg Kankkunen, T. & Bejerot, E., 'Det kontrollerade chefskapet – variationer i genuspåverkade verksamheter', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(4) (2011), 79–94.
- Carbin, M. & Rönblom, M., 'Jämställdhet i akademien – En avpolitiserad politik?', *Tidskrift för genusvetenskap*, 33(1–2) (2012), 75–94.
- Espersson, M., 'The Hypocrisy of Gender Mainstreaming in Public Administration', *Gender, Work & Organization* (2025).
- Forsberg Kankkunen, T., *Två kommunala rum: ledningsarbete i genuspåverkade tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter* (Doktorsavhandling, Stockholms universitet, 2009).
- Forsberg Kankkunen, T., Bejerot, E., Björk, L. & Härenstam, A., *New Public Management i kommunal praktik. En studie om chefers möjligheter att hantera styrning inom verksamheterna Vatten, Gymnasium och Äldreomsorg* (ISM Rapport 15, 2014).
- Holgersson, C. 'Homosocialitet som könsordnande process.' *Norma: Nordic Journal for Masculinity Studies*, 1(1) (2006): 24–41.
- Holgersson, C. & Wahl, A., 'Sweden: Work for Change and Political Threats', i C. Seierstad, P. Gabaldon & H. Mensi-Klarbach (red.), *Gender Diversity in the Boardroom: Volume 2: Multiple Approaches Beyond Quotas* (Springer, 2017), pp. 129–157.
- Holgersson, C. & Wahl, A., 'Reflections on 30 Years of Gender Equality Work in Swedish Business Life', i J. Johansson (red.), *Equity, Diversity, and Inclusion in the Nordic Context: Perspectives, Practices, and Pathways* (kommande).
- Jämställdhetsmyndigheten, *Källor till förståelse av skillnader i psykisk ohälsa. Styrning, organisering och värdering av arbete på en segregerad arbetsmarknad*. Rapport 2021:7 (2021).
- Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsarbete i näringslivet – en forskningsöversikt*. Underlagsrapport 2023:1 (2023).
- Jämställdhetsmyndigheten, *Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden. Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden*. Underlagsrapport 2023:8 (2023).
- Jämställdhetsmyndigheten, *Delredovisning jämställdhetsintegrering i myndigheter 2025: 54 myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering*. Rapport 2025:9 (2025).
- Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdheten i Sverige. Lägesbild över de jämställdhetspolitiska målen, april 2025*. Rapport 2025:15 (2025).
- Kanter, R. M., *Men and women of the corporation* (Basic Books, 1977).
- Muhonen, T., Liljeroth, C. & Lindqvist Scholten, C., *Vad innebär jämn könsfördelning på mellanchefsnivå för den kvalitativa jämställdheten i organisationen?* (Malmö högskola, 2012).
- Peterson, H., 'Exit the king. Enter the maid: Changing discourses on gendered management ideals in Swedish Higher Education', *Gender in Management: An International Journal*, 30(5) (2015), 343–357.
- Regeringskansliet. *Regeringen utser Kollegiet för bolagsstyrning till organ för att främja jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser*.
<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/11/regeringen-utser-kollegiet-for-svensk-bolagsstyrning-till-organ-for-att-framja-jamn-konsfordelning-i-borsbolagens-styrelser/> [hämtat 2025-12-03]

- Regeringskansliet. *Nationella upphandlingsstrategin*.
<https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/finansdepartementet/pdf/2016/upphandlingsstrategin/nationella-upphandlingsstrategin.pdf> / [hämtat 2025-12-03]
- Regnö, K., *Det osynliga jordens ledarskapet: Kvinnliga chefer i majoritet* (Doktorsavhandling, Kungliga Tekniska högskolan, 2013).
- Regnö, K., 'Managing care work in times of austerity: Gendered working conditions for managers', i Keisu, m.fl., *Gendered norms at work: New perspectives on work environment and health* (Springer International, 2021), 83–101.
- SCB, *Det civila samhället 2020 – satelliträkenskaper* (2020).
- SCB, *Kvinnor och män i näringslivet 2013* (2013).
- SCB, *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2024* (2024).
- Sjöberg Forssberg, M., *Makt och möjlighet att förändra? Systematiskt arbetsmiljöarbete i könade offentliga verksamheter* (Doktorsavhandling, Kungliga Tekniska högskolan, 2021).
- Snickare, L. & Wahl, A., 'Still blaming the women? Gender equality work in academic organizations', *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 32(4) (2024), 292–306.
- SOU 1994:3, *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (Fritztes, 1994).
- SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser* (Fritztes, 2003).
- SOU 2014:80, *Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv* (Fritztes, 2014).
- SOU 2017:56, *Jakten på den perfekta ersättningsmodellen – Vad händer med medarbetarnas handlingsutrymme? Delbetänkande av Tillitsdelegationen* (2017).
- SOU 2020:79, *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området. Delbetänkande av Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen* (2020).
- SOU 2025:73, *En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv* (2025).
- Statskontoret, *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter*. Slutrapport, 2019:14 (2019).
- Sundin, E. & Göranson, U. (red.), *Vad händer sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsåtgärder under 1980- och 90-talen* (Rapport 2006:08, VINNOVA).
- Sveriges Riksdag, *Diskrimineringslag* (2008:567). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/ [hämtat 2025-12-03]
- Sveriges Riksdag, *Lag om offentlig upphandling* (2016:1145).
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20161145-om-offentlig-upphandling_sfs-2016-1145/ [hämtat 2025-12-03]
- Vänje, A., 'Being there no matter what: working in publicly provided homecare services', *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(3) (2021), 43–62.
- Wahl, A., *Könsstrukturer i organisationer: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling* (Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm, 1992).
- Wahl, A., 'Företagsledning som konstruktion av manlighet', *Tidskrift för genusvetenskap*, 17(1) (1996), 15–29.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S., *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön* (Studentlitteratur, 2018).

Delmål 2

Ekonomisk jämställdhet

Anne Boschini, professor i nationalekonomi, Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet

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 livsrytmen, 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 högskoleyren. 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.

Högutbildade 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 lönesatningar 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 lönesatningar.

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

För att viktiga riktade lönesatningar 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 överlätas 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 ojämsställda 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 lägstanivådagarna 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 ojämsställda mönster.

Både Pensionsmyndigheten och Försäkringskassan tillhandahåller i dag viss vägledning, men den är begränsad och saknar verktyg som tydligt visar de samlade effekterna över livscykeln. 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>
- Lønstrukturkomiteén (2023). Lønstrukturkomiteéns 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/rotljv5b/trepartsaftale-om-loen-og-arbejdsvilkaar.pdf>

Delmål 2

Ekonomisk jämställdhet – i näringslivet

*Malin Malmström, ekonomie doktor och professor
i entreprenörskap och innovation samt
Linda Hällerstrand, filosofie doktor och postdoktor
i entreprenörskap och innovation,
Luleå tekniska universitet*

Ekonomisk jämställdhet i näringslivet

Kunskapsunderlag till 2024 års Jämställdhetsutredning

Malin Malmström, ek dr och professor i entreprenörskap och innovation vid Luleå tekniska universitet.

Linda Hällerstrand, fil dr och postdoktor i entreprenörskap och innovation vid Luleå tekniska universitet.

Sammanfattning

Trots jämställdhetspolitiska målsättningar om företagande på lika och jämställda villkor mellan kvinnor och män har dessa målsättningar inte uppnåtts. Företagandet i Sverige är fortsatt ojämnt. Män äger mer än 70 procent av svenska företag, har dubbelt så höga kapitalinkomster som kvinnor och har varaktigt och långsiktigt premierats i tillgång till företagsfinansiering. Den samlade bilden från svenska och internationella forskningsstudier visar att företagande kvinnor möter strukturella hinder i alla centrala finansieringssystem: bankfinansiering, privat riskkapital och offentlig företagsfinansiering som män inte möter. Mönstren är konsekventa, långvariga och består även när kvinnors och mäns företag är jämförbara och ansökningar och ansträngningar är liknande. Det innebär att finansieringsgap mellan företagande kvinnor och män bör förstås som en effekt av ett systemfel som reproduceras genom institutionella strukturer, etablerade bedömningspraktiker och stereotypa könsnormer. Att åtgärda dessa snedvridande strukturer, praktiker och normer är centralt för att säkerställa lika finansieringsvillkor för företagande kvinnor och män, ekonomisk jämställdhet och för att ta tillvara den entreprenörskapspotential som företagande kvinnor kan bidra med. Att inte vidta åtgärder innebär att fortsatt systematiskt begränsa kvinnors företagande. Sex åtgärdsområden med delåtgärder rekommenderas därför nedan löpande och inkluderar: 1. Ställa krav på att myndigheters analys av kvinnors företag baseras på faktiskt ägande, 2. Ställa krav på utjämning av skillnader i tillgång till privat företagsfinansiering och tilldelning av offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag och riskkapital) mellan kvinnor och män, 3. Ställa krav på könsuppdelad statistik vid utvärdering av tillgång till både privat företagsfinansiering och offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag och riskkapital), 4. Ställa krav på tillsyn av efterlevnad av jämställd tillgång till privat och offentlig företagsfinansiering mellan kvinnor och män, 5. Åtgärda skeva fördelningsnormer mellan branscher som varaktigt begränsar företagande kvinnors tillgång till offentlig företagsfinansiering, 6. Motverka inflytandet av genusstereotypa föreställningar vid finansiering av företagande kvinnor och män.

Kvinnors företagande är viktigt för ekonomisk jämställdhet, inflytande och näringslivets tillväxt

Kvinnor äger mindre än 30 procent av svenska företag, varav ca 38 procent av enskilda näringsverksamheter och 25 procent av aktiebolag, vilket även återspeglas i lägre näringsinkomster och kapitalinkomster¹. Enligt Jämställdhetsmyndigheten (2025:20) har kvinnor i genomsnitt 35 procent lägre näringsinkomster än män och enligt SCB (2021) har

¹ Jämställdhetsmyndigheten (2025:20). Fler sätt att främja kvinnors företagande. Kartläggning av åtgärder från andra länder för att främja kvinnors företagande. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/yznpk3h4/rapport-2025-20-fler-satt-att-framja-kvinnors-foretagande-2025-11-20.pdf>

kvinnor mer än 50 procent² lägre kapitalinkomster än män. Att öka andel kvinnors företagande är därför en viktig förutsättning för att uppnå ekonomisk jämställdhet och för att stärka näringslivets långsiktiga tillväxt, och för kvinnors möjlighet att delta i och bidra till näringslivets utveckling på lika villkor. Ledande befattningar i företag ger inflytandet över företagets strategiska beslutsfattande och tillgångar, vilket inkluderar både ägande och andra former av ledarskap exempelvis styrelseuppdrag, VD, olika nivåer av chefskap och expertkompetens. Kvinnors underrepresentation som företagsägare och ledare är därför ett strukturellt hinder för ekonomisk jämställdhet och för kvinnors inflytande i näringslivet i stort.

Att äga företag ska inte likställas med att leda företag

Med utgångspunkt i analyser av kvinnors företag och ekonomisk jämställdhet är det dock viktigt att särskilja ägande från andra former av ledande befattning eftersom ägande till skillnad från att leda avgör vem som har tillgång till och kontroll över företagets ekonomiska tillgångar. Ägande innebär det yttersta mandatet att fatta beslut om investeringar och företagets framtida inriktning, och ger därför även inflytande över hur ekonomiska värden skapas och fördelas över tid. Vidare ger ägande inflytande över orealiserade ekonomiska värden som byggs upp i företag över tid, vilket kan vara betydelsefullt även när ekonomiska värden inte realiseras som inkomst eftersom det utgör en grund för framtida kapitalinkomster, vid exempelvis aktieutdelning eller vid försäljning av företag. Kvinnors ägande är därför en grundläggande förutsättning för att stärka kvinnors tillgång till och inflytande över företags ekonomiska tillgångar och potential till ökade närings- och kapitalinkomster. Ägande ger därför makt att forma villkoren för strategiskt beslutsfattande och ekonomisk kapitalupbyggnad och därigenom egen förmögenhet.

I analyser av kvinnors företagande används ofta olika mått för att beskriva kvinnors ägande. Ett återkommande problem är att ledande befattningar, exempelvis vd, styrelseledamot eller operativ företagsledare, används som approximationer för företagsägande, ofta med motiveringen att faktiska ägaruppgifter är svåra att tillgå och därmed jämföra. Men skillnaden mellan ägande och ledning är betydande eftersom ägande avgör vem som har rätt till framtida kapitalinkomster och vem som ytterst kontrollerar företags resurser medan ledande befattningar inte har sådana rättigheter, vilket gör approximationerna till felaktiga ersättningar för ägandemått. Problemet blir särskilt tydligt när slutsatser dras om ekonomisk jämställdhet eftersom kvinnor i högre grad är representerade i lednings- och styrelseroller än i ägande. Som ett exempel uppskattas andelen kvinnor med ledande befattningar i privata företag till närmare 40 procent³, samtidigt som kvinnors ägande uppgår till mindre än 30 procent. Om kvinnors företagande mäts och utvärderas enbart genom andelen kvinnor som är operativa ledare, vd eller styrelseledamöter kan företagandet och näringslivet framstå som mer jämställt än vad det är ur ett ägandeperspektiv.

Användandet av approximationer kan vidare relateras till begränsade möjligheter att på ett relevant och tillförlitligt sätt genomföra uppföljning och utvärdering av kvinnors faktiska ägande respektive ledande befattningar och däribland dra korrekta slutsatser om hur fördelning av offentlig företagsfinansiering fördelas sig till företag som ägs av kvinnor respektive män.

² SCB (2021:2). Kapitalinkomster 2019.

https://www.scb.se/contentassets/021d53d18de04880ad8ad118c69a68ad/he0110_2019a01_br_he50br2102.pdf

³ Ekonomifakta (2025). *Kvinnor i chefsposition*.

https://www.ekonomifakta.se/sakomraden/foretagande/naringslivet/kvinnor-i-chefsposition_1209568.html

SCB (2025). *Fortsatt ojämna könsfördelning bland ledande chefer*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2025/fortsatt-----ojamn-konsfordelning-bland-ledande-chefer/>

Könsuppdelad statistik behövs för utvärdering av offentlig företagsfinansiering

En grundläggande målsättning med offentlig företagsfinansiering är att bidra med utjämnande och marknadskompletterande finansiering till företag som bedriver verksamheter i branscher och regioner där tillgång till privat företagsfinansiering är begränsad. Vidare ska företagsfinansiering erbjudas på lika villkor till kvinnor och män, främja jämställdhet samt, säkerställa inkludering och icke-diskriminering på grund av kön⁴. Att säkerställa könsuppdelad statistik av mottagande företags ägande och ägarandelar, är därför av central betydelse för att möjliggöra systematisk uppföljning av tilldelad finansiering och dess effekter för kvinnors företagsägande och effekter på ekonomisk jämställdhet. Analyser av kvinnors företagande utan uppgifter om ägarförhållanden riskerar därför att, ur ett ekonomiskt jämställdhetsperspektiv, leda till begränsade utvärderingsmöjligheter, bristande kunskapsunderlag och låg träffsäkerhet i politiska interventioner.

Ytterligare omständigheter som försvårar slutsatser om ekonomisk jämställdhet i näringslivet är rapportering i termer av ”mixade team” som under senare år tillkommit för att inkludera delat ägande mellan kvinnor och män. Måttet ”mixade team” bidrar inte heller till att öka tydlighet i träffsäkerhet på grund av oklarheter i definitionen av mixade team. Mixade team kan exempelvis tolkas som att minst en kvinna eller minst en man ingår i företags ägargrupp, ledningsgrupp och/eller i styrelsen, vilket även det är ett exempel på hur ägarroller ersätts eller likställs med ledningsroller på ett felaktigt sätt, samt att skillnader i inflytande och beslutsmandat mellan könen i mixade team osynliggörs. Genom att fokusera på ägande och ägandandelar vid analys av ”mixade team” kan det tydligare utvärderas hur offentlig företagsfinansiering faktiskt fördelats mellan företagande kvinnor och män, och därmed synliggöra i vilken utsträckning offentlig finansiering bidragit till utveckling och synliggöra effekter av politiska interventioner med utgångspunkt i en mer rättvisande och träffsäker grund.

Ytterligare omständigheter som försvårar tolkning av redovisade insatser av statliga myndigheter är att myndighetsrapporter med könsuppdelade analyser tenderar att uppvisa stor variation av definitioner och benämning av mottagande företags juridiska företagsform. Ett vanligt förekommande exempelvis är att hänvisa till ”egenföretagare”⁵, som saknar jämförelse med juridiska företagsformer angivna av bolagsverket, och därmed skapas osäkerhet kring vilken företagsform som faktiskt avses. ”Ensamföretagare” kan tolkas som ett företag med en eller inga anställda, och relateras till både enskild näringsverksamhet och aktiebolag vilket försvårar analys och jämförelser. Vidare, genom tillämpning av olika grupperingar av företagsformer, exempelvis rapportering per enskild företagsform eller per summan av samtliga företagsformer vid rapportering försvåras analys och uppföljning ytterligare, vilket bidrar till att minska jämförbarhet och minska transparens.

Därför behövs förbättrad möjlighet att revidera myndigheters och andra finansiella aktörers fördelning av företagsfinansiering baserat på kön. För att möjliggöra för sådan revision behövs skarpare och tydligare krav ställas på systematisk registrering av data och analys av standardiserade mått och mätmetoder följt av transparent redovisning av fördelningsmönster och effekter på ekonomisk jämställdhet i näringslivet. Idag brister sådan registrering, analys och rapportering hos samtliga statliga myndigheter som har i uppdrag att främja näringslivets

4 Vinnova (2020). *Nationella regionalfondsprogrammet 2021-2027*.

<https://www.vinnova.se/contentassets/700f917aa72f4019a6fe137a28779710/2020-01957-slutrapport.pdf>

⁵ Jämställdhetsmyndigheten (2025:20). Fler sätt att främja kvinnors företagande. Kartläggning av åtgärder från andra länder för att främja kvinnors företagande. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/yznpk3h4/rappport-2025-20-fler-satt-att-framja-kvinnors-foretagande-2025-11-20.pdf>

tillväxt och utveckling, genom tilldelning av offentlig företagsfinansiering. Genom att införa krav på att analys av kvinnors företagande ska baseras på faktiskt ägande och könsuppdelad statistik förbättras både relevans och tillförlitligheten i myndigheters utvärdering av genomförda insatser, liksom analys av tilldelning av offentlig företagsfinansiering fördelat på företagande kvinnor och män och dess effekter för kvinnors företagande och ekonomisk jämställdhet.

Rekommenderade åtgärder:

1. Ställa krav på att myndigheters analys av kvinnors företag baseras på faktiskt ägande:

- a) Inom samtliga statliga myndigheter som fördelar offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag och riskkapital⁶), säkerställa att i) analyser av kvinnor och mäns företagande bygger på faktiskt ägande, och fördelning av ägarandelar vid exempelvis deläggande av aktiebolag, så att företagande baserat på ägande kan mätas på ett tillförlitligt och enhetligt sätt, och ii) analyser av kvinnor och mäns företagande använder vedertagna definitioner av juridiska företagsformer, exempelvis aktiebolag, enskild näringsverksamhet m.fl. angivna av bolagsverket. Av central betydelse är att använda enhetliga definitioner så att data och analyser kan jämföras systematiskt över myndighetsgränser och över tid. Ägande ska inte likställas med ledande befattningar och operativt ansvar eftersom det ena måttet inte kan ersätta det andra och ger olika indikationer om kvinnors makt, delaktighet och inflytande i näringslivet. Ägande avgör rätt till framtida kapitalinkomster och yttersta makt och inflytande över företags resurser och därmed möjlighet att forma villkoren för beslutsfattandet i näringslivet, medan ledande befattningar saknar sådana rättigheter. Ledande befattning bör analyseras i sin egen rätt relaterat till strategiskt och operativt beslutsfattande, representation och inflytande i kvinnor och mäns företag vilket inte utesluter eller ersätter analys av ägande. Syftet med åtgärden är att registrera och analysera könsuppdelad statistik över ägande, ägarandel och juridisk företagsform tydligt åtskilt från ledande befattningar, för att synliggöra och utvärdera hur statliga myndigheter genom offentlig företagsfinansiering faktiskt påverkar ekonomisk jämställdhet och kvinnors företagande.
- b) Inom samtliga statliga myndigheter som fördelar offentlig finansiering (lån, bidrag och riskkapital) ställa krav på konsekvent och enhetlig definition av delägarskap och ägarandel uppdelat på kön och företagsform för systematisk registrering av könsuppdelad information. Målsättningen bör vara att tillämpa en konsekvent klassificering av deläggande mellan kvinnor och män över myndighetsgränser. Ett förslag till klassificering av deläggande som undviker otydligheter förknippade med exempelvis tillämpning av "mixade team" är att klassificera företag som i) helägda av kvinnor respektive män, ii) majoritetsägda av kvinnor respektive män, iii) minoritetsägda av kvinnor respektive män, och iv) jämnt ägda av kvinnor och män. Syftet med åtgärden är att förbättra analys och uppföljning av hur finansiering fördelas mellan kvinnors och mäns företagande. Vidare är syftet att förbättra analys för ökad jämförbarhet i rapporterade utfall, ökad transparens och relevans i information som tillhandahålls för målet ekonomisk jämställdhet för att korrekta slutsatser om effekter på ekonomisk jämställdhet ska kunna dras av olika offentliga insatser. Många statliga myndigheter, exempelvis Tillväxtverket och Vinnova m.fl., samlar redan idag in uppgifter om ägarförhållanden i de företag som mottar offentligt finansierat företagsstöd, lån och

⁶ Riskkapital avser ägarkapital som investeras i företag i utbyte mot ägarandel.

riskkapital, men med bristfällig jämförbarhet i rapporterad könsuppdelad statistik. Kompletterande informationsinhämtning av könsuppdelad information av ägande och ägarandelar bör därför kunna integreras i ordinarie strukturer och ske omgående.

Snedvriden tillgång till finansiering för företagande kvinnor och män

Finansiering är en grundförutsättning för entreprenörskap⁷. Trots detta visar omfattande forskning att kvinnor systematiskt möter större strukturella hinder än män i hela finansieringskedjan, från banker och offentlig bidragsfinansiering till privat och offentligt riskkapital. Dessa skillnader har dessutom visat sig bestå över tid, vilket innebär att strukturella hinder fortsätter reproducera sig och policyinsatser varit otillräckliga för att mildra och åtgärda hinder⁸.

Bankfinansiering föredras ofta av entreprenörer och banker är den mest centrala externa finansören för entreprenörer⁹. Forskningsstudier visar dock robusta och systematiska mönster över tid där banker oftare avslår kvinnors företagslån än mäns¹⁰. När kvinnor väl beviljas lån är de vanligtvis mindre, dyrare genom högre räntesatser, och förenade med högre krav på säkerheter jämfört med män som beviljas företagslån¹¹. Sådan systematik har även visats när kvinnors och mäns företag är jämförbara¹².

Liknande mönster återkommer inom privat riskkapital¹³. Trots att kvinnor äger omkring en tredjedel av Sveriges företag får företag som enbart ägs av kvinnor enligt uppskattningar endast 1–2 procent av allt privat riskkapital¹⁴. Så kallade ”mixade team”, där minst en kvinna eller minst en man ingår i ägarlaget erhåller omkring 8-10% av privat riskkapital. Det innebär att runt 90 procent av det privata riskkapital som årligen investeras tillfaller företag som enbart ägs av män, vilket speglar en extremt snedfördelad resursallokering. Internationella studier bekräftar motsvarande könsmönster i riskkapitalinvesteringar¹⁵.

Offentligt finansierat riskkapital följer samma snedvridande fördelningsmönster. Under perioden 2014-2020 investerades inom ramarna för europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF) och Tillväxtverkets riskkapitalförvaltningsmandat, totalt 1,9 miljarder kronor varav 6,8 procent investerades i företag som ägs av kvinnor, vilket under efterföljande period fram till 2024-12-31, motsvarade 5,6%¹⁶, vilket visar en påfallande skevhet och att det inte skett någon förändring i positiv riktning för företagande kvinnors tillgång till offentligt riskkapital. Investeringar med offentligt finansierat riskkapital, där Almi Invest utgör en central aktör,

⁷ Anton & Bostan, 2017; Cassar, 2004; Timmons & Bygrave, 1986

⁸ Malmström et al., 2024

⁹ Berger & Udell, 2006; Black & Strahan, 2002

¹⁰ t.ex. Cowling et al., 2020; Eddleston et al., 2016; Malmström et al., 2024; Muravyev et al., 2009; Malmström & Wincent, 2018

¹¹ Bellucci et al., 2010; Carter et al., 2007; Coleman & Robb, 2009; Wu & Chua, 2012; Malmström et al., 2024; Mascia & Rossi, 2017

¹² Marlow & McAdam, 2013

¹³ För exempel på privata riskkapitalbolag, se listade medlemmar vid branschorganisationen

Swedish Private Equity & Venture Capital Association hemsida, www.svca.se

¹⁴ EIB (2022). *Kvinnliga företagare är vår bästa möjlighet*. <https://www.eib.org/en/stories/investment-in-women-entrepreneurs?lang=sv>; Unconventional ventures (2023). *THE FUNDING REPORT. THE UNTAPPED POTENTIAL IN THE NORDIC STARTUP ECOSYSTEM AND BEYOND*. <https://report2023.unconventional.vc/> 15 European Investment Bank, 2022; Brush et al., 2002; Malmström et al., 2024b

¹⁶ Tillväxtverket (2025). *En kort analys av genusfördelningen hos riskkapitalprojekten inom ramen för ERUF med avseende på programperioderna 2024-2020 och 2021-2027*.

kräver därtill medfinansiering av privat riskkapital till minst lika villkor (enligt principen om *pari passu*), vilket enligt Tillväxtverket uppgick till mer än fem gånger offentligt finansierat riskkapital¹⁷. Kombinationen offentligt och privat riskkapital kan därför liknas vid en hävstångseffekt som ytterligare förstärker och utökar finansieringsgapet mellan företagande kvinnor och män och förstärker den ekonomiska ojämställdheten i näringslivet.

Även inom andra former av offentlig företagsfinansiering, som enligt EU:s regelverk ska bidra till att utjämna skillnader i tillgång till företagsfinansiering mellan kvinnor och män visar svenska mätningar omfattande och varaktiga skillnader. Studier visar att företagande kvinnor i högre utsträckning än män får avslag på sina ansökningar¹⁸, och när det gäller tilldelning visar en rapport genomförd av Tillväxtverket på så låga nivåer som att endast 10% av beviljat företagsstöd tilldelats företagande kvinnor under perioden 2022-2024¹⁹. Kvinnor ansöker i genomsnitt om lägre belopp, men beviljas trots detta lägre andel av det ansökta beloppet än män, dvs en lägre beviljandegrad av ansökt belopp²⁰. Samtidigt utgör offentlig företagsfinansiering en omfördelning av skattemedel från både kvinnor och män vilket också kan ses som ett argument till att företagande kvinnor och män borde ta del av offentlig företagsfinansiering i lika stor omfattning. Stödåtgärder som syftar till att stärka entreprenörers möjligheter till egen försörjning och bidrag till samhällsutveckling kan knappast motivera en förstärkning av den skeva tillgången till finansiering som konsekvent råder inom privata kapitalmarknader.

Bristen på tillgång till företagsfinansiering för företagande kvinnor avspeglas i att företagande kvinnor upplever större svårigheter att få finansiering till sina företag än företagande män, trots liknande ansträngningar mellan företagande kvinnor och män att ansöka om finansiering²¹ och trots att de ansökningar som företagande kvinnor skickat till finansiärer inte skiljer sig från företagande mäns ansökningar²². Därtill har studier visat att företag som ansökt om finansiering och som drivs av kvinnor inte skiljer sig från företag som drivs av män vad gäller företags tillväxt, prestation, resurser eller riskvillighet.²³ Sammantaget visar forskning att återkommande erfarenheter av avslag, lägre beviljandegrad, samt signaler om att kvinnor är underrepresenterade mottagare av offentlig företagsfinansiering riskerar att resultera i kvinnors rationella överväganden att helt eller delvis avstå från företagsutveckling och expansionsmöjligheter genom att avstå från att söka finansiering, särskilt när dessa erfarenheter sprids och bekräftas inom företagarens professionella nätverk²⁴.

Parallellt till detta existerar det tysta normer bland finansiella aktörer som de förhåller sig till i fördelning av offentlig företagsfinansiering. Normen omfattar eftersträvan av proportionell fördelning av offentlig finansiering, där 70% av offentlig finansiering bör tillfalla företagande män och 30% tillfalla företagande kvinnor. Normen baseras på antagandet att nuvarande könsfördelning bland företagarebeståndet i Sverige ska reflekteras i fördelning av offentlig finansiering för att rättvis fördelning har uppnåtts. Men för ekonomisk jämställdhet i näringslivet

17 Tillväxtverket (2025). *Statusrapport Genomförande av finansiella instrument per riskkapitalfond för programperioden 2014-2020*.

1818 Malmström et al., 2018; Malmström et al., 2017a

19 Tillväxtverket (2025). *Samverkan för hållbar utveckling. Utveckling av de regionala företagsstöden och projektverksamhet avseende jämställdhet, integration och miljö, inklusive klimat*.

20 Malmström et al., 2017a

21 Brush, Carter, Gatewood, Greene & Hart, 2006; Eddleston et al., 2016; Orser, Riding & Manley, 2006; Verheul & Thurik, 2001

22 Malmström et al., (2020)

23 Malmström et al., 2018; Brush et al., 2001; Gatewood et al., 2009)

24 Se exempelvis Kon & Storey (2003)

behöver den normen förkastas. Problemet är att fördelningsnormen befäster nuvarande fördelningsstruktur och företagsbestånd. För att förändra skev könsfördelningen i tillgång till företagsfinansiering och öka kvinnors företagande i företagsbeståndet behöver mer finansiering tillfalla företagande kvinnor än män för att verka för jämnare tillgång till företagsfinansiering i näringslivet, och verka för en jämn könsfördelning bland svenska företagsbeståndet och därmed också verka i riktning mot målet ekonomisk jämställdhet i näringslivet. Då krävs ett normskifte från att idag varaktigt och långsiktigt premiera företagande män i fördelning av offentlig finansiering, till att premiera företagande kvinnor. Då kan offentlig finansiering fungera som ett utjämnande verktyg mot den skeva tillgången till privat finansiering. Därför behöver normer som idag premierar mäns företagande med offentlig finansiering förändras till att premiera kvinnors företagande.

Rekommenderade åtgärder:

2. Ställa krav på utjämnning av skillnader i tillgång till privat företagsfinansiering och tilldelning av offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag och riskkapital) mellan kvinnor och män:

- a) Villkora att offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag och riskkapital) som tilldelas av statliga myndigheter i högre utsträckning ska tillfalla företagande kvinnor än företagande män inom alla programområden och samtliga genomförandeaktiviteter och insatser i syfte att offentlig företagsfinansiering ska fungera utjämnande och marknadskompletterande och därmed motverka den rådande könsdiskriminering som systematiskt begränsar företagande kvinnors tillgång till privat och offentlig företagsfinansiering. Ett rimligt fördelningsmål kan förslagsvis vara att 70% av offentlig finansiering tilldelas företagande kvinnor och 30% tilldelas företagande män, vilket skulle motsvara en omvänd norm jämfört med hur sådan finansieringsnorm ter sig idag. Det kan kräva att villkor om privat medfinansiering för beviljande av offentlig finansiering (där så är aktuellt) omformas eller tas bort för att motverka att den snedvridna och könsdiskriminerande tillgången till privat företagsfinansiering för företagande kvinnor även bidrar till begränsad tillgång till offentlig företagsfinansiering och därigenom fungerar ytterligare könsdiskriminerande mot företagande kvinnors totala tillgång till företagsfinansiering.
- b) Säkerställa att statliga myndigheter (Tillväxtverket, Vinnova, Energimyndigheten, Jordbruksverket m. fl.), inom ramarna för nationella och regionala utvecklingsfonder, i programvillkor, upphandlingsunderlag och övriga styrdokument ställer krav på att offentlig företagsfinansiering ska följa villkor enligt rekommendation 2a för att inte enbart tillgängliggöra offentlig företagsfinansiering utan även tilldela företagande kvinnor finansiering enligt ställda villkor. Det kan kräva att utlysningstexter aktivt inkluderar målsättningar och förväntade effekter om att dels ökad andelen företag som startas och ägs av kvinnors, och att öka tilldelning av företagsfinansiering och investeringar i företag som ägs och drivs av kvinnor. Syftet är att de aktörer som statliga myndigheter upphandlar tydligare ska avkrävas efterlevnad enligt upphandlade villkor och därigenom uppvisa att de genom sina upphandlade uppdrag verkar för ekonomisk jämställdhet i näringslivet.

3. Ställa krav på könsuppdelad statistik vid utvärdering av tillgång till både privat företagsfinansiering och offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag och riskkapital):

- a) Införa krav på att statliga myndigheter som fördelar offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag och riskkapital) ska redovisa könsuppdelad fördelningsstatistik för ägande, ägarandelar och företagsform, av företag som ansökt och tilldelats offentlig företagsfinansiering. Tidpunkt för registrering och analys av ägarandelar för könsuppdelad fördelningsstatistik kan med fördel utgöra beslutstillfället eftersom könsfördelning av ägarandelar naturligt förändras efter beslutstillfället vid tillskott av nytt ägarkapital via nya delägare. Syftet med åtgärden är att möjliggöra systematisk uppföljning och utvärdering av utfall och effekter för kvinnors företagande samt efterlevnad av jämställd tillgång till offentlig företagsfinansiering.
- b) Införa krav på att statliga myndigheter som fördelar offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag och riskkapital) ska redovisa könsuppdelad fördelningsstatistik för ledande befattningar av företag som ansökt och tilldelats offentlig företagsfinansiering. Tidpunkt för registrering och analys av könsuppdelad fördelningsstatistik av ledande befattningar kan med fördel utgöra beslutstillfället eftersom könsfördelning av ledande befattningar kan förändras efter beslutstillfället vid organisatorisk tillväxt och utveckling till följd av kapitaltillskottet. Syftet med åtgärden är att möjliggöra systematisk uppföljning och utvärdering av utfall och effekter för kvinnors företagande samt efterlevnad av jämställd tillgång till offentlig företagsfinansiering.

4. Ställa krav på tillsyn av efterlevnad av jämställd tillgång till privat och offentlig företagsfinansiering mellan kvinnor och män

- a) Ge Finansinspektionen i tillsynsuppdrag att säkerställa att de finansiella aktörer som står under Finansinspektionens tillsyn ska tillhandahålla Finansinspektionen analyser av fördelning av företagsfinansiering, och dess villkor uppdelat mellan ägarandelar och kön samt företagsledning (VD, styrelse) och kön för att säkerställa regelefterlevnad av exempelvis EU direktiv som Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och Europeiska bankmyndigheten (EBA) samt andra finansiella regelverk om social hållbarhet. För kreditgivare kan det innebära att tillhandahålla analyser av fördelning av kortfristiga lån och långfristiga lån samt andra bankkrediter, räntevillkor, avbetalningstid, utnyttjade av säkerheter, riskbedömning²⁵ uppdelat mellan kön på företagsägare samt kön på företagsledare. För riskkapitalinvestorer kan det innebära att tillhandahålla analyser av värderingar och genomförda investeringar utifrån dels kön på ägare och ägarandelar samt dels företagsledning (VD, styrelse) och kön. Syftet med åtgärden är att tillsynen ska kunna synliggöra snedvridande strukturer i tillgång till företagsfinansiering mellan företagande kvinnor och män och skärpa regelefterlevnad genom att ställa krav på åtgärder vid systematisk avvikelse samt ge kännedom om könsmönster i privata kapitalmarknaden för att offentlig finansiering ska kunna verka marknadskompletterande.
- b) Av regeringen utse tillsynsmyndighet och tillsynsuppdrag för att säkerställa att samtliga myndigheter, organisationer och aktörer som hanterar och tilldelar offentlig företagsfinansiering tillhandahåller analyser av fördelad företagsfinansiering och dess villkor uppdelat mellan ägarandelar och kön samt företagsledning (VD, styrelse) och kön för att säkerställa efterlevnad marknadskompletterande uppdrag, främjande av jämställdhet och tilldelning på lika villkor mellan kvinnor och män.

²⁵ Se sidorna 12–17 för mer bakgrund till riskbedömning

Det innebär att införa obligatorisk och frekvent rapporteringsskyldighet för statliga myndigheter (Tillväxtverket, Vinnova, Energimyndigheten, Jordbruksverket m. fl.) av könsuppdelad statistik för hela finansieringsprocessen inkluderande ansökningsmönster mellan könen, ansökt belopp fördelat mellan könen, beslut om avslag/beviljanden mellan könen, och fördelat belopp och villkor mellan könen för transparent och analyserbar rapportering för att säkerställa regelefterlevnad utifrån gällande regelverk om social hållbarhet och jämställdhet.

Syftet med åtgärden är att tillsynen ska kunna synliggöra snedvridande strukturer i tillgång till företagsfinansiering mellan företagande kvinnor och män och skärpa regelefterlevnad genom att ställa krav på åtgärder vid systematisk avvikelse, samt därtill utveckla relevanta och träffsäkra policyinterventioner för ökad ekonomisk jämställdhet i näringslivet. Syftet är vidare att stärka tillsynen av marknadskompletterande kapitalfördelningskrav av offentlig företagsfinansiering, däribland lika tillgång och jämställd tilldelning mellan kvinnor och män, samt ställa krav på åtgärder vid systematiska avvikelser och införa sanktioner vid återkommande bristande efterlevnad, exempelvis genom återbetalningskrav om tilldelade offentliga medel.

Effekter av finansieringsgap för företagande kvinnor och tillväxt

Skevheter i tillgång till finansiering mellan företagande kvinnor och män innebär att den ekonomiska potentialen hos företag som drivs av kvinnor begränsas och begränsar ekonomin i stort²⁶. Bristen på finansiering utgör därför också ett betydande hinder för tillväxt. Exempelvis rapporteras hög tillväxtvilja bland en majoritet av svenska små och medelstora företag, däribland företag verksamma inom både kvinnodominerade branscher och branscher med jämställd könsfördelning så som hotell och restaurang där 95 procent av företagen vill växa, inom handel vill 83 procent av företagen växa och inom utbildning vill 72 procent av företagen växa²⁷. Begränsad tillgång till finansiering medför därför begränsade möjligheter att investera för tillväxt och agera i enlighet med tillväxtvilja vilket begränsar, expansion och lönsamhet för företagande kvinnor i Sverige. Utan tillgång till finansiering kan företag som drivs av kvinnor och kvinnodominerade branscher svårligen förnyas, förbättras, eller effektiviseras. Det påverkar även lönsamhetsmarginaler och tillväxtpotentialer i kvinnors företag och ekonomisk jämställdhet i näringslivet.

Branschskillnader i offentlig företagsfinansiering: Mansdominerade branscher premieras

Ur ett branscherspektiv tillhandahålls offentlig företagsfinansiering som premierar mäns företagande i mansdominerade branscher. En analys av fyra svenska myndigheter, Tillväxtverket, Vinnova, Energimyndigheten och Arbetsförmedlingen, alla med uppdrag att främja nyföretagande, innovation och tillväxt, visar systematiska finansieringsfördelar för företagande män. I samtliga branscher under hela perioden 2015–2020 erhöll företagande män mest offentlig företagsfinansiering. Analys av andel beviljad finansiering visar att där skillnaden var som störst mellan företagande kvinnor och män var beviljandegraden nära

²⁶ Guzman & Kacperczyk, (2019) Welsh et al., (2016)

²⁷ Företagens villkor och verklighet (Tillväxtverket, 2023)

dubbelt så hög för män jämfört med kvinnor²⁸. Därtill var mansdominerade branscher de största mottagarna av offentlig företagsfinansiering totalt sett. Kvinnodominerade branscher erhöll lägst andel av offentlig företagsfinansieringen, både avseende beviljade ansökningar och beviljade medel²⁹. Mansdominerade branscher beviljades också högst andel av ansökt företagsfinansiering, det vill säga högst beviljandegrad³⁰. Dessa mönster förändrades inte under perioden, trots att myndigheterna arbetat med jämställdhetsintegrering och trots att Tillväxtverkets strategi ”Öppna upp” från 2015 uttryckligen syftade till att inkludera branscher som tidigare fallit utanför normer för offentlig företagsfinansiering och företagsfrämjande stöd, branscher som i stor utsträckning är kvinnodominerade.

Företagande kvinnor och män i mansdominerade branscher

Företagande kvinnors val av bransch för etablering av företag överensstämmer ofta inte med de branscher som privata och offentliga finansärer tenderar att fokusera på³¹. Män etablerar sina företag i högteknologiska branscher, så kallade STEM-företag där investeringar i forskning och utveckling är omfattande och där intäktsmöjligheterna bedöms som stora. Kvinnors företagande i samma branscher är fortfarande lågt³². Men när kvinnor startar och driver STEM-företag så visar studier att företagande kvinnor erhåller betydligt mindre finansiering och betydligt lägre företagsvärderingar än män. Studier visar också att investerare uppvisar större intresse att investera i STEM-företag när företagets VD är en man och ett betydligt lägre intresse när en kvinna är VD³³, vilket understryker den könskodning som präglar branscher och har betydelse i finansieringsbeslut.

Upprepade forskningsstudier visar också att finansieringsbeslut i hög grad baseras på om de upplever överensstämmelsen mellan företagarens kön och den bransch där företaget är verksamt³⁴. Företagande kvinnor verksamma i mansdominerade branscher ses könsstereotypiskt som mindre passande i entreprenörrollen och anses därför ha lägre potential att lyckas och får därför mindre finansiering till lägre värdering. Kvinnor förväntas generellt vara mindre kompetenta än män inom mansdominerade områden. Den upplevda bristen på överensstämmelse mellan förväntningar på kvinnors egenskaper och de krav som anses

²⁸ Inom kvinnodominerade branscher var exempelvis beviljandegraden för företagande kvinnor endast 12,2% medan för män var den 22,6% hos Vinnova. Motsvarande skillnad noterades hos Energimyndigheten där beviljandegraden för kvinnor var 23,0% och för män 39,5% (Malmström & Wincen, 2021).

²⁹ Vinnova fördelade 76,5% till mansdominerade branscher, 15,3% till branscher med jämn könsfördelning, och 8,2% till kvinnodominerade branscher. Tillväxtverket fördelade 87,4% av transportstöd till mansdominerade branscher, 1% till branscher med jämn könsfördelning, och 0% till kvinnodominerade branscher. Därtill fördelade Tillväxtverket finansiering inom regional utvecklingspolitik där 63,3% tillföll mansdominerade branscher, 35,7% till branscher med jämn könsfördelning och 0,9% till kvinnodominerade branscher. Energimyndigheten visar ett undantag från övriga myndigheters fördelningsmönster där branscher med jämn könsfördelning erhåller mest finansiering. Dock uppvisade ingen av myndigheterna mest stöd till kvinnodominerade branscher (Malmström & Wincen, 2021).

³⁰ Exempelvis visas att beviljandegraden i Vinnova var 40,3% i mansdominerade branscher, 38,8% i branscher med jämn könsfördelning och 23,6% i kvinnodominerade branscher. Den systematiska fördelningen av kapital var i de flesta fall omkring 30% till kvinnor och 70% till män men varierande mellan myndigheterna. Fördelningen av kapital varierade där den högsta variation var så mycket som 98,8% till män och 1,0% till kvinnor, till en mer jämn, men dock lägre fördelning till kvinnor 41,4% och 56,8% till män (Malmström & Wincen, 2021).

³¹ Greene et al., 2001; Lins & Lutz, 2016; Poczter & Shapsis, 2018

³² Schillo och Ebrahimi (2022)

³³ Macchione et al. (2022)

³⁴ Kanze et al., 2020; Liao et al., 2023; Macchione et al., 2022

nödvändiga för framgång inom mansdominerade branscher utgör grunden för finansierares negativa bedömningar av kvinnor som påverkar hur finansierare beaktar information som förmedlas av kvinnor³⁵.

Mäns företag däremot uppnår samma finansieringsnivåer och värderingar oavsett om de verkar inom mans- eller kvinnodominerade branscher.³⁶ Företagande män uppfattas generellt som att de naturligt passar entreprenörsrollen när de söker finansiering och har därför inget hinder som behöver kompenseras för beroende på vilken bransch de verkar inom.

Företagande kvinnor och män i kvinnodominerade branscher

Finansierare är mindre benägna att nedvärdera företagande män som etablerar företag i kvinnodominerade branscher, vilket beror på överensstämmelse mellan män och de egenskaper som uppfattas som nödvändiga för att vara en framgångsrik entreprenör eller ledare generellt och män kan därför gynnas av att driva företag inom kvinnodominerade branscher³⁷. När kvinnor driver företag inom kvinnodominerade branscher där de är välrepresenterade och uppfattas passa in, kan branschtillhörigheten förbättra kvinnors tillgång till finansiering³⁸. Studier har visat att investerare tenderar att missgynna kvinnor i mindre utsträckning när de är verksamma inom kvinnodominerade branscher³⁹. Investerare tenderar dock att utvärdera företagande kvinnors och mäns egenskaper olika så att likvärdiga egenskaper viktas mer positivt för män än för kvinnor. Exempelvis har en studie visat att riskkapitalister värderar en mans erfarenhet från den mansdominerade petroleumindustrin högre än en kvinnas motsvarande erfarenhet från den kvinnodominerade spa- och fitnessindustrin, trots att båda entreprenörerna utvecklade affärsidéer inom fitness- och hälsobranschen.⁴⁰

Offentlig företagsfinansiering till kvinnodominerade branscher behövs

Då tillgång till offentlig företagsfinansiering för företagande kvinnor är ett politiskt verktyg att åtgärda skevheter mellan företagande kvinnors och mäns tillgång till finansiering behöver fördelning av offentlig finansiering mellan branscher beaktas för ekonomisk jämställdhet i näringslivet. En ytterligare viktig effekt av att åtgärda sådana skevheter mellan branscher är att potentialen till innovation och hållbar tillväxt kan stärkas inom fler branscher, vilket kan öka tillväxt och bidra till samhällsomställning. Idag matchar mäns företagande i mansdominerade branscher i högre utsträckning de utlysningar och villkor som ställs för offentliga finansieringsformer, vilket förstärker de ojämsställda ekonomiska villkoren i näringslivet. Därför behöver myndigheters uppdrag omformuleras så att utlysningar kan utformas och villkor kan sättas för att offentlig finansiering ska kunna omriktas till kvinnodominerade branscher. Normer i hur utlysningar formuleras och villkor stipuleras behöver också göras om för att kvinnors företagande i både kvinnodominerade och mansdominerade branscher ska passa in. Det kräver omtag från början kring vem, vad och var som står för potential till innovation, företagstillväxt och samhällsomställning.

³⁵ Heilman och Caleo, (2018)

³⁶ Kanze et al. (2020)

³⁷ Tak et al., 2019; Kanze et al., 2020

³⁸ Kanze et al., (2020)

³⁹ Ewens & Townsend, (2020) Jetter & Stockley, (2023)

⁴⁰ Alsos och Ljunggren (2017)

Rekommenderade åtgärder

5. *Åtgärda skeva fördelningsnormer mellan branscher som varaktigt begränsar företagande kvinnors tillgång till offentlig företagsfinansiering*
 - a) Säkerställa att statliga myndigheter (inkluderade Tillväxtverket, Vinnova, Energimyndigheten, Jordbruksverket m. fl.) som fördelar offentlig företagsfinansiering (lån, bidrag riskkapital) utformar sina utlysningar och finansieringsformer så att de bidrar till mätbara och utjämnande effekter i rådande könsskillnader i tillgång till privat företagsfinansiering. Exempelvis genom att säkerställa att statliga myndigheter tillämpar jämställdhetsintegrerade utlysningsskriterier, bedömningskriterier och tillhandahåller riktade finansieringsmöjligheter till företagande kvinnor, kvinnodominerade och jämställda branscher, för att öka relevansen och möjligheten för företagande kvinnor att söka offentlig företagsfinansiering. Syftet är att öka företagande kvinnors möjlighet att överensstamma med kriterierna för utlysningar och finansieringsformer och därigenom kunna ansöka om offentlig företagsfinansiering och minska inflytandet av könsstereotypa föreställningar. Ett grundproblem idag är den norm som gör att myndigheters utlysningar om offentlig finansiering till företag och innovation i huvudsak riktar sig mot mäns företagande i mansdominerade branscher. Det kan härledas till antagande som kan sakna saklig grund, att innovation och tillväxt endast sker eller behövs i mansdominerade branscher. Ställ därför även krav på att statliga myndigheters utlysningar ska riktas i lika hög utsträckning till kvinnodominerade branscher som mansdominerade branscher och att offentlig företagsfinansiering ska tillfalla kvinnodominerade branscher i lika hög omfattning som mansdominerade branscher, dvs jämn fördelning av finansiella resurser. Syftet är att ge branscher lika förutsättningar för innovation och tillväxt. Det innebär att regeringen behöver omformulera myndigheters uppdrag genom att tydligt uppdra statliga myndigheter att omformulera utlysningar, finansieringserbjudanden och villkor för att i lika hög utsträckning riktas mot kvinnodominerade branscher som mansdominerade branscher för att eftersträva lika ekonomisk makt och inflytande i samhället och därigenom målet ekonomisk jämställdhet i näringslivet.
 - b) Säkerställa att branscher mäts och följs upp baserad på vedertagna bransch kategorier, med standardiserade kategoriseringsmetoder tex SNI- koder, för att enhetliga mätsystem används av olika statliga myndigheter och andra offentliga aktörer, exempelvis vid Tillväxtverket, Almi Invest, Tillväxtanalys, Energimyndigheten, Vinnova och Arbetsförmedlingen, för möjlighet till jämförande analyser och identifiering av övergripande strukturer i myndigheters fördelning av resurser och kapital mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher. Med andra ord, analyser baserade på branscher som yrkesmässigt är kvinnodominerade och mansdominerade samt branscher som kvinnor och män dominerar i som företagsägare, ägarandel av företag, samt företagsledare. Det innebär även kravställning på att enhetlig och korrekt mätning och återrapportering ska ske, vilket behövs för att säkerställa att policyinterventioner gynnar näringslivet för ekonomisk jämställdhet mellan branscher.

Bakomliggande orsaker till att män får mer finansiering än kvinnor – genusstereotypa föreställningar

Även om finansiärers beslutsprocesser formellt utgår från strukturerad information, såsom redovisningsdata och information om säkerheter, bygger bedömning av förmåga att återbetala företagslån eller förmåga att skapa avkastning på investerat kapital i hög grad på bedömning av entreprenörers förmåga att nå uppsatta mål. Finansiärer gör då antaganden om entreprenörens framtida agerande och kompetens, vilket skapar utrymme för inflytande av subjektiva uppfattningar och genusstereotypa föreställningar⁴¹. Dessa föreställningar kan påverka hur finansiärer tolkar samma information beroende på vem entreprenören är, vilket i sin tur påverkar deras bedömning av förmågor och beslut om finansiering⁴².

Studier om föreställningar som människor har visar att kön är en grundläggande kategoriseringsmekanism som aktiveras automatiskt för att tolka och värdera andra individer⁴³. Entreprenörens kön utgör därför en central grund när finansiärer ska bedömas entreprenörens förmåga att uppfylla framtida mål, särskilt i situationer präglade av osäkerhet, vilket gör kön till en inflytelserik faktor även i finansiärers formella och professionella beslutsmiljöer⁴⁴. Entreprenörers kön åtföljs av genusstereotypa föreställningar som dikterar förväntade egenskaper och beteenden. Kvinnor förväntas uppvisa så kallade ”kommunala” egenskaper, såsom omtänksamhet, hjälpsamhet och vårdande beteenden, medan män förväntas uppvisa ”agentiska” egenskaper, som beslutsamhet, dominans, ambition och självständighet⁴⁵. Dessa föreställningar påverkar även vilka yrken som anses passa kvinnor och män. Yrken där ”kommunala” egenskaper förväntas omfattar områden som skola, vård, och omsorg som associeras starkare med kvinnor⁴⁶. I kontrast förknippas yrken, där ”agentiska” egenskaper förväntas, som polis, medicin och entreprenörskap tydligare med män⁴⁷. Framgångsrikt entreprenörskap kopplas ofta till egenskaper som innovationsförmåga, autonomi, proaktivitet, konkurrensförmåga, aggressivitet och risktagande⁴⁸, egenskaper som i stor utsträckning matchar förväntningar på mäns ”agentiska” egenskaper. Förväntningar om entreprenörsegenskaper aktiveras därför automatiskt positiva förväntningar på män, men inte på kvinnor. Kvinnor uppfattas istället som att de inte överensstämmer med sådana egenskaper.

I populärkultur och institutionella sammanhang framställs entreprenörrollen systematiskt med ”agentiska” entreprenörsegenskaper⁴⁹. De flesta framstående entreprenörsförebilder som porträtteras i medier är män, vilket bidrar till att förstärka föreställningar om entreprenörskap som maskulint kodat⁵⁰. Det bidrar till att ”agentiska” entreprenörsegenskaper anses passa män och är djupt rotade och reproduceras på samhällsnivå och bildar en normativ referensram som även finansiärer påverkas av.⁵¹ Kvinnors företagande framställs i media ofta som avvikande, mindre naturligt och mindre lämpade för entreprenörrollen och sammankopplas med högre risk för att misslyckas i rollen⁵². Studier visar att finansiärer generellt anser att män besitter fler

⁴¹ Tinkler et al., 2015; Brush et al., 2014

⁴² Johansson & Malmström, 2013

⁴³ Fiske, Haslam & Fiske, 1991; Stangor, Lynch, Duan & Glass, 1992; van Knippenberg, van Twuyver & Pepels, 1994

⁴⁴ Swami et al., 2012; Swami et al., 2016

⁴⁵ Eagly & Karau, 2002; Balachandra et al., 2017; Diekman & Eagly, 2000

⁴⁶ Carrington, 2002; Coleman, 2008; Simpson, 2005; Jennings & McDougald, 2007

⁴⁷ Kurtz & Upton, 2018; Banchevsky et al., 2016; Meeussen et al., 2021; Ahl, 2004; Bruni et al., 2004; Gupta, Turban & Watsi, 2009

⁴⁸ Lumpkin & Dess, 1996

⁴⁹ Ahl, 2004; 2006

⁵⁰ Ahl & Marlow, 2012; Hamilton, 2013; Bruni et al., 2004

⁵¹ Gupta et al., 2020; Ridgeway, 2011

⁵² Eddleston et al., 2016; Eikhof et al., 2013; Marlow & McAdam, 2013; Garcia & Welter, 2013; Pfau-Effinger, 2004

egenskaper som kopplas till framgångsrikt entreprenörskap, vilket resulterar i att kvinnor uppfattas som mindre trovärdiga och deras företag som mindre legitima och mer riskfyllda⁵³. Genom att föreställningar om kvinnors entreprenörskap bevaras och bygger på den historiskt uppbyggda maskulina entreprenörskulturen, kan finansierare komma ut omedvetet välja att exkludera eller diskriminera företagande kvinnor⁵⁴. Kvinnors entreprenörskapskompetens riskerar därför att bedömas hårdare och med mer skepsis avseende deras kvalifikationer och förmåga att lyckas när de söker finansiering⁵⁵, vilket bidrar till att kvinnor erhåller mindre kapital än män och till sämre villkor⁵⁶.

Finansierares normativa föreställningar om företagande kvinnors förmågor och egenskaper kan även påverka efterlevnad av formaliserade jämställdhetsmål. Som ett exempel visar en utvärdering av företagsfrämjande insatser finansierade av europeiska regionala utvecklingsfonden (2014-2020) på omfattande avvikelser mellan formulerade jämställdhetsmål och tillämpning i praktiken⁵⁷. Avvikelser förklaras av att jämställdhetsmål framgår som endast "retoriskt närvarande i styrdokument och programtexter", men utan inkludering eller relevans i genomförandeaktiviteter och utfall, vilket riskerar att ytterligare befästa snedvridande könsnormer och etablerad praktisk eftersom praktik saknar förankring i formella jämställdhetsmål.

Myten: Kvinnors och mäns riskvillighet

På senare tid har genusstereotypa föreställningar om entreprenörrollen identifierats i finansierares praktik som utmanats i forskningsstudier. Studier har visat att ett antal genusstereotypa föreställningar om entreprenörskap påverkar hur entreprenörer bedöms av finansierare. En av de mest centrala föreställningarna relaterar till riskbenägenhet, där företagande kvinnor uppfattas som mer riskaverta än män⁵⁸. Uppfattning om kvinnors riskaversion leder till antagandet att kvinnors företag är i behov av mindre kapital eftersom företagande kvinnor antas ovilliga att ta på sig stora finansiella åtaganden⁵⁹. Forskning har exempelvis visat att finansierare ofta gestaltar kvinnor som mindre benägna att fullt ut satsa på affärsexploatering och därför bäst stöds med mindre finansieringsbelopp. I kontrast porträtteras mäns företagande som ambitiöst och risktagande, där män antas villiga att pröva sina idéer och därmed vara i behov av omfattande finansiella resurser⁶⁰. Den föreställningen speglas exempelvis i att offentliga finansierare tenderar att bevilja företagande kvinnor olika former av mikrostöd i relativt högre utsträckning än till företagande män, och större finansiella resurser på mäns företagande⁶¹.

Myten: Kvinnors och mäns tillväxt

⁵³ Eddleston et al., 2016; Becker-Blease & Sohl, 2007; Ahl, 2006; Bruni et al., 2004; Gupta, Turban & Watsi, 2009; Greene et al., 2001

⁵⁴ Lihui, 2011

⁵⁵ Anglin et al., 2022; Eagly & Karau, 2002; Gupta et al., 2009; Yang et al., 2020; Bruni et al., 2004; Glick & Fiske, 1996; Cliff & Aldrich, 2005; Williams & Best, 1990

⁵⁶ Eagly & Karau, 2002; Ridgeway, 2014; Fiske, 2000; Heilman, 2001; Alsos et al., 2006; Godwin et al., 2006; Alsos & Ljunggren, 2016; Malmström et al., 2017; Banaji & Hardin, 1996; Blair & Banaji, 1996; Eagly, 1987; Eagly et al., 2000; Becker-Blease & Sohl; Fielden et al., 2003; Kwong, Jones-Evans & Thompson, 2012; Wu & Chua, 2012; Ahl, 2006; Alsos & Ljunggren, 2016; Marlow & Patton, 2005; Malmström & Wincent, 2018; Mina et al., 2021

⁵⁷ Temautvärdering Regionalfonden – en regional analys och nationell syntes

⁵⁸ Marlow, 2015; Shapiro et al., 2015; Greene et al., 2001; Becker-Blease & Sohl, 2011

⁵⁹ Gatewood et al., 2009

⁶⁰ Malmström et al., 2018

⁶¹ Johansson & Malmström, 2012

En annan central föreställning omfattar antagandet att kvinnor inte är intresserade av tillväxt och inte vill äga tillväxtföretag och därför förväntas kvinnor inte söka eller behöva riskkapital⁶², medan män antas vara mer entreprenöriella och tillväxtinriktade⁶³. Finansiärer uppfattar ofta företagande kvinnor som oivilliga att låta sina företag växa och därför mindre lönsamma att finansiera, medan företagande män vanligtvis uppfattas som tillväxtambitiösa och i behov av omfattande kapitaltillskott⁶⁴. Föreställningen speglar även vilka branscher som anses ha tillväxtpotential där mansdominerade branscher generellt fokuseras för tillväxtinsatser, medan kvinnodominerade branscher sällan erhåller stöds för tillväxt⁶⁵.

Myten: Kvinnors och mäns kompetens och resurser

En tredje genusstereotyp föreställning fokuserar på kompetens och resurser, där kvinnor antas sakna korrekt utbildning, ekonomiska resurser och adekvat erfarenhet för att bygga framgångsrika företag och kunna engagera sig i hög tillväxt⁶⁶. Män uppfattas istället ofta som kompetenta trots avsaknad av stark ekonomisk ställning, och finansiärer tenderar att bortse från mäns finansiella problem till förmån för deras övergripande kompetens⁶⁷. Sådana föreställningar speglas exempelvis i att offentliga finansiärer vill erbjuda företagande kvinnor mer rådgivning medan män erhåller mer finansiering⁶⁸.

Myten: Kvinnors och mäns företagsprestation

Slutligen omfattar en fjärde genusstereotyp föreställning kvinnors företagsprestationer, där kvinnor antas prestera sämre än män⁶⁹. Finansiärer tenderar att betrakta kvinnors företag som lågpresterande, medan mäns företag betraktas som topppresterande. Studier har exempelvis visat att finansiärer ofta ifrågasätter kvinnors prestationer och fokuserar på potentiella brister och riktat skepsis mot kvinnors förmåga att driva företag istället för att lyfta fram när kvinnors företag presterat väl, medan mäns lägre prestationer försvarats eller satts i relation till framtida prognoser⁷⁰.

Fakta som slår hål på genusstereotypa myter

Ett centralt forskningsresultat visar att variationen mellan individer inom grupperna företagande kvinnor respektive företagande män är betydligt större än variationen mellan grupperna kvinnor och män. Studier har belyst att skillnaderna mellan individer, även inom samma kön, är betydligt större än den genomsnittliga skillnaden, om någon, mellan könen, och att företagande kvinnor, när de fattar entreprenöriella beslut, påverkas av samma faktorer som män och i samma riktning⁷¹. Studier som jämfört myterna som baseras på antaganden om kvinnors och mäns företagsprestation, tillväxtambitioner, tillgång till resurser och risktagande har visat att bland företag som ansökt om finansiering kan inga systematiska skillnader mellan hur kvinnor och män driver företag identifieras⁷². Studier har visat en betydande likhet och överlappning mellan mäns och kvinnors risktagande i investeringar, samt att tidigare

⁶² Brush et al., 2001

⁶³ Bird & Brush, 2002; De Bruin, Brush & Welter, 2006; Eddleston et al., 2016

⁶⁴ Malmström et al., 2018

⁶⁵ Malmström & Wincent, 2017: Störst mängd kapital beviljades företag inom tillverkning, ”industri för metallvaror” och ”industri för trä och varor av trä” branscher som traditionellt är mansdominerade.

⁶⁶ Brush et al., 2001

⁶⁷ Malmström et al., 2018)

⁶⁸ Malmström & Johansson, 2015

⁶⁹ Marlow & McAdam, 2013; Zolin, Stuetzer & Watson, 2013

⁷⁰ Malmström et al., 2018)

⁷¹ Ahl, 2006, s. 597; Minniti et al. 2003; Verheul et al. 2006

⁷² Brush et al., 2001; Gatewood et al., 2009; Malmström et al., 2018

identifierade skillnader i medelvärden för risktagande saknar betydelse i praktiken eftersom skillnaderna är så små⁷³.

Ett stort antal studier har jämfört prestationer mellan kvinnors och mäns företag och även om studier visat könsskillnader i företagsresultat över olika branscher och kontexter, förklaras dessa skillnader av bransch- och företagskaraktäristika och inte av kön, vilket indikerar att det inte är tillförlitligt att anta att kön påverkar företagsresultat⁷⁴. När hänsyn tas till företagares tillväxtmål, de interna resurser de har tillgång till, samt den mängd tid och kapital som de kan investera i sina företag så elimineras tillväxtskillnader mellan kvinnors och mäns företagande. Företagare med lägre nivåer av finansiellt kapital har lägre tillväxtmål för sina företag.⁷⁵ Bland företag som lyckats erhålla riskkapital har inte heller tillväxtskillnader kunnat identifieras mellan kvinnors och mäns företag⁷⁶. Bland innovativa företag har inte heller skillnader vad gäller finansiell prestation såsom storlek, lönsamhet, effektivitet och finansiell styrning kunnat identifieras mellan kvinnors och mäns företag, men kvinnors företag har i genomsnitt lägre tillgång till finansiellt kapital jämfört med manliga företag⁷⁷.

Sammantaget visar forskningsstudier att det saknas grund för de genusstereotypa myterna och föreställningar om kvinnor och mäns företagande. Ändå fortsätter genusstereotypa föreställningar och myter om prestation, tillväxt, resurser och risktagande fungera som tolkningsramar och prägla finansiärers sätt att beskriva, utvärdera och fatta beslut om företagare som söker finansiering och leder till en underskattning och undervärdering av kvinnors företag⁷⁸.

Finansiärer vidmakthåller genusstereotyper i retorik

Studier har visat att genusstereotypa föreställningar om entreprenörers förmåga formas, överförs och upprätthålls genom finansiärers retoriska praktiker. Sådana retoriska praktiker reproducerar uppfattningar om legitima entreprenöriella egenskaper och bidrar till systematiska skillnader i hur företagande kvinnor och män bedöms av finansiärer⁷⁹. En omfattande observationsstudie av finansiärers beslutsmöten visade att finansiärers systematiska språkbruk beskrev företagande kvinnor egenskaper i konflikt med egenskaper som anses viktiga för framgångsrikt entreprenörskap. Företagande kvinnor framställdes systematiskt som mindre trovärdiga, mindre erfarna och mindre kunniga än företagande män och i avsaknad av nätverkskontakter, vilket förmedlade en bild av kvinnor med låg entreprenöriell potential.⁸⁰ När fokus i stället riktades mot företagande män använde finansiärerna ett annat retoriskt raster. Män beskrevs systematiskt med egenskaper som självsäker, innovativ, kompetent, erfaren, med marknadskunskap och starka nätverk⁸¹. Samma egenskap tillskrevs olika värde beroende på om den beskrev en företagande kvinna eller en man. Exemplet ”ung” illustrerar detta mönster tydligt. ”Ung kvinna” associerades med brist på erfarenhet, medan ”ung man” sågs som ett

⁷³ Nelson., 2016; Nelson, 2017

⁷⁴ Du Rietz & Henrekson, 2000; Zolin, Stuetzer, & Watson, 2013; Elam, 2008; Watson, 2002; Zolin et al., 2013

⁷⁵ Watson, Stuetzer, & Zolin, 2017.

⁷⁶ Brush & Elam, 2024

⁷⁷ Demartini, 2018

⁷⁸ Dean et al., 2019; Welter, 2020; Marlow & McAdams, 2013; Malmström et al., 2020; Balachandra et al., 2019

⁷⁹ Bruni, Gherardi & Poggio, 2004; Brush et al., 2002; Cliff, Langton & Aldrich, 2005; Smith, 2010; Alsos & Ljunggren, 2016; De Bruin, Brush & Welter, 2007; Hughes et al., 2012; Jennings & Brush, 2013

⁸⁰ Malmström et al., 2017

⁸¹ Malmström et al., 2017

tecken på potential för framgång.⁸² Flera studier bekräftar denna benägenhet hos finansierare att förlita sig på genusstereotyper i utvärderingen av entreprenörer.⁸³ Det innebär att när kvinnor möter finansierare riskerar de att bedömas utifrån andra utvärderingsstandarder som skiljer deras prestationer och potential från mäns och därför har kvinnor svårare att uppnå trovärdighet i rollen som entreprenör⁸⁴ och skapar hinder för kvinnors tillgång till finansiering⁸⁵. Dessa retoriska praktiker får direkta konsekvenser för hur finansierare interagerar med kvinnor och män, och därmed vilka entreprenörer som ges möjlighet att etablera och utveckla sina företag.

Finansierares olika interaktion med företagande kvinnor och män

De genusstereotypa föreställningarna påverkar hur finansierare interagerar med företagande kvinnor och män som söker finansiering. Studier visar att finansierare tenderar att ställa andra frågor till företagande kvinnor än till män, trots att de uppvisar liknande finansieringsansökningar. Män får fler frågor av främjande karaktär, vilket signalerar att finansierare förväntar sig att deras företag ska prestera på hög nivå och nå uppsatta mål⁸⁶. Uppmärksamheten riktas mot möjliga vinster av att finansiera företagen, vilket minskar finansierares upplevda osäkerhet⁸⁷ och ökar möjligheter att erhålla större mängd finansiering⁸⁸.

Företagande kvinnor får däremot flest frågor av förebyggande karaktär, vilka innebär att finansierare riktar uppmärksamheten mot att undvika förluster, misstag och risker⁸⁹. På så sätt ifrågasätts entreprenörens trovärdighet och förmåga att driva företaget på ett kompetent och tillförlitligt sätt⁹⁰. Förebyggande frågor har också visats vara starkt förknippade med negativt finansieringsutfall. Ju fler förebyggande frågor som ställs, desto mindre kapital beviljas⁹¹. Att interaktionen mellan finansierare och entreprenörer präglas av olika frågor illustrerar hur genusstereotypa föreställningar påverkar finansieringsprocessen och medför nackdelar för företagande kvinnor i möte med finansierare och tillgång till finansiering⁹². Skillnaderna i frågor uppstår även när entreprenörernas meritunderlag är likvärdigt, vilket visar att finansierares frågor påverkas av genusstereotypa förväntningar om entreprenöriell kompetens⁹³. Dessa subtila men systematiskt återkommande mönster i interaktion mellan finansierare och företagande kvinnor och män bidrar till att reproducera och förstärka de strukturella skillnader som präglar företagande kvinnors och mäns tillgång till kapital.

Mot denna bakgrund står det klart att det inte är företagande kvinnor som behöver utbildas, stärkas eller förändras för att framstå som företagande män. Kvinnor är redan lika kompetenta som män att driva och utveckla företag. Föreställningen att företagande kvinnor ska göra en förflyttning, idén att kvinnor ska bli mer som män är dessutom problematisk då kvinnor som

⁸² Malmström et al., 2017

⁸³ Fay & Williams, 1993; Gupta, Goktan & Gunay, 2014; Gupta, Turban & Pareek, 2013

⁸⁴ Ahl, 2006; Bruni, Gherardi & Poggio, 2004; Eagly & Karau, 2002; Gupta, Turban, Wasti & Sikdar, 2009; Yang et al., 2020; Thébaud & Sharkey, 2016; Zhao & Wry, 2016

⁸⁵ Chatman et al., 2001; Eagly och Karau, 2002

⁸⁶ Kanze et al., 2018

⁸⁷ Zhu & Meyers-Levy, 2007; Higgins & Spiegel, 2004; Buchner et al., 2017; Drover et al., 2017; Croce et al., 2015

⁸⁸ Kanze et al., 2018; Malmström et al., (2020)

⁸⁹ Higgins, 1997, 1998

⁹⁰ Brockner et al., 2004

⁹¹ Zhu & Meyers-Levy, 2007

⁹² Kanze et al., 2018; Malmström et al., 2020

⁹³ Kanze et al., 2018; Malmström et al., 2019; Alsos et al., 2006; Carter et al., 2007

agerar som män bedöms negativt och ses som avvikande, vilket inte heller gynnar kvinnors tillgång till kapital. Därför är det de finansiella systemen och politiska direktiv som behöver förändra attityder, inställningar och föreställningar om företagande kvinnor. Exempelvis behöver finansiärers riskbedömning bli genusneutral för att företagande kvinnor inte ska läggas på godtyckliga riskpremier, vilket sker idag.

Rekommenderade åtgärder

6. *Motverka inflytandet av genusstereotypa föreställningar vid finansiering av företagande kvinnor och män*
 - a) Ge Finansinspektionen i uppdrag att granska hur finansiella aktörer under Finansinspektionens tillsyn bedömer företags risk, prestation, tillväxt och resurser och hur dessa bedömningsmetoder relaterar till kön och genusstereotypa föreställningar och hur utfall av sådan bedömning ter sig mellan företagande kvinnor och män. Syftet är att utvärdera finansiella aktörers regelefterlevnad relaterat till social hållbarhet i enlighet med regelverk såsom CSRD och EBA.
 - b) Ställa krav på att statliga myndigheter (Tillväxtverket, Vinnova, Energimyndigheten, Jordbruksverket m. fl.) ska tillämpa datadrivna urvalskriterier och beslutsprocesser och att de utformas och efterlevs så att de systematiskt gynnar företagande kvinnor för att uppfylla det marknadskompletterande uppdraget och uppnå målet ekonomisk jämställdhet inom näringslivet. Utveckla nya bedömningskriterier för att uppnå jämställd kapitalfördelning genom att exempelvis lägga till nya bedömningskriterier baserade på initiativ från privata riskkapitalaktörer som redan tillämpar bedömningskriterier för jämställd kapitalfördelning samt internationella initiativ som Gender Lens Investment i syfte att uppnå jämställda bedömningskriterier och processer. Säkerställ vidare att sådana bedömningskriterier för jämställd kapitalfördelning behandlas lika avgörande för beslut som finansiella bedömningskriterier, som exempelvis återbetalningsförmåga, ROI, och soliditet. Det krävs då så kallade horisontella kriterier som idag tillämpas för jämställdhet bland myndigheter bevisligen inte ger avsedda jämställhetseffekter i fördelning av offentlig finansiering. Syftet med datadrivna urvalskriterier och beslutsprocesser samt viktad inkludering av bedömningskriterier för jämställd kapitalfördelning är att minska inflytandet av subjektivitet i finansiärers bedömningsprocesser och därigenom minska inflytandet av genusstereotypa föreställningar som missgynnar företagande kvinnors och gynnar företagande mäns tillgång till finansiering.
 - c) Motverka inflytande av genusstereotypa föreställningar i fördelning av finansiering, strategier och policyinterventioner genom att öka förståelsen för genusstereotypa föreställningar i statliga myndigheter, även på genomförandenivå hos beslutsfattande finansiärer. Genomför därför obligatorisk och återkommande utbildning av beslutsfattare, kapitalförvaltare, investerare och tjänstemän vid statliga myndigheter (Tillväxtverket, Vinnova, Energimyndigheten, Jordbruksverket m. fl.) för att öka medvetenhet om hur genusstereotypa föreställningar påverkar beteende, beslutsfattande, och tillämpning av bedömningskriterier, för att därefter vidta åtgärder för att förändra beteenden så att fler företagande kvinnor och kvinnodominerade branscher ska tillföras offentlig företagsfinansiering.

REFERENSER

- Ahl, H., & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end?. *Organization*, 19(5), 543-562.
- Ahl, H., (2004). *The Scientific Reproduction of Gender Inequality: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship*. Liber, Malmö.
- Ahl, H., (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 30(5), 595–621.
- Ahl, H. (2007). Sex business in the toy store: A narrative analysis of a teaching case. *Journal of Business Venturing*, 22(5), 673–693.
- Alsos, G. A., & Ljunggren, E. (2016). The role of gender in entrepreneur–investor relationships: A signalling theory approach. *Entrepreneurship Theory and Practice*.
- Alsos, G. A., Isaksen, E. J., & Ljunggren E. (2006). New venture financing and subsequent business growth in men- and women-led businesses. *Entrepreneurship Theory and Practice*. (September) 667–686.
- Anton, S. G., & Bostan, I. (2017). The role of access to finance in explaining cross-national variation in entrepreneurial activity: A panel data approach. *Sustainability*, 9(11), 1947.
- Arenius, P. & Autio, E. (2006). Financing of small businesses: Are Mars and Venus more alike than different? *Venture Capital*, 8(2), 93–107.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Chicago: Rand McNally.
- Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K., & Brush, C. (2019). Don't pitch like a girl!: How gender stereotypes influence investor decisions. *Entrepreneurship theory and practice*, 43(1), 116-137.
- Banaji, M. R., & Hardin, C. D. (1996). Automatic stereotyping. *Psychological science*, 7(3), 136-141.
- Banchefsky, S., Westfall, J., Park, B., & Judd, C. M. (2016). But you don't look like a scientist!: Women scientists with feminine appearance are deemed less likely to be scientists. *Sex Roles*, 75(3), 95-109.
- Bardasi, E., Sabarwal, S., & Terrell, K. (2011). How do female entrepreneurs perform? Evidence from three developing regions. *Small Business Economics*, 37(4), 417-441.
- Becker-Blease, J., & Sohl, J., (2007). Do women-owned businesses have equal access to angel capital? *Journal of Business Venturing*, 22, 503–521.
- Begley, T. M., & Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of Business Venturing*. 2, 79–93.
- Belcourt, M., Burke R., & Lee-Gosselin, H., (1991). *The glass box: Women business owners in Canada*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women.
- Bellucci A, Borisov A V (2010) Does gender matter in bank-firm relationships? *J Bank Finance* 34 (12): 2968-2984
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological review*, 88(4), 354.
- Bem, S. (1993). *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual in Equality*. New Haven: Yale University Press.
- Berger, A. N., & Udell, G. F. (2006). A more complete conceptual framework for SME finance. *Journal of Banking & Finance*, 30(11), 2945-2966.
- Biddle, B. J. (1979). *Role theory: Expectations, identities, and behaviors*. New York: Academic Press.

- Bigelow, L., Lundmark, L., Parks, J. M., & Wuebker, R. (2014). Skirting the issues: Experimental evidence of gender bias in IPO prospectus evaluations. *Journal of Management*, 40(6), 1732-1759.
- Bird, B., & Brush, C. (2002). A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26: 41–65.
- Blair, I. V., & Banaji, M. R. (1996). Automatic and controlled processes in stereotype priming. *Journal of personality and social psychology*, 70(6), 1142.
- Black, S. E., & Strahan, P. E. (2002). Entrepreneurship and bank credit availability. *The Journal of Finance*, 57(6), 2807-2833.
- Blake, M. K. (2006). Gendered lending: Gender, context and the rules of business lending. *Venture Capital*, 8(02), 183-201.
- Blanchflower, D. G., Levine, P. B., & Zimmerman, D. J. (2003). Discrimination in the small-business credit market. *Review of Economics and Statistics*, 85(4), 930-943.
- Blessie, P. R., & Supriya, M. V. (2018). Masculine and feminine traits and career satisfaction: moderation effect of glass ceiling belief. *International Journal of Business Innovation and Research*, 16(2), 155-167.
- Boden Jr, D. J., & Nucci, A. R., (2000). On the survival prospects of men's and women's new business ventures. *Journal of Business Venturing*, 15, 347–362.
- Brana, S. (2013). Microcredit: An answer to the gender problem in funding? *Small Business Economics*, 40(1), 87-100.
- Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2004). Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs. *Journal of Organizational Change Management*, 17(3), 256–268.
- Brush, C., Carter, N. M., Gatewood, E. J., Greene, P. G., & Hart, M. (2001). The Diana Project: Women business owners and equity capital: The myths dispelled.
- Brush, C. G., Carter, N. M., Gatewood, E. J., Greene, P. G., & Hart, M. M. (2006). The use of bootstrapping by women entrepreneurs in positioning for growth. *Venture Capital*, 8(1), 15-31.
- Brush, C., Greene, P., Balachandra, L., & Davis, A. (2018). The gender gap in venture capital—progress, problems, and perspectives. *Venture Capital*, 20(2), 115-136.
- Brush, C., Carter, N., Greene, P., Hart, M., & Gatewood, E. (2002). The role of social capital and gender in linking financial suppliers and entrepreneurial firms: A framework for future research. *Venture Capital*, 4, 305–323.
- Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and entrepreneurship*, 1(1), 8-24.
- Brush, C., Greene, P., Balachandra, L., & Davis, A. (2018). The gender gap in venture capital—progress, problems, and perspectives. *Venture Capital*, 20(2).
- Brush, C., Elam, A. (2024) Clearing the hurdles: Revisiting the under-performance hypothesis for women-led VC funded firms. *Journal of Small Business Management*, 62:5, 2287-2321, DOI: 10.1080/00472778.2023.2229868
- Burke, A., van Stel, A., Hartog, C., Ichou, A. (2014). What determines the level of informal venture finance investment? Market clearing forces and gender effects. *Small Business Economics*, 42(3), 467-484.
- Buttner, E., & Rosen, B. (1988). Bank loan officers' perceptions of the characteristics of men, women, and successful entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 3, 249–258.
- Carter, D. A., McNulty, J. E., (2005). Deregulation, technological change, and the business-lending performance of large and small banks. *Journal of Banking & Finance*, 29, 1113–1130.
- Carter, S., Shaw, E., Lam, W. & Wilson, F. (2007). Gender, entrepreneurship, and bank lending: The criteria and process used by bank loan officers in assessing allocations, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 427–44.

- Carrington, B. (2002). A quintessentially feminine domain? Student teachers' constructions of primary teaching as a career. *Educational studies*, 28(3), 287-303.
- Cassar, G. (2004). The financing of business start-ups. *Journal of business venturing*, 19(2), 261-283.
- Cavalluzzo, K. S., & Cavalluzzo, L. C. (1998). Market structure and discrimination: The case of small businesses. *Journal of Money, Credit and Banking*, 771-792.
- Cavalluzzo, K., & Wolken, J. (2005). Small business loan turndowns, personal wealth, and discrimination. *The Journal of Business*, 78(6), 2153-2178.
- Cicourel, A. V. (1981). Three models of discourse analysis: The role of social structure. *Discourse Processes*, (3), 101-131.
- Chodorow, N. (1978). The reproduction of motherhood. *Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley.
- Cliff, J. E., Langton, N., Aldrich, H. E. (2005). Walking the talk? Gendered rhetoric vs. action in small firms. *Organization Studies*. 26(1): 63-91.
- Coleman, S. (2000). Access to capital and terms of credit: A comparison of men-and women-owned small businesses. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 37.
- Coleman, C. L. (2008). Perceived and real barriers for men entering nursing: Implications for gender diversity. *Journal of Cultural Diversity*, 15(3), 148-152.
- Coleman, S., & Robb, A. (2009). A comparison of new firm financing by gender: Evidence from the Kauffman Firm Survey data. *Small Business Economics*, 33(4), 397-411.
- Coleman, S., & Kariv, D. (2014). Deconstructing' entrepreneurial self-efficacy: A gendered perspective on the impact of ESE and community entrepreneurial culture on the financial strategies and performance of new firms, *Venture Capital*, 16(2), 157-181.
- Cowling, M., Marlow, S., & Liu, W. (2020). Gender and bank lending after the global financial crisis: Are women entrepreneurs safer bets?. *Small Business Economics*, 55, 853-880.
- Crannie-Francis, A., Waring, W., Stavropoulos, P., & Kirky, J. (2003). *Gender Studies: Terms and Debates*. Basingstoke: Palgrave.
- De Bruin, A., Brush, C. G., & Welter, F. (2007). Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 323-339.
- Deaux, K. (1985). Sex and gender. *Annual review of psychology*, 36(1), 49-81.
- Demartini, P. (2018). Innovative female-led startups. Do women in business underperform?. *Administrative Sciences*, 8(4), 70.
- Diekmann, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and social psychology bulletin*, 26(10), 1171-1188.
- Du Rietz, A., & Henrekson, M. (2000). Testing the female underperformance hypothesis. *Small Business Economics*, 14(1), 1-10.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eddleston, K. A., Ladge, J. J., Mitteness, C., & Balachandra, L. (2016). Do you see what I see? Signaling effects of gender and firm characteristics on financing entrepreneurial ventures. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), 489-514.

- Eikhof, R.D., Summers, J., & Carter, S. (2013). "Women doing their own thing": media representations of female entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 19(5), 547-564.
- Fabowale, L., Orser, B., & Riding, A. (1995). Gender, structural factors, and credit terms between Canadian small businesses and financial institutions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 19(4), 41-66.
- Fay, M., & Williams, L. (1993). Gender bias and the availability of bank loans. *Journal of Business Venturing*, 8, 363-376.
- Fielden, S. L., Davidson, M. J., Dawe, A. J., & Makin, P. J. (2003). Factors inhibiting the growth of female owned small businesses in North West England. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(2), 152-166.
- Fiske, A. P., Haslam, N., & Fiske, S. T. (1991). Confusing one person with another: what errors reveal about the elementary forms of social relations. *Journal of personality and social psychology*, 60(5), 656.
- Foucault, M. (1972). The discourse on language (L'ordre du discours). In M. Foucault (ed.), *The Archaeology of Knowledge and the Discourse on Language* (pp. 215-237). New York: Pantheon Books.
- Gatewood, E. J., Brush, C. G., Carter, N. M., Greene, P. G., & Hart, M. M. (2009). Diana: a symbol of women entrepreneurs' hunt for knowledge, money, and the rewards of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 32(2), 129-144.
- García, M. C. D., & Welter, F. (2013). Gender identities and practices: Interpreting women entrepreneurs' narratives. *International Small Business Journal*, 31(4), 384-404.
- Gartner, W., Carter, N., & Hill, G. (2003). The language of opportunity. In Steyaert, C. & D. Hjorth (eds.), *New Movements in Entrepreneurship*, (pp. 103-124). Cheltenham: Edward Elgar.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491.
- Gicheva, D., & Link, A. N. (2013). Leveraging entrepreneurship through private investments: Does gender matter? *Small Business Economics*, 40(2), 199-210.
- Ginsberg, A., & Buchholtz, A. (1989). Are entrepreneurs a breed apart? A look at the evidence. *Journal of General Management*, 15(2), 32-40.
- Godwin, L., Stevens, C., & Brenner, N. (2006). Forced to play by the rules? Theorizing how mixed-sex founding teams benefit women entrepreneurs in male-dominated contexts. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 30(5), 623-42.
- Greene, P. G., Brush, C. G., Hart, M. M., & Saporito, P., (2001). Patterns of venture capital funding: is gender a factor? *Venture Capital*, 3(1), 63-83.
- Gupta, A., Batra, S. & Gupta, V. K. (2020). Gender, culture, and implicit theories about entrepreneurs: A cross-national investigation. *Small Business Economics*, 58, 1073-1089.
- Gupta, V. K., Goktan, A. B., & Gunay, G. (2014). Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective. *Journal of Business Venturing*, 29(2), 273-288.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., & Pareek, A. (2013). Differences between men and women in opportunity evaluation as a function of gender stereotypes and stereotype activation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(4), 771-788.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., & Watsi, S. A., Sikdar. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, March, 397-417.
- Guzman, J., & Kacperczyk, A. O. (2019). Gender gap in entrepreneurship. *Research Policy*, 48(7), 1666-1680.

- Hamilton, E. (2013). The discourse of entrepreneurial masculinities (and femininities). *Entrepreneurship & Regional Development*, 25(1-2), 90-99.
- Hisrich, R., & Brush, C. G. (1984). The woman entrepreneur: Management skills and business problems. *Journal of Small Business Management*, 22(1): 30-37.
- van Hulten, A. (2012). Women's access to SME finance in Australia. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4(3), 266-288.
- Hughes, K. D., Jennings, J. E., Brush, C., Carter, S., & Welter, F. (2012). Extending women's entrepreneurship research in new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 429-442.
- Hughes, K. D., Jennings, J. E., Brush, C., Carter, S., & Welter, F. (2012). Extending women's entrepreneurship research in new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 429-442.
- Isabella, L. A. (1990). Evolving interpretations as a change unfolds: How managers construe key organizational events. *Academy of Management journal*, 33(1), 7-41.
- Jennings, J. E., & Brush, C. G. (2013). Research on women entrepreneurs: Challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? *The Academy of Management Annals*, 7(1), 663-715.
- Jennings, J. E., & McDougald, M. S. (2007). Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, 32(3), 747-760.
- Johansson, J., Malmström, M. (2012). Företagande i Norrbotten & Tillgång till offentlig finansiering: – är genus en faktor? Rapport, Luleå tekniska universitet, ORCID-id: [0000-0002-3377-6177](https://orcid.org/0000-0002-3377-6177)
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126, 593-641.
- Kremel, A., & Yazdanfar, D. (2015). Business advisory services and risk among start-ups and young companies: a gender perspective. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 7(2), 168 – 190
- Kurtz, D. L., & Upton, L. L. (2018). The gender in stories: How war stories and police narratives shape masculine police culture. *Women & criminal justice*, 28(4), 282-300.
- Kwong, C., Jones-Evans, D., & Thompson, P. (2012). Differences in perceptions of access to finance between potential male and female entrepreneurs: Evidence from the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18(1), 75-97.
- Lihui, Y. (2011). *Performing Myths Today: A Field Study of the Renzu Temple Festival. In China's Creation and Origin Myths* (pp. 239-260). Brill.
- Malmström, M., Burkhard, B., Sirén, C., Shepherd, D., & Wincent, J. (2024a). A meta-analysis of the impact of entrepreneurs' gender on their access to bank finance. *Journal of business ethics*, 192(4), 803-820.
- Malmström, M., Burkhard, B., Sirén, C., Shepherd, D., & Wincent, J. (2024b). How to Close the Gender Gap in Startup Financing. *Harvard Business Review*.
- Malmström, M., & Hällstrand, L. (2023). Bootstrap Financing. In *The Palgrave Encyclopedia of Private Equity* (pp. 1-7). Cham: Springer International Publishing.
- Malmström, M., Wincent, J. (2021). Offentlig finansiering av företagande ur ett jämställdhetsperspektiv. Bilaga 2 till Jämställdhetsmyndighetens rapport 2022:2. Jämställdhetsmyndigheten. Diarienummer: ALLM 2021/32
- Malmström, M., Voitkane, A., Johansson, J., & Wincent, J. (2020). What do they think and what do they say? Gender bias, entrepreneurial attitude in writing and venture capitalists' funding decisions. *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00154.

- Malmström, M., Voitkane, A., Johansson, J., & Wincent, J. (2018). When stereotypical gender notions see the light of day, will they burst? Venture capitalists' gender constructions versus venturing performance facts. *Journal of Business Venturing Insights*, 9, 32-38.
- Malmström, M., & Wincent, J. (2018). Bank lending and financial discrimination from the formal economy: How women entrepreneurs get forced into involuntary bootstrapping. *Journal of Business Venturing Insights*, 10, e00096.
- Malmström, M., Johansson, J., & Wincent, J. (2017a). Gender stereotypes and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), 833-860.
- Malmström, M., Johansson, J., & Wincent, J. (2017b). We recorded VCs' conversations and analyzed how differently they talk about female entrepreneurs. *Harvard Business Review*, 17(05).
- Malmström, M. (2014). Typologies of bootstrap financing behavior in small ventures. *Venture Capital*, 16(1), 27-50.
- Malmström, M., & Johansson, J. (2015). *Under ytan: Hur går snacket och vem får pengarna II?*. Tillväxtverket.
- Mascia, Danilo V. & Rossi, Stefania. (2017). Is There a Gender Effect on the Cost of Bank Financing?. *Journal of Financial Stability*. 31.
- Marlow, S. (2002). Self-employed women: Apart of, or apart from, feminist theory? *Entrepreneurship and Innovation*. 2(2), 83-91.
- Marlow, S., & Patton, D. (2005). All credit to men? *Entrepreneurship, finance, and gender. Entrepreneurship Theory and Practice*. (November), 717-735.
- Marlow S and McAdam M (2013) Gender and entrepreneurship: Advancing debate and challenging myths – exploring the mystery of the under-performing female entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship Behaviour and Research* 19(1): 114-124.
- Marlow, S. (2015). 3. Women, gender and entrepreneurship: why can't a woman be more like a man? *Context, Process and Gender in Entrepreneurship: Frontiers in European Entrepreneurship Research*, 23.
- Meeussen, L., Begeny, C. T., Peters, K., & Ryan, M. K. (2021). In traditionally male-dominated fields, women are less willing to make sacrifices for their career because discrimination and lower fit with people up the ladder make sacrifices less worthwhile. *Journal of Applied Social Psychology*.1, 1-14.
- Messner & Rosenfeld 2001
- Mina, A., Di Minin, A., Martelli, I., Testa, G., & Santoleri, P. (2021). Public funding of innovation: Exploring applications and allocations of the European SME Instrument. *Research Policy*, 50(1).
- Nelson, J. A. (2016) Not-So-Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking, *Feminist Economics*, 22:2, 114-142, DOI: 10.1080/13545701.2015.1057609
- Nelson, J. A. (2017). *Gender and risk-taking: Economics, evidence, and why the answer matters*. Routledge.
- Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1980). Sex effects on evaluation. *Academy of Management Review*, 5(2), 267-276.
- Orser, B.J., Riding, A.L., & Manley, K. (2006). Women entrepreneurs and financial capital. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14(3), 643-665.
- Pfau-Effinger, B. (2004). Socio-historical paths of the male breadwinner model: An explanation of cross-national differences. *The British Journal of Sociology*, 55(3), 377-399.
- Reutzel C. R., & Belsito, C. A. (2015). Female directors and IPO underpricing in the US, *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 7(1), 27 – 44.

- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Ridgeway, C. L. (2014). Why status matters for inequality. *American Sociological Review*, 79(1), 1-16.
- Riding, A. L., & C. S. Swift, (1990). Women business owners and terms of credit: Some empirical findings of the Canadian experience, *Journal of Business Venturing* 5(5), 327–340.
- Saparito, P., Elam, A., & Brush, C. (2013). Bank–firm relationships: Do perceptions vary by gender? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(4), 837-858.
- Sarbin, T. R., & Allen, V. L. (1968). Role theory. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of social psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 488–567). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Simpson, R. (2005). Men in non-traditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain. *Gender, Work & Organization*, 12(4), 363-380.
- Smith, R. (2010). Masculinity, doxa and the institutionalisation of entrepreneurial identity in the novel *Cityboy*. *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 2(1), 27–48.
- Smith, R. & Anderson, A. R. (2003). Conforming non-conformists: Semiotic manifestations of an entrepreneurial identity. Paper presented at the Babson-Kauffman Entrepreneurship Research Conference, Boston, MA, June.
- Stangor, C., Lynch, L., Duan, C., & Glas, B. (1992). Categorization of individuals on the basis of multiple social features. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(2), 207.
- Swami, V., Tran, U. S., Stieger, S., Pietschnig, J., Nader, I. W., & Voracek, M. (2016). Who Believes in the Giant Skeleton Myth? An Examination of Individual Difference Correlates. *SAGE Open*, 6(1).
- Swami, V., Stieger, S., Pietschnig, J., Nader, I. W., & Voracek, M. (2012). Using more than 10% of our brains: Examining belief in science-related myths from an individual differences perspective. *Learning and Individual Differences*, 22(3), 404-408.
- Thébaud, S., & Sharkey, A. J. (2016). Unequal hard times: The influence of the great recession on gender bias in entrepreneurial financing. *Sociological Science*, 3, 1-31.
- Timmons, J. A., & Bygrave, W. D. (1986). Venture capital's role in financing innovation for economic growth. *Journal of Business venturing*, 1(2), 161-176.
- Tinkler, J. E., Whittington, K. B., Ku, M. C., & Davies, A. R. (2015). Gender and venture capital decision-making: The effects of technical background and social capital on entrepreneurial evaluations. *Social science research*, 51, 1-16.
- Treichel, M. Z., & Scott, J. A. (2006). Women-owned businesses and access to bank credit: Evidence from three surveys since 1987. *Venture Capital*, 8(1), 51-67.
- Verheul, I., & Thurik, R., (2001). Start-up capital: Does gender matter? *Small Business Economics*, 16, 329–345.
- van Knippenberg, A., van Twuyver, M., & Pepels, J. (1994). Factors affecting social categorization processes in memory. *British Journal of Social Psychology*, 33(4), 419-431.
- Watson, J., Stuetzer, M., & Zolin, R. (2017). Female underperformance or goal orientated behavior?. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(4), 298-318.
- Watson, J. (2002). Comparing the performance of male- and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 26(3), 91–100.
- Welsh, D. H., Kaciak, E., & Thongpapanl, N. (2016). Influence of stages of economic development on women entrepreneurs' startups. *Journal of Business Research*, 69(11), 4933-4940.
- West, C., & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1, 125–152.

- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: A multination study* (Rev. ed.). Sage Publications.
- Wilson, F., Carter, S., Tagg, S., Shaw, E., & Lam, W. (2007). Bank loan officers' perceptions of business owners: The role of gender. *British Journal of Management*, 18, 154–171.
- Wu, Z., & Chua, J.H. (2012). Second-order gender effects: The case of U.S. small business borrowing cost. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 36, 443–463.
- Yang, S., Kher, R., & Newbert, S. L. (2020). What signals matter for social startups? It depends: The influence of gender role congruity on social impact accelerator selection decisions. *Journal of Business Venturing*, 35(2).
- Zhao, E. Y., & Wry, T. (2016). Not all inequality is equal: Deconstructing the societal logic of patriarchy to understand microfinance lending to women. *Academy of Management Journal*, 59(6), 1994-2020.
- Zolin, R., Stuetzer, M., Watson, J. (2013), "Challenging the female underperformance hypothesis", *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 5 Iss 2 pp. 116 – 129

Delmål 3

Jämställd utbildning – i skolväsendet

*Mia Heikkilä, professor i barn- och ungdomsvetenskap,
Stockholms universitet*

Delmål 3 Jämställd utbildning

– Prioriteringar för ett systematiskt och kunskapsbaserat arbete

Skrivet av Mia Heikkilä, professor i barn- och ungdomsvetenskap, Stockholms universitet

Sammanfattning

I det svenska utbildningsområdet finns ett tydligt utbildningspolitiskt uppdrag att skapa en jämställd utbildning, men denna kunskapsöversikt visar att detta mål ännu inte är uppnått. Flickor presterar i genomsnitt bättre än pojkar, men mår sämre. Pojkars resultat släpar efter genom hela utbildningssystemet och deras etablering på arbetsmarknaden är svagare. Samtidigt är könssegregeringen i utbildningsval fortsatt stor, och högre utbildning uppvisar långsamma förändringar i karriärvägar och genomströmning. Sexuella trakasserier är fortfarande dagliga i svensk skola. Myndighetsrapporter visar att utbildningsinstitutioners jämställdhetsarbete är osystematiskt och svagt integrerat i utbildningens lokala styrning och kvalitetssäkring. Denna text identifierar kunskapsläget, centrala behov och föreslår prioriteringar av problem och åtgärder för ett stärkt och mer sammanhållet arbete. I ett appendix finns begreppsförklaringar.

Inledning

Det jämställdhetspolitiska delmålet jämställd utbildning omfattar hela utbildningssystemet från förskola till högre utbildning. Delmålet innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling (Skr. 2016/17:10, s. 75). Jämställdhet i utbildning är grundläggande för individens livschanser och för ett samhälle som bygger på demokrati och jämlikhet.

I samtliga skolformers läroplaner kan jämställdhetsuppdraget sammanfattas som en grundläggande del av det nationella utbildningsuppdraget och syftar till att säkerställa alla barns och elevers lika rättigheter och möjligheter, oavsett kön. Läroplanerna betonar vikten av att motverka könsstereotypa normer och strukturer som kan begränsa barns och elevers lärande, utveckling och framtida val. För att uppnå detta krävs ett systematiskt och medvetet arbete i hela utbildningen – från pedagogiskt innehåll till organisation och bemötande. För beslutsfattare innebär detta ett ansvar att säkerställa att styrdokument, resurser, kompetensutveckling och uppföljning stödjer ett jämställt lärande och en inkluderande utbildningsmiljö där varje barn och elev får möjlighet att utvecklas utifrån sina förutsättningar. Hela det formella utbildningssystemet omfattas av detta, från förskola via grund- och gymnasieskola till vuxenutbildning, yrkeshögskola och högre utbildning (a a).

Diskrimineringslagen (2008:567) ålägger utbildningsanordnare ett ansvar att aktivt främja jämställdhet och motverka diskriminering inom utbildningsverksamheten. Det innebär att

utbildningsanordnare inte bara ska förhindra direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, utan också arbeta förebyggande genom så kallade aktiva åtgärder. Dessa innefattar att kontinuerligt undersöka och analysera verksamheten för att identifiera risker för diskriminering, vidta konkreta åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter, samt följa upp och utvärdera effekterna av detta arbete. Jämställdhetsperspektivet ska genomsyra hela utbildningsmiljön, från pedagogik och bemötande till strukturer och innehåll, med målet att skapa en inkluderande och rättvis utbildning för alla oavsett kön. Diskrimineringsombudsmannen är tillsynsmyndighet.

Trots långvariga regelverk i styrdokument såsom läroplaner och diskrimineringslagstiftning består tydliga könsmönster i skolresultat, utbildningsval, trygghet och deltagande för att främja likvärdighet. Flera myndighetsrapporter visar dessutom att jämställdhetsarbetet sällan är integrerat i skolors och lärosätens systematiska kvalitetsarbete. De senaste årens utredningar och rapporter pekar alltså på återkommande mönster vad gäller könsskillnader i studieresultat, utbildningsval, lärmiljö och karriärmöjligheter samt på brister i myndigheters och utbildningsanordnarens jämställdhetsarbete. Genom en sammanställning av dessa material framträder centrala behov som systematiskt behöver hanteras för att delmålet skall kunna förverkligas.

Regleringen av jämställdhetsuppdraget i utbildningsområdet är delvis uppdelat mellan olika aktörer. Skolan är kommunal vilket ger skolhuvudmännen mandat att organisera jämställdhetsarbetet på det sättet som är lämpligt. I diskrimineringslagen finns reglering om vilken slags dokumentation som krävs av utbildningsanordnare avseende aktivt jämställdhetsarbete, och den regleringen har gått från att kräva årliga jämställdhetsplaner till en kontinuerlig dokumentation. Avseende förbudet mot kränkande behandling och diskriminering i skolan är ansvaret tudelat mellan Skolinspektionen/Barnombudet och Diskrimineringsombudsmannen. Den förstnämnda har ett generellt ansvar, medan den senare nämnda har ansvar för kränkningar och diskriminering som kan relateras till diskrimineringsgrunderna. Därtill kommer regleringar genom läroplanerna, som beslutas av regeringen men som Skolverket förvaltar, och regleringar i form av examensmål i lärarutbildningarna som rör jämställdhet, som lärosätena ansvarar för. Under den nuvarande regeringens period har utredningar föreslagit att både formuleringar i läroplaner borde ändras som försvagar jämställdhetssträvanden (SOU 2025:19) samt att examensmål i lärarutbildningarna tas bort där jämställdhet formuleras som del av lärarutbildningen (SOU 2024:81).

Aktuellt kunskapsläge

Både forskare och myndigheter bidrar till kunskapsläget om jämställdhet i utbildning i Sverige. Inom ramen för flera myndighetsrapporter har flertalet forskare bidragit till kunskapsöversikter, och tillsammans med myndigheters egna granskningar och utredningar och ett antal tillgängliga forskningsöversikter eller relevanta meta-analyser och studier skapar det en samstämmig bild av kunskapsläget (jfr Lahelma, Öhrn & Weiner, 2021). Denna text är inte att betrakta som en

forskningsöversikt över fältet utan en bedömning av kunskapsläget om genus och jämställdhet i svensk förskola, grundskola och gymnasium. Det som inkluderats i denna rapport bedöms bidra till att förstå hur läget är avseende jämställdhet i dessa skolformer avseende styrning, uppföljning och utmaningar.

Både forskningsresultat och myndigheternas lägesrapporter visar tydligt att jämställd utbildning inte är uppnådd. Den generella bilden kan göras där flickor och pojkar kategoriseras enhetligt, trots att det inte är en framgångsrik modell i alla lägen ger det en form av bild, även om det i praktiken är mycket mer diversifierat än så. I Jämställdhetsmyndighetens rapport *Jämställdheten i Sverige 2025* konstateras att flickor i genomsnitt har bättre skolresultat än pojkar, men att skillnaderna delvis är inne i en förändringsfas genom att flickors resultat försämrats. Flickor har alltså högre betyg i nästan alla skolformer men rapporterar samtidigt högre stress, sämre psykiskt välbefinnande och mindre stöd från skolan. Pojkar har svårare att nå behörighet till gymnasiet och fullföljer utbildning i lägre grad. Utbildningsvalen fortsätter att speglas i en stark könsuppdelad arbetsmarknad där män dominerar inom teknik, IT och naturvetenskap medan kvinnor dominerar inom vård, omsorg och utbildning. Könsskillnader som formas tidigt i utbildningsval i skolan förstärks därmed genom hela utbildningssystemet. I högre utbildning är könsfördelningen fortsatt ojämn mellan ämnesinriktningar, och karriärvägar för kvinnor är långsammare och mer osäkra än för män. Möjligheter till akademiskt avancemang påverkas av strukturer i verksamheten snarare än individuella val eller prestationer.

Kunskapsläget inom centrala teman för jämställdhet

Genus och jämställdhet i förskolan

Skolinspektionen genomförde 2017 en granskning av 36 förskolor i 18 kommuner för att undersöka hur väl de arbetar med jämställdhet i enlighet med läroplanens uppdrag, och det är den senaste myndighetsgranskningen av förskolans jämställdhetsarbete. Syftet var att se om barnen ges möjlighet att utveckla sina förmågor och intressen utan att begränsas av könsstereotypa mönster. Granskningen visar att många förskolor inte arbetar systematiskt med ett genusperspektiv i sin verksamhet. Personalen saknar ofta tillräcklig kompetens och tid för reflektion, vilket gör att jämställdhetsarbetet inte vilar på vetenskaplig grund. I flera fall likställs jämställdhet med likabehandling, vilket leder till att könsspecifika behov och mönster förbises.

Vidare framkommer att barn sällan får aktiv vägledning att utforska olika miljöer och material utanför traditionella könsroller, särskilt under den fria leken. Huvudmän och förskolechefer ger inte tillräckligt stöd eller förutsättningar för att jämställdhetsarbetet ska kunna bedrivas långsiktigt och med kvalitet.

Underlagsrapport 2023:10 från Jämställdhetsmyndigheten, som är en forskningsöversikt över området forskning kring genus och jämställdhet i förskolan i Sverige 2002-2022 (Heikkilä, 2023), visar att genus är fortsatt centralt i förskolan, och att jämställdhetsarbetet i förskolan ofta är tillfälligt snarare än systematiskt. Forskningsöversikten visar att området är relativt väl beforskat,

men att forskningsområdet blir mer splittrat på 2020-talet. Rapporten kopplar forskningsresultaten till utbildningspolitiska förändringar och pekar på att förskolan har utvecklats från en omsorgsinriktad miljö till en pedagogisk institution. Genus är fortsatt en relevant kategori i förskolan, där barn aktivt förhandlar och skapar nya uttryck i lek och interaktion. Forskningen visar att jämställdhetsarbetet ofta är projektbaserat och tillfälligt, trots att det bör vara en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Personalens kunskap och attityder är avgörande för hur genus och jämställdhet hanteras i praktiken, och det finns behov av kompetensutveckling inom området. Studier med intersektionella perspektiv är få, vilket delvis beror på metodologiska utmaningar, men behovet av forskning kring barns etnicitet, klass och sexualitet är stort. Rapporten understryker att styrdokumentens fokus på individen riskerar att osynliggöra strukturella faktorer, och att det behövs en ny utredning om förskolans roll i jämställdhetsarbetet.

Jämställd skola

Skolinspektionen visar i deras statistikrapport för läsåret 2023-2024 att trots formuleringar i styrdokument som läroplaner och diskrimineringslagstiftning har många skolor inte tillräckligt tydligt systematiserat sitt arbete med jämställdhetsanalys. Det är en bild som om och om igen presenteras i rapporter och i forskning.

Skolinspektionen granskade 2020 29 grundskolor för att undersöka hur väl jämställdhetsarbetet integreras i skolans trygghetsarbete. Granskningen visar att rektorer ofta leder arbetet med trygghet, men att jämställdhetsperspektivet sällan är tydligt i kartläggningar och analyser. Det finns könsrelaterade skillnader i elevernas upplevelser av trygghet och utsatthet, där flickor ofta känner sig mindre trygga och pojkar oftare utsätts för kränkningar. Även om många skolor genomför insatser kopplade till jämställdhet, är dessa ofta kortsiktiga och inte systematiskt förankrade. Lärare arbetar aktivt med att främja jämställdhet i undervisningen, exempelvis genom att fördela talutrymme och uppmuntra samspel mellan könen. Skolmiljön utformas för att vara tillgänglig, men jämställdhetsperspektivet saknas ofta. Könsstereotyp och sexualiserat språk förekommer bland elever, och även om personalen reagerar, saknas ett förebyggande och långsiktigt arbete mot könsnormer. Granskningen omfattade både kommunala och enskilda huvudmän samt årskurserna 1–9, med observationer under lektioner och raster.

Redan 2021 pekade Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) på vikten av ett systematiskt jämställdhetsarbete där personalen reflekterar över sitt bemötande och de normer som präglar undervisningen är därför centralt, inte minst eftersom pojkar i genomsnitt presterar sämre i skolan och i vissa skolmiljöer riskerar att se studiemotivation som något feminint. Könsnormer och föreställningar om hur flickor och pojkar förväntas vara påverkar barns och ungas trygghet, självkänsla, skolresultat och utbildningsval och skapar därmed ojämlika villkor i utbildningssystemet. Ett aktivt våldsförebyggande arbete som utmanar destruktiva maskulinitetsnormer är slutligen en central del av att skapa en trygg och jämställd skola för alla.

Underlagsrapport 2023:9 från Jämställdhetsmyndigheten, som är en fallstudie, undersöker hur skolans jämställdhetsuppdrag tolkas och omsätts i praktiken, med fokus på kränkningar, kartläggningar och undervisning. Genom intervjuer med personal och elever från fyra kommunala skolor framkommer att arbetet ofta styrs av formella krav och fokuserar på att hantera individuella händelser snarare än strukturella ojämlikheter kring jämställdhet. Elevernas delaktighet är begränsad, och deras erfarenheter tas sällan tillvara, vilket riskerar att göra arbetet ineffektivt och felriktat. Jämställdhetsfrågor prioriteras lågt i relation till skolans kunskapsmål, och undervisningen om jämställdhet upplevs ibland som ytlig. Rapporten visar att förståelsen av jämställdhet är komplex och motsägelsefull, där insatser ofta blir kortsiktiga och där subtila maktstrukturer riskerar att förbises. Samtidigt framhålls skolan som en plats med potential att främja demokrati och förändring, förutsatt att elever ses som aktiva kunskapsbärare i arbetet för ökad jämställdhet.

Skolforskningsinstitutets (2024) systematiska översikt *Aktivt jämställdhetsarbete i undervisningen* bygger på 27 empiriska studier från olika länder, främst inom grundskola och gymnasieskola. Studierna undersöker hur undervisningens utformning kan bidra till att främja jämställdhet mellan könen. Fyra centrala teman framträder i översikten:

- 1) Inledningsvis visar studier att undervisning som ger elever möjlighet att granska könsstereotyper – exempelvis genom diskussioner, rollspel och mediekritik – kan stärka deras förståelse för hur normer påverkar framtidsval, yrken och intressen. Genom att synliggöra och problematisera stereotypa föreställningar om kön får elever verktyg att reflektera över och utmana begränsande normer.
- 2) Översikten visar också att undervisningen bidra till att vidga elevernas intressen och kunskaper. Genom att erbjuda varierat innehåll och alternativa undervisningsformer, såsom mjukrobotik, lästeater eller utomhuspedagogik, kan både flickors och pojkars motivation och prestation öka. Detta kan motverka könsstereotypa mönster i ämnesval och yrkesdrömmar.
- 3) Det tredje temat i översikten handlar om att stärka elevernas självbild och självförtroende. Insatser som utvecklar ett dynamiskt tankesätt – alltså att förmåga kan utvecklas genom ansträngning – har visat sig ha positiv effekt på motivation och resultat, särskilt för elever som påverkas negativt av könsstereotyper. Elevinflytande och möjlighet att påverka undervisningens innehåll och upplägg bidrar också till ökat engagemang och stärkt självkänsla.
- 4) Avslutande temat visar på vikten av att skapa strukturer för elevernas arbetsprocess. Tydliga mål, strukturer och stöd i arbetsprocessen gynnar särskilt pojkar, som annars riskerar att påverkas negativt av antipluggkultur och maskulinitetsnormer. Digitala verktyg och formativ återkoppling kan bidra till ökad motivation och förbättrade resultat.

Sammanfattningsvis visar översikten över forskningen att aktivt och medvetet jämställdhetsarbete i konkreta undervisningssituationer kan bidra till att flickor och pojkar får likvärdiga möjligheter

till lärande och utveckling. Undervisningens utformning spelar en avgörande roll för att främja jämställdhet, och lärare har möjlighet att påverka detta genom medvetna val av innehåll, arbetssätt och bemötande.

Underlagsrapport 2023:11 från Jämställdhetsmyndigheten undersöker vilka effekter utbildningsreformer från 1990-talet och framåt har haft på könsstrukturer i svensk skola, med särskilt fokus på friskolereformen, betygsreformen och decentraliseringen av ansvar. Trots att flera av reformerna haft som mål att främja jämställdhet och motverka traditionella könsmonster visar forskningen att typiska normer kring maskulinitet och femininitet fortfarande reproduceras i skolmiljön. Elever gör könsbundna val av utbildning och yrke, och flickor tenderar att prestera bättre i ett system som betonar individualisering, valfrihet och betyg. Flickor verkar i högre grad kunna tolka lärarnas förväntningar och använder mer effektiva strategier i sitt skolarbete, medan pojkar ofta uppvisar en avslappnad inställning och ibland uttrycker en anti-skolkultur som ett sätt att hantera oro för misslyckanden. Samtidigt visar forskning att elever med högt socialt och kulturellt kapital, oavsett kön, generellt har bättre skolresultat, särskilt i högstatusskolor där föräldrar förmedlar höga prestationskrav.

De olika betygsreformerna som genomförts har lett till ökad betygsättning och fler nationella prov, vilket bidragit till ett mer instrumentellt lärande där elever fokuserar på betygsriterier snarare än ämnesinnehåll. Detta har också medfört ökad skolstress och psykiska besvär, särskilt bland flickor, under de senaste 30 åren. Sammantaget visar rapporten att de utbildningspolitiska reformer som utlovade ökad effektivitet, bättre resultat och större jämställdhet i praktiken inte har lyckats bryta de könsstrukturer som präglar skolvardagen. Istället har reformerna bidragit till att befästa ojämlika villkor, där subtilla former av makt och könsnormer fortsätter att påverka elevers möjligheter och upplevelser i skolan.

Könsskillnader i skolresultat

Skolverket (2025) visar att flickors skolresultat, efter lång tid av att prestera bättre än pojkar, har börjat *försämr*as i flera viktiga mått: bland annat har flickors genomsnittliga meritvärde i årskurs 9 minskat något över de senaste åren, samtidigt som pojkarnas i vissa fall stabiliserats eller ökat. I årskurs 9 är könsskillnaden i skolresultat nu den minsta som uppmätts tidigare. På ämnesnivå syns att flickors tapp särskilt framträder i matematik, där pojkar nu för första gången på mycket länge har högre betyg än flickor. Statistiken gäller inte bara grundskolans slutår utan liknande mönster syns även i årskurs 6 och i gymnasieskolan — vilket tyder på att förändringen rör flera åldersgrupper och skolformer.

När det gäller orsakerna så klargör Skolverket precis som tidigare forskning (se bl a Öhrn & Holm, 2014) att det inte finns en enskild faktor som kan förklara den här utvecklingen, snarare pekar flera olika aspekter mot att samverka. Bland dessa nämner Skolverket att flickor i högre grad än pojkar upplever sämre studiero, högre stress, och sämre mående. Det är flickor med

svensk bakgrund som i flera fall har tappat relativt mer än andra grupper vilket stärker den långvariga kunskapen om att bakgrund och socioekonomi spelar roll i samspel med kön när det gäller skolresultat. Skolverket framhåller alltså att det handlar om en komplex väv av pedagogiska, sociala, psykologiska och strukturella faktorer som bidrar till denna förändring.

Detta går i linje med SKL (2019) som belyste hur pojkar som grupp presterar sämre än flickor i skolan och att dessa skillnader uppstod i ett komplext samspel mellan normer, skolkultur, förväntningar och socioekonomiska faktorer, där särskilt föräldrarnas utbildningsbakgrund spelar stor roll. För att motverka detta ansågs krävas ett långsiktigt och systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering, genusmedvetet arbete och inkluderande lärmiljöer, där både skolledning, elever och personal är engagerade (jfr även Jacobson, 2018).

När man sätter resultaten från en förhållandevis färsk internationell jämförande studie om topppresterande matematikstudenter i relation till det faktum att flickor generellt presterar bättre än pojkar i nästan alla skolämnen, framträder en komplex bild av könsskillnader i utbildningsprestationer. Keller et al (2022) analyserar 113 864 topppresterande matematikstudenter (översta 5 % i varje land) från 82 länder, baserat på data från PISA 2000–2015.

Trots att flickor har högre genomsnittliga betyg och bättre resultat i de flesta ämnen, inklusive läsning och ofta även naturvetenskap, är de underrepresenterade bland de allra främsta i matematik. Studien visar att pojkar är överrepresenterade bland de topp 5 % i matematikprestationer, vilket tyder på att könsskillnaderna är särskilt tydliga i den högsta prestationsnivån snarare än i genomsnittet. Detta kan delvis förklaras av skillnader i självförtroende och motivation: pojkar tenderar att ha högre självförtroende i matematik, medan flickor har mer positiva attityder till läsning. Flickor har också mer balanserade prestationsprofiler över ämnen, vilket kan innebära att de inte fokuserar lika ensidigt på matematik som pojkar gör. Sammantaget visar detta att flickors generella skolframgång inte automatiskt leder till lika representation bland de allra främsta inom vissa STEM-områden. Det pekar på behovet av att förstå och adressera de psykologiska, kulturella och strukturella faktorer som påverkar flickors prestationer och intresse inom matematik och teknik.

Johansson, Keisu och Larsson (2025) undersöker hur skolledare och kommunala tjänstepersoner i en svensk kommun uppfattar och hanterar könsskillnader i skolresultat, särskilt pojkars lägre resultat. Det är intressant att sätta det i relation till den komplexa bild som ovan diskuterats. Genom intervjuer och med hjälp av Bacchis WPR-analysmodell¹ identifieras fem olika sätt att representera problemet med könsskillnader i skolresultat: genusnormer, undervisningsmetoder, elevernas bakgrund, betygssystemet samt lärarnas medvetenhet. Trots att genusnormer ofta lyfts

¹ Bacchis WPR-modell ("What's the Problem Represented to Be?") är en analytisk ansats för att granska policydokument, styrning och diskurser genom att utgå från hur problem konstrueras snarare än hur de "är". Kärnan i modellen är att policy inte bara *löser* problem – den kan också *skapa* problem genom sätt att formulera.

fram som den mest centrala orsaken till skillnaderna, fokuserar de föreslagna lösningarna främst på förändringar i undervisningen. Denna diskrepans mellan problemformulering och åtgärder riskerar att leda till att vissa insatser uteblir och att ojämlikheter kvarstår. Studien betonar vikten av att förstå komplexiteten i hur jämställdhetsproblem konstrueras, eftersom detta påverkar vilka lösningar som anses möjliga, och lyfter fram skolledares och kommunala aktörers roll i att främja ett mer jämställt utbildningssystem. Att problemet med könsskillnader i skolprestationer främst ses som en fråga om undervisning gör att insatserna ofta fokuserar på metodförändringar snarare än att utmana genusnormer i skolan och samhället i stort. Detta riskerar att osynliggöra djupare orsaker till ojämställdheten och leda till att vissa viktiga insatser uteblir. Konsekvensen blir att resurser kan riskeras användas ineffektivt och att onödiga skillnader mellan pojkars och flickors skolresultat kvarstår.

Sexuella trakasserier och förekomst av könsrelaterade kränkningar

Skolinspektionens rapport *Undervisningen om sexualitet, samtycke och relationer* (2025) bygger vidare på och fördjupar flera av de iakttagelser som gjordes i Skolinspektionens tidigare granskning från 2018 om sex- och samlevnadsundervisning. Den tidigare rapporten från 2018 visade att undervisningen om sex och samlevnad ofta var oregelbunden, sen i skolgången och saknade ett tydligt normkritiskt perspektiv. Elevhälsans kompetens användes sällan, och eleverna gavs begränsat inflytande. Dessa brister innebar att skolorna inte i tillräcklig grad kunde förebygga sexuella trakasserier genom undervisningen. Rapporten betonade behovet av att koppla undervisningen till skolans värdegrundsarbete och att skapa en inkluderande miljö där frågor om samtycke, respekt och relationer kunde diskuteras öppet. Här är även den ökande online närvaron något som skolan behöver uppmärksamma i relation till sexuella trakasserier.

Rapporten från 2025 visar att flera av dessa utmaningar kvarstår, trots att kunskapsområdet sexualitet, samtycke och relationer har fått en tydligare plats i läroplanerna. Den nya granskningen visar att undervisningen fortfarande ofta är fragmenterad och att ett helhetsgrepp saknas. Eleverna får undervisning om samtycke, men den är ibland ytlig och saknar koppling till verklighetsnära situationer.

Detta är problematiskt eftersom kunskap om samtycke är avgörande för att kunna identifiera och hantera sexuella trakasserier. Vidare visar 2025 års rapport att elever sällan får fördjupad undervisning om hedersrelaterat våld och förtryck, vilket kan innebära att vissa former av kontroll och övergrepp inte uppmärksammas. Båda rapporterna lyfter att lärarna ofta känner osäkerhet inför att undervisa om känsliga frågor, såsom könsidentitet, hedersrelaterat våld och sexuella rättigheter. Denna osäkerhet kan leda till att viktiga teman undviks eller behandlas ytligt, vilket i sin tur påverkar elevernas förståelse för vad som är acceptabelt beteende i relationer. Dessutom visar rapporterna att klassrumsklimatet inte alltid är tillitsfullt, vilket kan hämma elevernas vilja att delta i samtal om svåra ämnen – särskilt om jargonger och skämt med sexistiska eller homofoba inslag inte bemöts tydligt.

En annan viktig gemensam punkt är att elevinflytandet är begränsat. När elever inte får vara delaktiga i undervisningens innehåll och upplägg, riskerar undervisningen att missa deras perspektiv och erfarenheter, vilket är särskilt allvarligt i relation till sexuella trakasserier. Elever som inte känner sig trygga eller inkluderade kan ha svårare att uttrycka sina upplevelser eller söka stöd.

Sammanfattningsvis visar rapporterna att undervisningen om sexualitet, samtycke och relationer har stor potential att förebygga sexuella trakasserier, men att denna potential inte fullt ut realiserats. För att undervisningen ska kunna bidra till att skapa trygga och respektfulla relationer krävs ett mer systematiskt, inkluderande och elevnära arbetssätt, där både lärare och rektorer tar ett aktivt ansvar för att skapa en undervisning som är relevant, fördjupande och normmedveten.

Rapporten *"Det blir ju bara värre om jag berättar..."* från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF, 2020) undersöker ungas erfarenheter av sexuella trakasserier i utbildningsmiljöer och hur dessa påverkar deras hälsa och skolgång. Studien bygger på en nationell ungdomsenkät med unga i åldern 16–25 år samt fokusgruppsintervjuer med unga mellan 14 och 30 år, inklusive personal från elev- och studenthälsa. Resultaten visar att sexuella trakasserier är vanligt förekommande. 60 procent av tjejerna och 18 procent av killarna uppger att de har blivit utsatta. Hbtq-personer och unga med funktionsnedsättning är särskilt utsatta, och trakasserier sker inte bara i skolan utan även på praktikplatser och i digitala miljöer. Många unga väljer att inte berätta om sin utsatthet, ofta på grund av rädsla för repressalier, att inte bli trodda eller att det inte kommer leda till någon förändring. De som utsätts upplever ofta stress, nedstämdhet, magont, sömnproblem och försämrad självkänsla. Det påverkar även deras koncentration och engagemang i skolan, vilket i vissa fall leder till frånvaro eller studieavbrott. Även de som bevittnar trakasserier påverkas negativt. Det förebyggande arbetet varierar kraftigt mellan olika utbildningsnivåer. Grundskolan har ett mer strukturerat arbete, medan gymnasieskolor och universitet ofta saknar tydliga insatser. Studenthälsan har begränsade resurser och når inte alla studenter. Unga efterfrågar ett mer proaktivt stöd, normkritiska inslag i undervisningen, möjlighet att anmäla anonymt, och att sexuella trakasserier tas på allvar och får konsekvenser för förövaren. Sammanfattningsvis visar rapporten att sexuella trakasserier är ett utbredd problem som påverkar ungas hälsa och utbildning negativt. Det finns ett stort behov av att stärka det förebyggande arbetet och att skapa tryggare utbildningsmiljöer där unga vågar berätta och få stöd.

Sammanfattning av centrala mönster

Det utbildningspolitiskt uppdrag att skapa en jämställd utbildning är ännu inte uppnått. Könrelaterade mönster reproduceras i skolval, ämnespreferenser och prestationer. Flickor har länge haft högre genomsnittliga betyg men uppvisar ökande stress, sämre studiero och i vissa ämnen försämrade resultat. Pojkar påverkas av olika slags antipluggkulturer och kan utveckla

strategier för att hantera rädsla för misslyckande som underminerar skolprestation. Socioekonomisk bakgrund och kulturellt kapital samverkar med kön och förklarar stora delar av variationen i resultat. Betygs- och bedömningspraktiker tenderar att skapa ett instrumentellt fokus som ökar stress och styr elevernas prioriteringar mot kriterier snarare än djupinläring.

Jämställdhetsarbetet i förskola och skola är ofta osystematiskt och kortsiktigt, präglad av projekt och ad hoc-insatser snarare än integrerat i det systematiska kvalitetsarbetet och har därför inte klarat av att hantera de problem som kvarstår. Styrdokument formulerar mål om jämställdhet men saknas ofta konkreta, genomarbetade rutiner för implementering och uppföljning i verksamheterna. Huvudmän och skolledningar ger inte alltid det stöd eller de resurser som krävs för långsiktigt arbete, vilket gör att insatser lätt blir symboliska eller av uppvisande art snarare än praktiskt verksamma för förändring.

Personalens kompetens, tid och förmåga till reflektion avgör hur väl jämställdhetsarbete och genusmedveten undervisning genomförs, där genusmedveten undervisning innebär att läraren didaktiskt hanterar genus i planeringen av både undervisningens innehåll och genomförande. Många lärare och förskolepedagoger känner osäkerhet inför känsliga teman och använder sällan elevhälsan systematiskt som stöd. Bristande fortbildning och begränsade arbetsramar leder till att åtgärder prioriteras ner till förmån för kortsiktiga administrativa krav och skolans kunskapsmål.

Undervisning som är aktiv, genusmedveten och verklighetsförankrad har god potential att motverka könsstereotyper och vidga elevers intressen. Konkreta metoder som diskussioner, rollspel, varierat innehåll och strukturerat stöd i arbetsprocesser ökar motivation och lärande, särskilt för grupper som annars riskerar marginalisering. Trots detta är sådana arbetsformer inte tillräckligt spridda och ofta fragmentariska.

Undervisningen om sexualitet, samtycke och relationer är ofta fragmenterad, sen och ytlig, vilket försvårar förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Klassrumsklimat där sexistiska eller homofoba jargonger inte bemöts tydligt minskar elevers vilja att delta och att anmäla övergrepp. Sårbara grupper som hbtq-ungdomar och unga med funktionsnedsättning är särskilt utsatta, och många unga väljer att tåla rädsla för repressalier eller att inte bli trodda. Konsekvenserna syns i försämrat mående, koncentrationssvårigheter och ökad risk för frånvaro.

För att skapa mer jämställda och trygga lärmiljöer krävs långsiktiga, samordnade satsningar som kombinerar ledningsförankring, tydliga rutiner och uppföljning, systematisk kompetensutveckling för personal, elevinflytande och undervisningsformer som aktivt problematiserar normer. Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier måste integreras med värdegrundsarbetet och förstärkas med adekvat elevhälsostöd och mekanismer som uppmuntrar anmälan och trygghet för utsatta.

Åtgärdsförslag

För att hantera de jämställdhetsrelaterade problem som adresseras här krävs målmedvetna insatser och arbetet måste på alla fronter i utbildningssystemet stärkas för att Sverige ska kunna bli ett jämställt land. Barn och unga i alla delar utbildningssystemet som växer upp med att jämställdhet är ett centralt värde för samhället har också större sannolikhet att eftersträva jämställdhet senare i livet. Det kan inte göras på något annat sätt än att det syns i styrning, ledning och handling. Det finns viktiga prioriteringar och åtgärder som är möjliga att göra för att stärka detta arbete och denna strävan.

Regleringsförslag

- Återinför kravet på årliga jämställdhetsanalyser i förskola och skola, och inkludera en särskild skrivning om krav på analyser där genus, etnicitet, religiositet, identitet etcetera sätts samman för att få en djupare förståelse av skillnader i skolresultat och åtgärder för att komma till rätta med eventuell identifierad obalans mellan elevernas kunskaper och möjlighet att ta till sig undervisningen. Detta är att betrakta som ett centralt kompensatoriskt arbete.
- Återinför en separat jämställdhetsplan i förskola och skola för att systematisera arbetet där rektor bör vara ansvarig.
- Ta inte bort skrivningar i läroplanerna som rör jämställdhet, sexualitet, samtycke och relationer eftersom detta riskerar att försvaga systematiken i arbetet och göra det ännu mer osammanhängande.
- Ta inte bort skrivningar i lärarutbildningarna som jämställdhet, sexualitet, samtycke och relationer utan stärk formuleringar som ställer krav på lärarutbildningarna att utbilda om hur man i praktiken i undervisningen hanterar jämställdhet
- Se över tillsynsansvaret för sexuella trakasserier i skolan så att myndighetsstyrningen inte hindrar skolans proaktiva arbete.

Förslag för att utveckla undervisningen

- Ta fram ett tydligt metodmaterial för hur jämställdhetsarbete kan organiseras och hur jämställdhetsinnehållet kan utformas i undervisningen, samt ett stödmaterial riktat till skolhuvudmän hur de kan arbeta med jämställdhet.
- Skapa utbildningar i det nya nationella professionsprogrammet för lärare som särskilt adresserar hur genus, intersektionalitet och jämställdhet samt sexuella trakasserier i skolan kan stärkas som teman i skolans organisation och undervisning
- Stärk barn- och elevinflytandet avseende frågor om jämställdhet, kränkningar och sexuella trakasserier så att insatser som görs blir behovsrelaterade.

Förslag för att öka tillsyn och kvalitetsgranskning av arbetet

- Ge i uppdrag till Skolverket, Skolinspektionen, Diskrimineringsombudsmannen och Jämställdhetsmyndigheten att skapa ett gemensamt råd för att samordna insatser och tillsyn av jämställd utbildning
- Tydliggör hur jämställdhetsarbetet ska genomföras genom ett nytt forskningsbaserat stödmaterial (Skolverket och Skolforskningsinstitutet)

Avslutning

Att nå delmålet om jämställd utbildning är en förutsättning för att Sverige ska kunna leva upp till såväl sina nationella styrdokument som internationella åtaganden. De senaste årens rapporter och forskning visar att, trots goda förutsättningar, kvarstår betydande utmaningar i form av könsrelaterade resultat, val och strukturmönster – men också att det finns tydliga vägar för åtgärder. Genom att regeringen prioriterar de föreslagna problemen, delegerar ansvar till identifierade aktörer och säkerställer en långsiktig uppföljning och finansiering, kan arbetet för jämställd utbildning vidgas och fördjupas. Denna sammanställning pekar mot ett behov av ett helhetsgrepp som kombinerar strukturella förändringar, genusmedveten undervisning och systematiserad uppföljning – insatser som tillsammans kan bana väg för ett mer jämställt utbildningssystem.

Referenser

- Dovermark, M. (2023). *Utbildningsreformer och könsmönster*. Underlagsrapport 2023:11 från Jämställdhetsmyndigheten.
- Heikkilä, M. (2023). *Forskningsöversikt över fältet svensk förskola, genus och jämställdhet 2002-2022: Från bemötande och sociala relationer till undervisning och breddade perspektiv*. Underlagsrapport 2023:10 från Jämställdhetsmyndigheten
- Jacobson, M. (2018). *Maskulinitet och jämställd skola: arbete för ökad trygghet och bättre studieresultat*. Sveriges kommuner och landsting.
- Jämställdhetsmyndigheten (2023). *OGILTIG FRÅNVARO FÖR JÄMSTÄLLDHETEN - En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd utbildning*. Rapport 2023:16.
- Jämställdhetsmyndigheten (2025). *Resultatrapporten 2025 - Jämställdhet som strategi för att hantera och förebygga vår tids samhällsutmaningar*. Rapport 2025:15.
- Johansson, I., Keisu, B. I., & Larsson, M. (2025). A complex problem with a one-sided solution? Exploring a Swedish municipality's work with gender-based grade differences. *Gender and Education*, 1-17.
- Keller, L., Preckel, F., Eccles, J. S., & Brunner, M. (2022). Top-performing math students in 82 countries: An integrative data analysis of gender differences in achievement, achievement profiles, and achievement motivation. *Journal of Educational Psychology*, 114(5), 966.
- Lahelma, E., Öhrn, E., Weiner, G. (2021). Reflections on the Emergence, History and Contemporary Trends in Nordic Research on Gender and Education. In: Carlson, M.,

- Halldórsdóttir, B.E., Baranović, B., Holm, A.S., Lappalainen, S., Spehar, A. (eds) *Gender and Education in Politics, Policy and Practice . Transdisciplinary Perspectives in Educational Research*, vol 3. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80902-7_2
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2020). *Det blir ju bara värre om jag berättar ... Ungas erfarenheter av sexuella trakasserier i utbildningsmiljöer*. Rapport Fokus 20.
- SKL (2018) *Maskulinitet och jämställd skola – Arbete för ökad trygghet och bättre studieresultat*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting.
- SKL (2019). *Se, förstå och förändra – Att motverka könsskillnader i skolresultat*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting.
- SKR (2021) Utmaningar för jämställd skola. Faktablad. https://skr.se/download/18.2f7b3a90199654f731c9f2be/1758865709619/SKR_Faktablad_forskola-skola.pdf
- Skolforskningsinstitutet (2024). *Aktivt jämställdhetsarbete i undervisningen [Elektronisk resurs]*. Systematisk forskningssammanställning 24:01. Skolforskningsinstitutet.
- Skolinspektionen. *Statistikrapport för jämställdhet 2024-2025*. <https://www.skolinspektionen.se/statistik/statistik-om-jamstalldhet/statistik-om-jamstalldhet-2024-2025/>
- Skolinspektionen (2017) *Förskolans arbete med jämställdhet*. Kvalitetsgranskning 2016. Diarienummer: 400-2015:6591
- Skolinspektionen (2018). *Sex- och samlevnadsundervisning*. Tematisk kvalitetsgranskning 2018 Diarienummer 400-2016:11445. Skolinspektionen.
- Skolinspektionen (2020). *Grundskolors arbete med jämställdhet – med särskilt fokus på en trygg skolmiljö för alla elever*. Tematisk kvalitetsgranskning 2020. Diarienummer: 40-2020:10842
- Skolinspektionen (2025). *Undervisningen om sexualitet, samtycke och relationer. Redovisning av regeringsuppdrag att granska skolor utifrån de reviderade läroplanerna*. Diarienummer: 2024:304.
- Skolverket (2025). *Könsskillnader i skolresultat*. Skolverkets aktuella analyser. Rapport 2025:117.
- Schmauch, U. (2023) *”Det känns som att man gör det för att få det gjort”. En fallstudie av skolors jämställdhets- och likavillkorsarbete*. Underlagsrapport 2023:9 från Jämställdhetsmyndigheten.
- Öhrn, E. & Holm, A. (red.) (2014). *Att lyckas i skolan - om skolprestationer och kön i olika undervisningspraktiker*. Göteborg: Göteborgs universitet.

APPENDIX

Begreppsdefinitioner avseende begrepp som förekommer i texten

Intersektionalitet är ett analytiskt ramverk som beskriver hur olika maktordningar - som kön, klass, etnicitet, ålder och sexualitet – kombineras i människors varande och skapar särskilda former av ojämlikhet som inte kan fångas om man bara analyserar en dimension i taget (Alinia & Berggren, 2023; Lykke, 2003). I svensk kontext har intersektionalitet också använts för att förstå hur normer i skolmiljön fungerar: till exempel på hur normer kopplade till kön, klass och nationalitet gör att vissa elever marginaliseras inom skolans rutin- och värdegrundsarbete (Martinsson & Reimers, 2020).

En **intersektionell analys** innebär att man metodiskt använder ett sådant ramverk för att studera hur flera identitetskategorier samverkar i konkreta situationer så som till exempel i skolans vardag eller undervisning. Lykke (2003) och Alinia & Bergström (2023) exemplifierar hur personer med olika kön, etnicitet och klass kan ha mycket olika erfarenheter av universitet och arbetsliv. Liknande resonemang återfinns i skolkontext där analyser av hur elever och lärare både reproducerar och utmanar normer om till exempel genus och sexualitet finns, och hur dessa normer samverkar med andra maktordningar (Martinsson & Reimers, 2020).

Genus avser socialt och kulturellt konstruerade föreställningar om "manligt" och "kvinnt" och sådana normer, roller och maktrelationer som skapas, upprätthålls och ifrågasätts mellan och inom könen i samhället (Hirdman, 1994; Lykke, 2003).

Att arbeta med ett **genusperspektiv i verksamheten** betyder att man medvetet inkluderar analys av genus när man organiserar, planerar och utvärderar verksamheter. Det innebär att man inte bara ser till kvantitativ jämställdhet, så som procentandel av kvinnor och män i olika kontexter, utan även ifrågasätter hur normer kring kön reproduceras i praktiken och vilka effekter de får (Lykke, 2012).

Genusnormer är oskrivna och ibland skrivna regler för vad som anses manligt eller kvinnligt beteende. Genusnormer har stor makt eftersom de formar identiteter och relationer och kan begränsa människors handlingsutrymme (Andersson, Tengner & Heikkilä, 2017; Lykke, 2003). Genusnormer inte bara upprätthåller exkludering genom att definiera vad som är "normalt", utan också hur skolans vardag och värdegrundsarbete erbjuder utrymme för motstånd mot dessa normer (Martinsson & Reimers, 2020). Genusnormer är en central del av skolans normsystem och hur dessa normer påverkar vilka som ses som "normala" eller "avvikande" i skolans vardag (Martinsson & Reimers, 2020).

Referenser

Andersson Tengner, L. & Heikkilä, M. (2017). *Arbeta med jämställdhet i förskolan: med normmedveten pedagogik*. Stockholm: Gothia Fortbildning AB.

- Alinia, M. & Berggren, K. (2023). *Intersektionalitet*. (Första upplagan). Stockholm: Liber.
- Hirdman, Y. (2003). *Genus: om det stabilas föränderliga former*. (Andra upplagan) Malmö: Liber.
- Lykke, N. (2003). Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen. *Tidskrift för genusvetenskap*, 24(1), 47–56. <https://doi.org/10.55870/tgv.v24i1.4183>
- Lykke, N. (2012). Intersektionell genuspedagogik. I A. Lundberg & A. Werner (Red.), *Genusvetenskapens pedagogik och didaktik* (s. 28–35). Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Martinsson, L., & Reimers, E. (Red.). (2020). *Skola i normer* (Tredje upplagan). Malmö: Gleerups.

Delmål 3

Jämställd utbildning – universitet och högskola

*Klara Regnö, ekonomie doktor och universitetslektor,
Mälardalens universitet*

Jämställd utbildning – universitet och högskola

Klara Regnö

Inledning

Trots att de senaste 50 årens aktiva jämställdhetsarbete har givit resultat, konstaterar jämställdhetsmyndigheten i sin senaste uppföljning att det jämställdhetspolitiska delmålet jämställd utbildning inte är uppnått.¹ Kunskapsläget om jämställdhet i utbildning är informerat av ett rikt antal myndighetsrapporter, nationell och internationell forskning. Återkommande statistik och forskning visar att ojämställdhet råder på en rad olika områden inom universitet och högskola, avseende anställnings- och karriärvillkor, resursfördelning och forskningsfinansiering, löner, sjukfrånvaro, representation på högre akademiska poster och i beslutande organ, ansvarstagande för arbets- och studieplatsens omsorgsarbete, utsatthet för hat och hot, genusbaserat våld och sexuella trakasserier, studieresultat och utbildningsmönster². Flera av dessa områden är sammanlänkade och skapar och förstärker tillsammans ojämställdhet.

Uppdraget har varit att utifrån forskning och utredningar belysa aktuella jämställdhetsproblem och dess orsaker, samt hur dessa problem kan lösas och arbetet struktureras för att nå en bättre

¹ Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 41.

² De los Reyes & Malm 2021, Enkätstudie om: Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor 2022, Kalm, Sara, 2019 Statistiska centralbyrån 2024, Statskontoret 2014 s. 83 f. SOU 2011:1 Universitets- och högskolerådet 2014. Vetenskapsrådet 2016, 2024.

måluppfyllelse utifrån de styrverktyg som regeringen förfogar över. I enlighet med uppdraget presenteras därför inledningsvis fyra centrala problemområden där det finns behov av att fortsätta arbeta systematiskt för att nå delmålet jämställd utbildning.

För att ge en bakgrund de styrningsförslag som lämnas i rapporten görs sedan en kortfattad historisk genomgång av jämställdhetspolitiken i högskolesektorn. I detta avsnitt redogörs för vad som varit i fokus för jämställdhetspolitiken, vilka problemområden som lyfts fram i forskning och politik, men också hur styrningen har genomförts och vad det har fått för konsekvenser. Därefter presenteras lärdomarna från jämställdhetsintegreringsuppdraget till högskolor och universitet (JiHU), och slutsatser från forskning om jämställdhetsintegrering som strategi. Rapporten avslutas med rekommendationer för delmålet.

Då uppdragstiden har varit begränsad har ambitionen varit ett ge en bild av kunskapsläget, snarare än en heltäckande forskningsöversikt, vilket inte har varit möjligt inom ramen för uppdraget. För mer ingående beskrivningar hänvisas till de refererade studierna.

Aktuella jämställdhetsproblem

Karriärutveckling och arbetsmiljö

Tillgång till utbildning har stor betydelse för enskilda personers livsmönster och samhällets utveckling. Historien visar att representationen i akademien spelar roll för vilken kunskap som produceras, vilka problem, och vems livserfarenheter som ges plats. Att vara kunskapsproducent, att forska om, och beskriva världen är i grunden en fråga om makt.³ Kvinnor har varit i majoritet bland studenterna sedan 1977-års högskolereform och sedan dess har könsfördelningen relativt stadigt hållit sig kring 60 procent kvinnor och 40 procent män. Andelen kvinnor minskar emellertid och andelen män ökar högre upp i den akademiska hierarkin. Det är en högre andel män som påbörjar forskarutbildning. År 2023 var det

³ SOU 1995:110, Fridh-Haneson & Haglund (red.) 2004

hälften kvinnor och hälften män som erhöll doktorsexamen. Det är fortfarande en skev könsfördelning på de högsta nivåerna. En knapp tredjedel av professorerna är kvinnor och två tredjedelar är män. Kvinnor har alltid varit underrepresenterade bland landets professorer och denna anställningskategori är fortfarande den med lägst andel kvinnor inom universitet och högskola. De senaste 20 åren har andelen kvinnor bland professorerna ökat från 14 till 31 procent. Kvinnorna är däremot överrepresenterade på undervisningstjänster, bland adjunkterna utgjorde kvinnorna 62 procent och männen 39 procent.⁴

Det faktum att kvinnor i högre grad än män ägnar sig åt undervisning och administrativa arbetsuppgifter medför att de har mindre tid för forskning och publicering. Flertalet rapporter visar på könsskillnader i fördelning av forskningsmedel vilket också påverkar i möjligheterna att bedriva forskning. Statskontorets uppföljning av fördelningen av forskningsanslaget visar att kvinnor får tillgång till det i mindre utsträckning än män. Det gällde både i absoluta tal och i förhållande till andelen kvinnor och män i den forskande personalen.⁵ Även externa medel tillfaller i större utsträckning män. Drygt 40 procent av forskningsmedlen från forskningsråden går till kvinnor och 60 procent till män.⁶ Statens prioriteringar på naturvetenskap, teknik och medicin får också konsekvenser för jämställdheten då en lägre andel kvinnor än män är verksamma inom dessa områden.⁷ Vetenskapsrådets återkommande uppföljningar av fördelningsprocesser visar hur partiskhet resulterar i olika bedömning av kvinnors och mäns forskningsprojekt.⁸

Den akademiska kulturen, föreställningar och ideal om ledarskap, vetenskap, excellens, professorskap är genusmärkta, vilket resulterar i olika arbetsvillkor för kvinnor och män. Kvinnors karriärvillkor präglas i större utsträckning av så kallad dold diskriminering, som består av icke-händelser det vill säga att inte bli sedd, hörd, läst, refererad, citerad, inbjuden, uppmuntrad, eller få stöd, eller blir validerad, vilket bland annat minskar möjligheterna att bli rekryterad och en fortsatt karriär⁹

⁴ Statistiska centralbyrån 2024

⁵ Statskontoret 2014 s. 83 f.

⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2022 s. 81 f.

⁷ A.a.

⁸ Vetenskapsrådet 2024 s.13 f.

⁹ Husu 2001

Fler kvinnor än män uppger att de har varit utsatta för könskränkande behandling eller sexuella trakasserier.¹⁰ Kvinnor är också mer utsatta för de flesta typer hot och trakasserier samt för incidenter som omfattar, våld, stöld eller skadegörelse. Kvinnor rapporterar också oro för att bli utsatta i högre utsträckning än män.¹¹

Kunskapsproduktion och motstånd mot genus och jämställdhet

På senare tid har motståndet mot jämställdhetsarbete och genusforskning intensifierats. När Donald Trump tillträdde som president i USA för andra gången, i januari 2025, utfärdade han en rad presidentordrar som har påverkat amerikanska forskningsfinansierade myndigheter, bland annat har program för mångfald, jämlikhet och inkludering (DEI) avslutats. Europeiska forskare har fått enkäter från USA där de ombeds redogöra för eventuella forskningsprojekt som rör det så kallade DEI-området. Det är svårt att överblicka de långsiktiga konsekvenserna men finansiering har dragits in vilket påverkat svenska forskare i olika samarbeten.¹² Det finns liknande tendenser även i Europa. År 2017 intensifierades motståndet mot genusvetenskap i Ungern och regeringen förbjöd ämnet vilket gjorde att utbildningar fick läggas ner och forskning flyttas till andra europeiska länder. Kartläggningar visar att sociala rörelser som ifrågasätter feminism, och vad de kallar genusedagogier, växer i olika länder där feminismen attackeras i nationens och religionens namn.¹³ I Sverige växer också en kritik som menar att genusperspektiv har blivit tvingande och begränsar den fria forskningen och kunskapssökandet. Jämställdhet och genusforskning blandas ofta samman och kritik riktas både mot forskningsområdet och mot jämställdhetsintegreringsarbete vid lärosätena. Krav på att stoppa finansieringen av genusvetenskap, lägga ner Nationella sekretariatet för genusforskning och Jämställdhetsmyndigheten framförs återkommande av politiker och

¹⁰Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet 2021, Keisu & Regnö 2022

¹¹ Brax 2024

¹² Universitetsläraren 25-12-11

¹³ Mulinari 2017, Berg m.fl. 2025 s. 19 f.

andra samhällsdebattörer på högerkanten.¹⁴ Martinsson¹⁵ analyserar hur motstånd mot genus tar sig uttryck genom att genusforskning beskrivs som ideologisk (till skillnad från annan forskning) och därmed klassas som ovetenskaplig. Mot bakgrund av denna förmenta ovetenskaplighet kan politiker och andra motståndare sedan kräva att genusforskning ska bort från universiteten. Det skydd för akademisk frihet som också skyddar genusforskning används alltså nu i stället som skäl för att avveckla vetenskapsområdet. Martinsson belyser att en fungerande demokrati kräver en pluralism i representation och perspektiv i kunskapande. När talet om akademisk frihet formuleras på ett sådant sätt att den utesluter forskningsområden riskerar det att leda till motsatsen. Jordanson och Peterson¹⁶ för ett liknande resonemang och menar att en diskussion om akademisk frihet behöver förhålla sig till vem som i realiteten har möjlighet att ägna sig åt det fria kunskapssökandet. De beskriver att det jämställdhetspolitiska arbetet har fokuserat på reell akademisk frihet i den bemärkelsen att möjligheten att forska och utbilda inte ska begränsas utifrån kön. Jämställdhet med förankring i den statliga värdegrunden syftar göra den akademiska friheten tillgänglig oavsett kön och främja möjligheten att på lika villkor vara del i den kollegiala gemenskapen.¹⁷

Könsbundna studieval och breddad rekrytering

Den könsuppdelning som finns i utbildningssystemet och på arbetsmarknaden har länge varit en prioriterad fråga i jämställdhetspolitiken. Jämställdhetspolitiken utgår från en feministisk analys där könssegregeringen ses både som ett resultat av, och en grundbult i den strukturella ordning som resulterar i kvinnors svagare sociala, ekonomiska och politiska ställning i samhället. Uppdelningen i två kön och isärhållningen av dessa möjliggör olika värdering av det som uppfattas som kvinnligt respektive manligt.¹⁸ Könssegregeringen ses även som problematisk

¹⁴ Berg m.fl. 2025 s. 45 f.

¹⁵ Martinsson 2022

¹⁶ Jordanson & Petersson 2022 s. 87 f.

¹⁷ A.a. s. 97

¹⁸ skr 2016/17:10 s. 65

för att den riskerar att begränsa människors möjligheter att utveckla olika intressen och färdigheter. Regeringen bedömer också att könsskillnader i utbildningsval försämrar förutsättningarna för kompetensförsörjning inom bristyrken.¹⁹

År 2021 fick Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att göra en sammanställning av kunskapsläget avseende könsskillnader i utbildningsval. Sammanställningen visar att kvinnor är i majoritet i de två största ämnesområdena, juridik och samhällsvetenskap, respektive humaniora och teologi. Könsfördelningen i dessa områden är 65 procent kvinnor och 35 procent män, respektive 64 procent kvinnor och 36 procent män. I det tredje största utbildningsområdet, teknik är situationen den omvända, 38 procent är kvinnor och 62 procent är män. Inom ämnesgrupperna finns även ytterligare uppdelningar utifrån kön.²⁰

De historiska rötterna till könssegregeringen finns bland annat i kvinnors begränsade tillgång till utbildning, då de endast hade tillträde till grundläggande utbildning fram till slutet av 1920-talet. Kvinnor var också utestängda från arbetsmarknaden genom olika yrkesförbud. Döttrar i välbeställda familjer ansågs inte heller vara i behov av längre utbildning då de förväntades gifta sig och därefter inte yrkesarbeta. Begränsningar i utbildningsmöjligheter, utestängning från delar av arbetsmarknaden i kombination med arbetsgivares makt att avskeda kvinnor som var förlovade, gifte sig eller var gravida gjorde att kvinnor hänvisades, eller 'lästes in' i utbildningsväsendet och på arbetsmarknaden.²¹

Nu finns inte längre några formella hinder, dock kvarstår könssegregeringen i utbildningsväsendet och på arbetsmarknaden. Orsakerna till detta har studerats inom olika discipliner som har lyft fram olika förklaringsfaktorer på individuell, organisatorisk och samhällsnivå. Bland de individuella förklaringarna är fokus på socialpsykologiska faktorer som upplevelsen av den egna förmågan, känslan av social tillhörighet och kamratskap, samt olika värderingar av vad som är viktigt i ett framtida arbetsliv.²²

Bland studier som söker förklaringar på organisations- och samhällsnivå diskuteras bland annat att val av utbildning styrs av faktorer i studiemiljön, arbetsmarknadens könssegregerade struktur

¹⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2022b s. 6

²⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2022b s.34

²¹ SOU 2004:43 s. 31 f.

²² Jansson & Sand 2021 s. 38, Mellén 2022 s. 84, Tellhed 2022 s. 34

och hur arbetsmarknad och arbetsliv ser ut för de kvinnor och män som utbildar sig. Inom till exempel STEM-området (Science, Technology, Engineering and Mathematics) möter kvinnor och män olika villkor och har olika förutsättningar, där män oftare än kvinnor får fördelar och gynnas på olika sätt. En annan förklaring som lyfts fram är att utbildningsväsendets struktur med ämnen, kurser och program bygger på könskodade uppdelningar i maskulint/feminint, naturvetenskapligt/socialt etcetera. Då reformerna av det svenska utbildningssystemet inte har adresserat dessa dikotomier fortsätter könsskillnaderna i utbildningsval att återskapas.²³

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att den rika uppsättningen av förklaringsfaktorer visar att det behövs åtgärder på olika nivåer i samhället för att minska könsuppdelningen. Samtidigt har de flesta insatser som genomförts riktat sig mot att påverka individuella val och preferenser.²⁴ Till exempel har de flesta av insatserna som syftar till att påverka könsstereotypa utbildningsval inom STEM i Norden i riktat sig till kvinnor genom satsningar på förbilder, mentorskap, nätverk och olika typer av prova-på-aktiviteter. Det har i stor utsträckning handlat om vad som beskrivs som aktiviteter fokuserade på att 'fixa kvinnorna' snarare än att 'fixa organisationerna' eller att 'fixa kunskapen'.²⁵ En svaghet som konstateras i forskningslitteraturen är att insatser som syftar till att minska könssegregeringen sällan utvärderats vetenskapligt för att se om de har effekt.²⁶

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att det behövs fler insatser på organisations- och samhällsnivå och att samverkan behöver utvecklas mellan aktörer på arbetsmarknaden och inom utbildningssystemet. Detsamma gäller för arbetet med breddad rekrytering. Jämställdhetsmyndigheten ser också behov av insatser mot strukturella faktorer i studiemiljön, såsom exkluderingsmekanismer, könade privilegier och hierarkier för att minska den sociala snedrekryteringen och öka mångfalden.²⁷

²³ Mellén 2022 s.83, Jansson & Sand 2021 s. 73

²⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022b s. 9

²⁵ Jansson & Sand 2021 s. 7

²⁶ Tellhed 2022 s. 42

²⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2022b s. 92

Utbildningens innehåll genomförande och form

I kap. 5 § i högskolelagen²⁸ framgår att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Jämställdhet i undervisningen rör ett brett spektrum av undervisningsrelaterade frågor. Undervisningens innehåll handlar om vilken kunskap som lärs ut och hur jämställdhetsmål i examensordningen översätts i utbildningsplaner, kursplaner och kursmål. Det handlar om att förse studenterna med nödvändiga kunskaper för att kunna främja jämställdhet i samhället. En annan viktig aspekt av undervisningen är dess genomförande och form. Det handlar om pedagogiska frågor och om att utforma kurser och undervisning på ett sätt som möjliggör deltagande på likvärdiga villkor och att skapa en lärandesituation som är fri från trakasserier och kränkningar. Jämställdhet i undervisning handlar också om hur resurserna fördelas mellan kvinno- och mansdominerade utbildningar, bland den undervisande personalen och om hur förutsättningarna för högskolepedagogisk utveckling ur ett jämställdhets- och genusperspektiv ser ut.²⁹

År 2021 kartlade Universitetskanslersämbetet (UKÄ) hur bedömningarna av jämställdhet kommit till uttryck i såväl utbildningsutvärderingar som lärosätegranskningar inom det nationella kvalitetssäkringssystemet som genomförts 2017–2020. Sex av fjorton lärosäten i granskningen fick omdömet 'icke tillfredställande'.³⁰ I Diskrimineringsombudsmannens (DO) granskning av 18 lärosäten och deras arbete med aktiva åtgärder var det inget lärosäte som levde upp till diskrimineringslagens krav.³¹ Granskningarna utgör en viktig styrning i lärosätens verksamhet. För de lärosäten som inte fått godkänt har det blivit tydlig att de behöver utveckla sin utbildning utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv.

²⁸ Högskolelag (1992:1434)

²⁹ Nationella sekretariatet för genusforskning 2016 s. 15

³⁰ UKÄ 2021s. 4

³¹ DO 2022 s. 8 f.

Historisk tillbakablick på jämställdhetspolitiken i akademien

Delegationen för jämställdhet i akademien konstaterar inledningsvis i sitt betänkande att akademien, historiskt liksom det offentliga livet i stort, har varit en plats av och för män.³² Det första universitetet i Sverige grundades i Uppsala år 1477. Årtionden av kamp för kvinnors rättigheter och för att undanröja formella hinder ledde till att kvinnor fick tillträde till universitetet år 1870, då kvinnor fick rätt att ta studenten som privatister. År 1873 fick kvinnor rätt att ta akademisk examen med undantag för juridik och teologi. År 1883 disputerade Ellen Fries, som första kvinna i Sverige och år 1889 blev Sonja Kovalevsky landets första kvinnliga professor. Kvinnor var emellertid formellt utestängda från att arbeta vid universitetet fram till 1925, då det blev möjligt för kvinnor att erhålla högre statliga tjänster.³³ Kvinnors tillträde till universitetet har varit en långsam process och de har mött mycket motstånd. Vid 1940-talets slut hade sammantaget 104 kvinnor disputerat, endast en kvinna hade utsetts till ordinarie professor: Nana Schwartz, som blev professor i medicin 1937.³⁴

Efterkrigstiden – expansion, ökande antal kvinnor och organisering

Under efterkrigstiden expanderade och moderniserades svenska universitet. Förändringarna styrdes av ett behov av att rusta Sverige för en osäker efterkrigstid och skapa kunskap och kompetens för viktiga samhällsuppgifter.³⁵ Antalet kvinnor som studerade och forskade ökade successivt under perioden och de kvinnor som fick tillträde till högre utbildning upptäckte att den vetenskap de studerade i många fall helt exkluderade kvinnor både empiriskt och teoretiskt. Akademien som organisation var dessutom i stor utsträckning utformad av och anpassad för män. Som en konsekvens av detta började kvinnorna vid universitetet att organisera sig, både för att förbättra studie- och forsknings-miljöerna och för att öka

³² SOU 2011:1 s. 79

³³ A.a. s. 79 f.

³⁴ Fridh-Haneson & Haglund (red.) 2000, Markusson Winkvist 2003

³⁵ Benner & Schwaag Serger 2023 s. 43 f.

möjligheten att bedriva forskning om kvinnors, liv och villkor.³⁶ Under 1950-talet publicerades flera pionjärverk om kvinnor och kvinnors historia som kan ses som ett startskott för framväxten av det tvärvetenskapliga forskningsfältet som inledningsvis benämndes kvinnoforskning och kvinnovetenskap. Fältet har sedan dess vuxit och haft flera olika beteckningar och från mitten av 1990-talet samlats under paraplybeteckningen genusforskning.³⁷

1970-talet – jämställdhetspolitiken tar form och centra/fora för kvinnoforskning formeras

Perioden präglades av regional utveckling och demokratisering av högre utbildning i den bemärkelse att den blev tillgänglig för fler.³⁸ I och med 1977-års högskolereform, då högskoleutbildningen utvidgades till att bland annat även omfatta lärarutbildningar och sjuksköterskeutbildningar, var det fler kvinnor än män påbörjade universitets- och högskolestudier, en skillnad som sedan dess kvarstått.³⁹

Under denna period blev jämställdhet en aktuell politisk fråga. Hittills hade jämställdhetspolitiken fokuserat på att skapa lika rättigheter genom att undanröja formella hinder. ÅR 1975 fick UKÅ i uppdrag av regeringen att utreda jämställdheten i akademien.⁴⁰ Den politik som nu utarbetades fokuserade på särskilda åtgärder, eftersom undanröjandet av hinder inte visat sig räcka för att skapa lika villkor för kvinnor och män.⁴¹

Den framväxande kvinno-/genusforskningen sågs som betydelsefull för att skapa kunskap om de ojämslällda villkoren på arbetsmarknaden. Det sågs därför som angeläget att stödja forskningen. Bland annat gavs ekonomiskt stöd till de centra och fora för kvinnliga forskare och kvinnoforskning som startat som nätverk på flera lärosäten i mitten av 1970-talet, och som nu etablerades som organisatoriska enheter med möjlighet att anställa forskare. Stöd gavs också till forskningsfältet. Gemensamt för många av satsningarna var att forskare inom fältet i hög grad

³⁶ Niskanen & Florin 2010, SOU 2011:1 s. 80

³⁷ Liinason 2010, SOU 2011:1 s. 81 f., Widegren & Young Håkansson 2023

³⁸ Benner & Schwaag Serger 2023 s. 49 f.

³⁹ Statistiska centralbyrån 2024

⁴⁰ Jordansson & Petersson 2022 s. 29

⁴¹ Olsson & Norrbin 2010 s. 47

medverkade i processerna kring stödet. I många av de tidiga satsningarna fanns en stark koppling till praktiskt jämställdhetsarbete. Denna forskning gick under benämningen jämställdhetsforskning. Den politiska ambitionen var att främja jämställdhet mellan könen både genom att skapa tjänster som ökade antalet kvinnor i akademien och genom att stödja forskning som förväntades bidra till jämställdhet i samhället.⁴²

1980-talet – stöd till kvinnoforskningens två ben

Under 1980-talet fortsatte stödet till kvinno- och jämställdhetsforskningen. Nu betonades även vikten av att stödja denna forskning inom existerande forskningsdiscipliner. Arbetet med att etablera den framväxande forskningen bedrevs redan från början utifrån en dubbel strategi för att ämnet både skulle integreras i redan etablerade discipliner och organiseras i egna enheter. De två benen var den bild som forskarna själva använde för att beskriva denna strategi.⁴³ Att säkra en institutionell bas har varit ett viktigt mål för genusforskningen eftersom det möjliggör långsiktiga satsningar, som att kunna inrätta professorer, som i sig är en förutsättning för att kunna utfärda doktorsexamen. 2000-talet kan ses som en slutpunkt för institutionaliseringen av genusvetenskap i och med att ämnet då fick examensrättigheter för doktorsexamen vid flera svenska lärosäten.⁴⁴

1990-talet början – marknadslogik och tilltro till akademins självreglering

Inledningen av 1990-talet präglades av flera dramatiska sammanlänkade samhällskriser, en finanskris, en statsfinansiell kris och en kris i industri och sysselsättning. Detta skapade ett utrymme för nya tillväxtmodeller, där konkurrens och marknadslogik introducerade i styrningen av offentlig verksamhet vilket också fick genomslag i forskningspolitiken. Marknadens självselektion ansågs gynna den främsta forskningen genom att de bästa forskarna skulle

⁴² Jordansson & Petersson 2022 s. 29 f.

⁴³ Manns 2006 s. 107–116

⁴⁴ Liinasson 2010 s. 8 f., Widegren & Young Håkansson 2023 s.11 f.

hävda sig i konkurrens. Det blev ett ökat fokus på starka forskningsmiljöer och satsningar på forskarskolor och excellensprogram. Det fanns en stor tilltro till akademins förmåga till självreglering. Beslut skulle fattas lokalt på lärosätena, nära kollegiet där kunskapen ansågs vara störst, vilket möjliggjordes genom en avreglering av lärosätenas arbetsformer.

Jämställdhetspolitiken ställdes inför dilemmat att finna styrmedel för ökad jämställdhet och samtidigt respektera lärosätenas självbestämmande. Lösningen blev att avsätta särskilda resurser för att stimulera arbete som skulle ske på eget initiativ och där lärosätena själva fick ansöka om medel. Samtidigt fortsatte det tidigare introducerade stödet till Centra och forabildningar och kvinno- och jämställdhetsforskning. Andelen kvinnor var fortsatt låg i forskarutbildning och i mer seniora akademiska positioner.⁴⁵

1990-talets mitt – maktfokus, integrering, och Thamprofessorer

Mot mitten av 1990-talet skedde en förskjutning av jämställdhetspolitiken från representation mot integration och makt.⁴⁶ Integrering var strategin för att nå målet med en jämnare maktfördelning mellan könen även om särskilda satsningar också kunde vara aktuella. Jämställdhetsintegrering som innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i beslutfattande och organisatoriska processer, bygger på teoriutvecklingen inom delar av genusforskningen om hur ojämställdhet upprätthålls och reproduceras i organisationers dagliga aktiviteter. Strategin är ett sätt att undvika att jämställdhetsarbete blir sidoordnat.⁴⁷

Den politiska mandatperioden 1994–1998, då Carl Tham var utbildningsminister, innebar en ökad politisk styrning på jämställdhetsområdet. Bakgrunden var de utvärderingar som genomförts av jämställdhetsinsatser på lärosätena i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. De visade att de projekt som genomförts på universitetens initiativ hade initierats av eldsjäljar med svag förankringen hos ledningen, vilket gjorde att arbetet tenderade

⁴⁵ Benner & Schwaag Serger 2023 s. 55 f. Jordansson & Petersson 2022 s. 37 f.

⁴⁶ Regnö 2013 s. 82 f.

⁴⁷ Olsson & Norrbin 2010 s. 15 f.

att bli sidoordnat. Förhoppningen om att lärosätena självständigt skulle ta ansvar för jämställdhetsarbetet hade därmed grusats.⁴⁸

Ett förslag som fick stort genomslag under denna period var inrättandet av tjänster för underrepresenterat kön, de så kallade Thamprofessorerna. Syftet var att de nya tjänsterna skulle komplettera den traditionella forskningen med ett genusperspektiv och därmed öppna nya forskningshorisonter. Insatsen möttes av stort motstånd. Arbetet med att föreslå, utlysa och tillsätta tjänster började under år 1995 och avslutades våren 2001, då totalt sex genusprofessorer hade tillsatts i olika ämnen. Antalet kvinnliga professorer hade då ökat från sju till elva procent.⁴⁹ Under denna period infördes också rekryteringsmål. Den första perioden omfattade år 1997–1999.⁵⁰ Satsningar gjordes också på forskartjänster med inriktning mot genusforskning inom de etablerade disciplinerna.

Det fanns en politisk vilja att stödja forskningsfältet och öppna upp för nya perspektiv som varit åsidosatta inom manligt dominerade områden.⁵¹ Under denna period tillsattes också en utredning som hade i uppgift att föreslå hur kvinno- och jämställdhetsforskningen kunde främjas och ge förslag för att främja villkoren för underrepresenterat kön.⁵²

Många av utredningens förslag avfärdades först men kom att ligga till grund för senare satsningar till exempel inrättandet av ett nationellt sekretariat för genusforskning vid Göteborgs universitet och ett Tema genus vid Linköpings universitet. Högskolelagen ändrades under denna period så att jämställdhet *alltid* skulle iaktas och främjas.⁵³

2000-talet – passivitet och konkurrens

Jordansson och Petersson⁵⁴ beskriver hur jämställdhetspolitiken under början av 2000-talet, i takt med lärosätenas ökade autonomi, kännetecknades av en mer passiv hållning, liknande den som fanns i

⁴⁸ Jordansson & Petersson 2022 s. 49 f

⁴⁹ Alnebratt 2007 s. 4 f. Jordansson 2003

⁵⁰ Jordansson & Petersson 2022 s. 56

⁵¹ Jordansson & Petersson 2022 s. 49 f SOU 2011:1 s. 114

⁵² SOU 1995:110

⁵³ Jordansson & Petersson 2022 s. 55 Prop.1996/97:5 s. 50–52

⁵⁴ Jordansson & Petersson 2022 s. 56

början av 1990-talet. I början av decenniet genomfördes stora strategiska satsningar på starka, så kallade excellenta forskningsmiljöer, vilket när de utvärderades visade sig missgynna kvinnor. Medlen tenderade att gå till redan etablerade grupper och områden som blev allt större. Styrningsformen medförde ett riskminimerande och konserverande av det som redan fanns.⁵⁵

2010-tal – Delegationen för jämställdhet i högskolan

I början av decenniet ansåg regeringen att det återigen krävdes samlade insatser och en mer översiktlig bild för att nå bättre resultat i jämställdhetspolitiken. En delegation för jämställdhet i högskolan tillsattes.⁵⁶ Delegationen visade på de utmaningar som avregleringarna hade medfört på jämställdhetsområdet. De konstaterade att framsteg gjorts men att det gått långsamt och att det ”brister i arbetet för jämställdhet i högskolan när det gäller planmässighet, långsiktighet, samverkan samt teoretisk och praktisk kunskapsförankring”.⁵⁷ Lokala initiativ som genomförts hade varit sidoordnade och lämnat verksamheten opåverkad.⁵⁸ Lärosätenas autonomi begränsade möjligheten till detaljregleringar och delegationens förslag handlade om behovet av tydliga redovisningsformer, och organisering, resurser, stöd, mandat och ledningsförankring. Delegationen tillstyrkte fortsatta rekryteringsmål och menade att trots att måluppfyllelsen inte varit tillfredsställande, hade metoden att styra med kvantitativa mål haft en rad positiva effekter på lärosätenas jämställdhetsarbete. Det var inte målen i sig som var problemet utan bristande styrning och uppföljning.⁵⁹ Rekryteringsmålen fortsatte sedan att återkomma i ungefärliga treårsintervaller, 2012–2015, 2017–2019 och 2021–2023. UKÄ:s uppföljningar visar att andelen kvinnliga professorer har ökat över tid. År 2001 var 14 procent av professorerna kvinnor och år 2022 hade andelen ökat till 31 procent. Dock har måluppfyllelsen fortsatt att vara svag. År 2022 nådde 2 av 33 lärosäten sina

⁵⁵ Benner & Schwaag Serger 2023 s. 59 Sandström m.fl. 2010

⁵⁶ Dir.2009:7

⁵⁷ SOU 2011:1 s. 11

⁵⁸ Heikkilä & Häyrén Weineståhl 2009

⁵⁹ SOU 2011:1 s. 157

individuella mål.⁶⁰ UKÄ har sedan fått ett uppdrag att utreda och föreslå nya mål för perioden 2025–2028.⁶¹

Lärdomar från perioden 1970–2010

Genomgången ovan visar hur jämställdhetspolitiken har skiftat och utvecklats över tid. Samtidigt finns också flera genomgående drag som kännetecknar perioden. Nedan listas två huvudsakliga lärdomar från 40 års jämställdhetspolitik i akademien.

Genusvetenskaplig expertis central för jämställdhetspolitikens utveckling

Ett återkommande drag i det jämställdhetspolitiska arbetet från 1970-talet fram till 2010-talet är att det för hela perioden, oberoende av politisk inriktning, har funnits en tilltro till forskning och expertis inom det kvinno- och genusvetenskapliga forskningsfältet och en vilja att värna denna forskning. Samarbete mellan forskare, myndighetsanställda och politiker har varit genomgående, från 1980-talets Delegation för jämställdhetsforskning (JÄMFO), 1990-talets JÄST-grupp (Arbetsgruppen för jämställdhet och högre utbildning) till statliga utredningar på 1990 och 2010-talet.⁶² Utbildningsområdet lyfts ofta som ett särskilt viktigt område för att långsiktigt påverka jämställdheten i samhället.⁶³ Argumenten har skiftat över tid. Det vanligaste argumentet är att bristande jämställdhet har setts som en kvalitetsförlust eller ett slöseri med resurser, en outnyttjad begåvning. Men jämställdhet har också lyfts fram som en rättvisefråga, och genusperspektiv som något som höjer kvaliteten på forskningen i sig. Jämställdhet har setts som avgörande för akademins legitimitet som institution och, i förlängningen, för det svenska samhällets utveckling och konkurrenskraft.⁶⁴

Det faktum att forskare med kunskaper om genus och jämställdhet har bistått med expertkunskaper har haft en avgörande betydelse för att förbättra kvinnors villkor i akademien. Forskningen

⁶⁰ Jordansson & Petersson 2022 s. 56., UKÄ 2020 UKÄ 2024a s. 10

⁶¹ UKÄ 2024b

⁶² Jordansson & Petersson 2022

⁶³ Jämställdhetsmyndigheten 2025c s. 13

⁶⁴ Prop. 1994/95:164 s. 6 f., SOU 2007:98 s. 8, SOU 2011:1 s. 11

har bidragit till att synliggöra ojämställdhet och föreslå möjliga åtgärder. Denna koppling har också orsakat en sammanblandning av genusforskning och jämställdhet vilket återkommande har kritiserats av genusforskare för att den riskerar att begränsa forskningen. Det faktum att forskningen bidrar till kunskap och metodutveckling för jämställdhetsarbete innebär inte att forskningsfältet kan reduceras till forskning om praktiskt jämställdhetsarbete, eller endast syftar till att bidra till jämställdhet.⁶⁵

Svag styrning och bristande måluppfyllelse

Ett annat genomgående tema är att det har funnits en stor tilltro till lärosätternas goda vilja och initiativkraft. Jordansson och Peterson identifierar bristande måluppfyllelse och svag styrning som två genomgående drag i det politiska arbetet med att jämställa universitet och högskolor. Med undantag för perioden i mitten av 1990-talet har uppdrag förmedlats med blygsamma krav på återrapportering och uppföljning. De konstaterar vidare att även om lärosätena inte aktivt har motarbetat uppdragen har de inte heller varit särskilt aktiva i att svara upp mot åtgärderna. Det är mot denna bakgrund som uppdragen om jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor (JiHU) formulerades.⁶⁶

Samtida styrning – JiHU

Det första uppdraget om jämställdhetsintegrering i högskola och universitet (JiHU) kom med lärosätternas regleringsbrev för år 2016. Det var samma år som regeringen införde det nya delmålet jämställd utbildning.⁶⁷ Uppdraget förnyades sedan år 2020 och 2021. I regleringsbrevet för år 2022 fick universitet och högskolor återigen ett flerårigt uppdrag för 2023–2025. JiHU hade föregåtts av ett liknande uppdrag till statliga myndigheter (JiM) där tio av myndigheterna under Utbildningsdepartementet ingick, bland annat Centrala studiestödsnämnden (CSN), Universitets- och högskolerådet (UHR), Universitetskanslersämbetet (UKÄ) och

⁶⁵ Se till exempel Eduards 1995

⁶⁶ Jordansson & Petersson 2022 s. 67

⁶⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2023a s. 33 f.

Vetenskapsrådet.⁶⁸ Dessa uppdrag innebar delvis ett nytt grepp i styrningen av jämställdhetspolitiken. Uppdragen i regleringsbrevet och kraven på återrapportering gjorde att myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering fick en större tyngd.⁶⁹ Karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning skrevs fram som förslag på prioriterade områden men det var lärosätena som själva förväntades identifiera vilka ojämställdhetsproblem som verksamheten bidrog till och hur de relaterade till de jämställdhetspolitiska målen. Universitet och högskolor uppdrogs även att redovisa hur de beaktade jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.⁷⁰

Till myndigheternas arbete kopplades också en stödfunktion. Inledningsvis var det Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet som stöttade myndigheternas arbete. När jämställdhetsmyndigheten inrättades år 2018 tog de över stödfunktionen.⁷¹

Regleringsbrevet (och instruktionen för högskolenära myndigheter) tillsammans med myndighetsdialogen är central i styrningen. Styrning mot jämställdhet finns emellertid också integrerad i lagar, förordningar och i särskilda uppdrag som ligger till grund för utbildningssystemets styrning. Enligt 1 kap. 2 § i regeringsformen ska den offentliga makten utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.⁷² FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, anger de mänskliga rättigheterna och friheterna samt rätten till frihet från diskriminering.⁷³

Styrning avseende jämställdhet återfinns även bland annat i högskolelagen, högskoleförordningen och i diskrimineringslagen. I diskrimineringslagen finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett främjande och förebyggande arbete för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, och sex ytterligare diskrimineringsgrunder samt agera om diskriminering förekommer.⁷⁴ Högskolelagen fastställer i 5 § att: ”i högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män

⁶⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2025c s. 13

⁶⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2023a s. 34 f.

⁷⁰ Rb 2016, Rb 2020, Rb 2021

⁷¹ Förordning 2017:937, Jämställdhetsmyndigheten 2019a, U2014/7490/JÄM

⁷² SFS 1974:152

⁷³ A/RES/217(III)

⁷⁴ Diskrimineringslag (2008:567)

alltid iakttas och främjas”. Vidare anges att högskolorna aktivt ska främja och bredda rekryteringen till högskolan.⁷⁵ Universitet och högskolor regleras utöver lagen även genom högskoleförordningen, där examensordningen anger vilka examina som får avläggas och vilka krav studenterna ska uppfylla för respektive examen. År 2018 infördes ett nytt examensmål i åtta utbildningar på grundnivå; fysioterapeutexamen, juristexamen, läkarexamen, psykologexamen, socionomexamen, sjuksköterskeexamen, tandläkarexamen, som anger att studenterna ska visa kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.⁷⁶

År 2022, tillkom krav från EU avseende jämställdhet, för att få söka medel i EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa. Ansökande organisationer behöver ha en jämställdhets-plan, Gender Equality Plan (GEP) som uppfyller vissa kriterier.⁷⁷ För att räknas som en GEP behövde fyra obligatoriska krav vara uppfyllda. Dessa är:

- Offentligt dokument. Jämställdhetsplanen ska undertecknas av högsta ledningen och publiceras på organisationens hemsida och aktivt kommuniceras i organisationen.
- Resurser. Det ska finnas tillräckliga resurser och expertis inom jämställdhetsområdet för genomförandet.
- Datainsamling och uppföljning. Planen ska bygga på könsuppdelad statistik för personal och studenter och datainsamling och analys ska genomföras. Organisationer ska årligen rapportera resultaten utifrån specifika indikatorer.
- Utbildning. En GEP måste innehålla medvetandegörande insatser och utbildningsaktiviteter som riktar sig till hela organisationen.

Det finns också och fem rekommenderade innehållsliga områden. Dessa är:

- Organisationskultur, och balans mellan arbetsliv och privatliv;

⁷⁵ Högskolelag (1992:1434)

⁷⁶ Högskoleförordning (1993:100), Jämställdhetsmyndigheten 2019b

⁷⁷ Horizon Europe Work Programme 2021-2022

- Jämn könsfördelning i ledningspositioner och vid beslutsfattande;
- jämställdhet i rekrytering och karriärutveckling;
- integrering av genusperspektivet i forskning och undervisning;
- åtgärder mot genusbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier.

Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av JiHU

Jämställdhetsmyndigheten har årligen följt upp och rapporterat resultaten av lärosätenas jämställdhetsintegreringsarbete. Nedan redogörs för några av huvuddragen i uppföljningen.

Höga ambitioner – fokus på problemområden och aktiviteter

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att lärosätena har haft höga ambitioner för utvecklingen av arbetet med jämställdhetsintegrering vad gäller resultat som leder till en jämställd akademi och ett jämställt samhälle. Det faktum att det har varit ett regeringsuppdrag som ska återrapporteras har gjort arbetet prioriterat och skapat legitimitet i organisationen.⁷⁸ Jämställdhetsmyndigheten beskriver vidare att lärosätenas handlingsplaner har utvecklats över tid från ett huvudsakligt fokus på representationsfrågor till att mer handla om organisationskulturer, strukturella hinder och organisatoriska processer som påverkar kvinnors och mäns villkor inom akademien. En annan förändring är att arbetet har gått från punktinsatser till exempel tillfälliga utbildningsinsatser till mer systematiska aktiviteter som att löpande integrera jämställdhet i introduktionsutbildningar eller i undervisningen.⁷⁹ Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att det är en betoning på problemområden och aktiviteter i lärosätenas beskrivningar av arbetet och att resultaten inte framgår lika tydligt. Det förekommer lärosäten som redogör för resultat igenom att de beskriver förändrade arbetsätt, men de anger i mindre utsträckning resultat som visar på ett jämställt

⁷⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s. 17

⁷⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.11 f., 2023b s. 21 f.

utfall utifrån de förändrade arbetssätten. Jämställdhetsmyndigheten konstaterar också att lärosätena i allt större utsträckning beskriver hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Dock framgår inte samhällseffekterna på ett tydligt sätt. Vid 2023 års uppföljning var det endast lite mer än hälften av lärosätena som beskrev hur det egna jämställdhetsarbetet relaterade till samhällsnivån.⁸⁰

Alla delmål är representerade i lärosätenas arbete

Jämställdhetsmyndighetens uppföljning visar att alla delmål är representerade i lärosätenas arbete. De delmål som är mest prioriterade är jämställd utbildning och jämn fördelning av makt och inflytande. För delmålet jämställd utbildning beskriver lärosätena att de bland annat arbetar med att integrera jämställdhet i utbildningens innehåll och pedagogik, studiemiljö och doktorandhandledning. Exempel på insatser för att nå en jämn fördelning av makt och inflytande är aktiviteter för att få en jämställd könsfördelning på professorsnivå och i övriga personalgrupper samt i beslutsfattande organ. Lärosätena beskriver också att de arbetar med karriärutveckling och arbetsmiljö.⁸¹

Under perioden har uppdraget om jämställdhetsintegrering funnits parallellt med andra närliggande uppdrag så som rekryteringsmål för professorer, jämställdhet vid forskningsfinansiering och breddad rekrytering. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att dessa uppdrag har fått genomslag i lärosätenas jämställdhetsintegreringsarbete. År 2020–2022 uppdrogs lärosätena att beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel vilket enligt Jämställdhetsmyndigheten syntes i lärosätenas arbete. Från och med 2023 fanns skrivningen emellertid inte längre kvar i uppdraget.⁸² Ett annat område är mäns våld mot kvinnor som många lärosäten prioriterat, bland annat genom att säkerställa att kunskap inom området ska ingå i professionsutbildningar vilket också infördes i högskoleförordningen och examensordningen för åtta utbildningar

⁸⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2023b s.16 f.

⁸¹ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.14 f., 2023b s. 10 f., 2025a s. 23

⁸² Rb 2020, Rb 2021, Rb2022, Rb2023

under perioden.⁸³ Kopplat till delmålet om mäns våld mot kvinnor är också lärosätenas arbete för att motverka genusbaserat våld och sexuella trakasserier. De aktiviteter som har till syfte att bryta könssegregering och könsbundna utbildningsval tycks till stor del överensstämma med lärosätenas arbete för breddad rekrytering. Det handlar exempelvis om riktade informationsinsatser, inbjudan till studiebesök, analyser avseende studentrekrytering, olika former av stöd i studieteknik för att öka förutsättningarna för bättre genomströmning samt kvalitativa avhopsanalyser. Delmålet om obetalt hem- och omsorgsarbete har fått ökat utrymme genom att det så kallade akademiska hushållsarbetet i allt högre utsträckning uppmärksammas i arbetet med jämställdhetsintegrering.⁸⁴

Långsamma framsteg och skiftande resurser

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att ett systematiskt jämställdhetsarbete ger resultat men gör samtidigt bedömningen att arbetet går långsamt framåt. Uppföljningen visar att en konsekvens av att lärosätena själva beslutat vilka resurser i form av personer och andra ekonomiska medel de ska avsätta, är att det finns stora variationer mellan lärosätena. De beskriver vidare att lärosätena själva efterfrågar tydlighet från politiskt håll kring vad som ska prioriteras i verksamheten.

Lärdomar från JiHU

Med utgångspunkt i analyserna av lärosätenas jämställdhetsintegreringsarbete lyfter Jämställdhetsmyndigheten fram några centrala lärdomar för ett effektivt och ändamålsenligt jämställdhetsarbete. De listar ett antal viktiga byggstenar som de anser behöver vara på plats för att detta ska uppnås. Nedan redovisas dessa tillsammans med forskning om jämställdhetsintegrering som strategi.

⁸³ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.16, Högskoleförordning (1993:100)

⁸⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2022c, 2023b, 2024

Tydliga långsiktiga uppdragsbeskrivningar

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att styrningen av lärosätena kan bli mer ändamålsenlig och en förutsättning för det är att uppdraget är ”långsiktigt, prioriterat, konkretiserat och tydligt kommunicerat”.⁸⁵ I Riksrevisionens granskning av jämställdhetsperspektivet i regleringsbrev uppgav myndigheterna att en av de viktigaste påverkansfaktorerna för det externa jämställdhetsarbetet är regleringsbrevet.⁸⁶ Jämställdhetsmyndighetens uppföljning av JiM-myndigheternas arbete där endast vissa hade fortsatt uppdrag i regleringsbrev visade att de som hade uppdrag redogjorde för resultat i högre utsträckning än de som saknade uppdrag.⁸⁷

En viktig slutsats av jämställdhetsmyndighetens uppföljning är också att uppdragen bör vara långsiktiga och spänna över flera år då det möjliggör en långsiktig planering och uppföljning vilket ökar möjligheterna att arbetet ska genomsyra alla organisatoriska nivåer. År 2020 och 2021 förlängdes uppdragen på årsbasis vilket resulterade i ett minskat engagemang, färre resurser och en generellt negativ påverkan på förutsättningarna för ett hållbart arbete över tid.⁸⁸

Uppdragets formulering är också viktig. Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att vissa uppdragsformuleringar har varit svåra att tolka då det inte har varit tydligt vilka resultat som förväntas. Ett exempel är uppdraget att ’beakta jämställdhet’ vid fördelning av forskningsmedel som beskriver *hur* lärosätena förväntas göra i stället beskriva vilka resultat som regeringen förväntar sig. Samtidigt noterar de att betoningen på fördelning av forskningsmedel i uppdragsbeskrivningen har haft betydelse för lärosätens arbete för likvärdiga forskningsvillkor, akademiska karriärvägar och meritokratiska principer.⁸⁹ Liknande utmaningar med otydlighet uppdragsformuleringarna framkom också i Statskontorets granskning av jämställdhetsintegreringen i statliga myndigheter.⁹⁰

⁸⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 86

⁸⁶ RRV 2000 s 5 f. Sand 2009 s. 18 f.

⁸⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2023a s. 26

⁸⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.17 f.

⁸⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2023b s. 4 f.

⁹⁰ Statskontoret 2019 s. 8 f.

Systematisk återrapportering och efterfrågade resultat

En annan avgörande styrsignal är efterfrågan på resultat. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att lärosätenas insatser behöver följas löpande genom en utvecklad resultatdialog i hela styrkedjan från lärosätenas egna ledningsfunktioner och inom ramen för till exempel myndighetsdialogerna så att resultat efterfrågas, både från regeringen och från lärosätenas respektive ledningsfunktioner. Jämställdhetsmyndighetens analys visade att det var färre än hälften av de tillfrågade lärosätena som uppgav att departementet efterfrågade resultat.⁹¹ Stärkta återrapporteringskrav kan bidra till att universitetsledningar prioriterar och resursätter arbetet form av tid, ekonomiska medel och kompetensutveckling, på ett sätt som bättre svarar mot de höga ambitioner som finns i lärosätenas planer och inriktningar. Även granskning av jämställdhetsintegrering på EU-nivå, visar att en tydligt definierad politisk styrning är den viktigaste framgångsfaktorn för jämställdhetsintegrering enligt medlemsländerna.⁹²

En relaterad fråga är behovet av att identifiera lämpliga indikatorer för att följa upp resultat av jämställdhetsintegrering, särskilt för att utvärdera kvalitativa aspekter av jämställdhet som villkor i organisationen. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att en tydligare problembild och ett fåtal gemensamma indikatorer för uppföljning skulle bidra till en bättre måluppfyllelse.⁹³ En sådan möjlig indikator är till exempel fördelningsutfallet vid anslagsfördelningen vid lärosäten. En analys liknande den som genomfördes av Statskontoret år 2014, skulle göra det möjligt att utvärdera vad lärosätens kriterier för anslagsfördelningen får för konsekvenser för kvinnor och män.⁹⁴

Samordning och konkretisering i styrningen

Många jämställdhetsproblem sträcker sig över flera politik- och verksamhetsområden. Genom att ge myndigheter samordnade uppdrag inom gemensamma verksamhetsområden kan styrningen

⁹¹ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s. 18

⁹² Sterner & Biller (2007)

⁹³ Jämställdhetsmyndigheten 2022c s.17 f., 2025a s. 41 f.

⁹⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2023b s. 29, Statskontoret 2014 s. 8

bli mer effektiv och ändamålsenlig.⁹⁵ Högskolenära myndigheters uppdrag har effekt på lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering, till exempel UKÄ som granskar lärosätenas kvalitetssäkring av utbildning och forskning och DO som granskar lärosätenas främjande och förebyggande arbete. Det finns också ett behov av stärkt samverkan mellan departement och myndigheter kring samhällsproblem där högskolesektorn enskilt har begränsade möjligheter att påverka, till exempel inom området könsbundna studieval och breddad rekrytering.⁹⁶

Tidigare utredningar på det jämställdhetspolitiska området har i likhet med Jämställdhetsmyndigheten, belyst behovet av att bryta ner de övergripande jämställdhetspolitiska målen för en effektivare styrning. För delmålet mäns våld mot kvinnor finns en långsiktig prioritering genom en tioårig strategi och tillhörande åtgärdsplan där det framgår vilka problem som ska åtgärdas, hur de ska angripas och vilka aktörer som berörs. Regeringen har också avsatt medel för att detta arbete ska kunna utföras, vilket har varit framgångsrikt. För övriga delmål finns idag inte denna tydlighet utan dessa delmål styrs främst genom strategin jämställdhetsintegrering. Tydliga strategier med etappmål, handlingsplaner, eller åtgärdsprogram för alla delmål, skulle göra styrningen effektivare och underlätta prioriteringen av åtgärder.⁹⁷

Slutligen konstaterar jämställdhetsmyndigheten att det kan behövas politiska åtaganden för att nå ökad jämställdhet. Då många jämställdhetsproblem är sektorsövergripande har enskilda myndigheter inte mandat eller förutsättningar att förändra dessa på egen hand. I dessa fall kan lärosätenas arbete behöva kompletteras med uppdrag som anger riktning och bidrar till tydligare och mer samordnad styrning.⁹⁸

Åtgärdsförslag

Karriärutveckling, arbetsmiljö, kunskapsproduktion och motstånd mot genus och jämställdhet, könsbundna studieval och breddad rekrytering, utbildningens innehåll genomförande och form, är

⁹⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 23 f.

⁹⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2023b s. 29, Statskontoret 2022

⁹⁷ SOU 2005:66, SOU 2007:15, Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 6 f.

⁹⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2025a s. 86

fortsatt viktiga insatsområden för att nå målet om jämställd utbildning. En effektiv styrning, uppföljning och utvärdering från regeringens sida har identifierats som avgörande för att stärka jämställdheten. Centralt är att inte ta bort uppdrag utan att fortsätta styra mot jämställd utbildning. Genomgången visar att jämställdhetsintegreringsuppdragen har präglats av höga ambitioner, lokalt arbete och förändringsvilja men att det decentraliserade ansvaret också har resulterat i skillnader i prioritering och det finns en efterfrågan på tydligare politisk styrning, viljeinriktning och samordning. Ett ökat ifrågasättande av jämställdhet och genusforskning kräver en högre beredskap för att värna grundläggande demokratiska rättigheter, den statliga värdegrunden och genusforskningens integritet. Utifrån identifierade problemområden och insatsbehov föreslås följande åtgärder:

Kopplat till det identifierade behovet av fortsatt styrning:

- Ge lärosäten och högskolenära myndigheter fortsatta uppdrag om jämställdhet, som samordnas med annan myndighetsstyrning på jämställdhetsområdet.
- Fortsätt jämställdhetsintegreringsarbetet på Regeringskansliet för en effektivare samordning mellan departement och en tydligare efterfrågan av resultat i myndighetsdialoger.

Kopplat till behovet av tydligare styrning, strategier och etappmål inom de identifierade problemområdena:

- Uppdra till jämställdhetsmyndigheten att tillsätta en expertgrupp för att utarbeta en strategi för delmålet jämställd utbildning med fokus på de identifierade problemområdena, berörda aktörer, etappmål och indikatorer.

Kopplat till behovet av samordning och konkretisering i styrningen inom de identifierade problemområdena:

- Ge speglade samverkansuppdrag till DO, ESV, Jämställdhetsmyndigheten, UHR och UKÄ, för att samordna insatser, kompetenshöjning och tillsyn av jämställd utbildning.

Kopplat till problemområdet karriärutveckling och arbetsmiljö:

- Uppdra åt lärosätena att genomföra jämställdhetsanalyser av fördelningsutfallet vid fördelning av forskningsmedel och beroende på utfall föreslå åtgärder.
- Stärk uppdraget om rekryteringsmål till att också omfatta lämpliga sanktioner för lärosäten som inte lyckas nå rekryteringsmålen.

Kopplat till problemområdet kunskapsproduktion och motstånd mot genus och jämställdhet:

- Utöka forskningsfinansiärernas uppdrag till att även undersöka behovet av att stärka genusforskningen.

Referenser

Alnebratt, Kerstin (2007). *Genusprofessurerna – En rapport om en regeringsstatsning och vad det blev av den*. Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.

A/RES/217(III) *Universal Declaration of Human Rights*.

Benner, Mats & Schwaag Serger, Sylvia (2023). *Ändra allt!? En högskolepolitik för vår tid*. Stockholm: SNS förlag.

Brax, David (2024). *Utsatthet vid svenska universitet och högskolor. En undersökning om trakasserier, hot och våld mot forskare och lärare*. Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet.

De los Reyes, Paulina & Malmén, Stina (2021) *Informella hierarkier köande praktiker och ojämlikhet i akademien*. Jämställdhetsmyndigheten (2021:5).

Dir. 2009:7 Kommittédirektiv Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Diskrimineringslag 2008:567.

DO (2022). *Undersök, åtgärda och utbilda. En analys av universitetets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av studenter*. Rapport 2022:5

Eduards, Maud (1995). En allvarsam lek med ord. I SOU 1995:110, *Viljan att veta och viljan att förstå*. Stockholm: Fritzes.

Enkätstudie om: Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor Maj 2022 Karolinska Institutet Kungliga Tekniska Högskolan Malmö universitet Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet.

Fridh-Haneson Britt Marie & Haglund, Ingegerd, red. *Förbjuden frukt på kunskapens träd. Kvinnliga akademiker under 100 år*. Stockholm: Atlantis, 2004.

Förordning (2017:937) med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten.

Heikkilä, Mia, Häyrén Weineståhl Anneli (2009). *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten 2000–2009*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2009:1.

Horizon Europe Work Programme 2021-2022 13. General Annexes.

Husu, Liisa (2001), *Sexism, support and survival in academia: academic women and hidden discrimination in Finland*, University of Helsinki, 2001.

Jansson, Ulrika, & Sand, Jimmy (2021). *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv. En nordisk forskningsöversikt, inventering och analys av utbildningsval inom STEM*. (Nordic Council of Ministers, Tema Nord (2021:518) Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Jordansson, Birgitta (2003). *Genusprofessorerna –skildring av en process. Vad hände i universitetsvärlden när politikerna gjorde en satsning på genusprofessorer?* Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Jordansson, Birgitta & Peterson, Helen (2022). *Jämställdhet i akademien: hinder och möjligheter när politik ska bli praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Jämställdhetsmyndigheten (2019a). Rapport 2019:2. *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet. En lägesrapport*.

Jämställdhetsmyndigheten (2019b). Rapport 2021:13. *Utbildning för ökad kunskap. Slutredovisning av uppdrag om utbildning till lärosäten om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, 2019–2020*.

Jämställdhetsmyndigheten (2022a). *Bättre styrning för bättre resultat* (2022:16).

Jämställdhetsmyndigheten (2022b). *Val efter eget kön. En kunskapsmanställning om könsskillnader i utbildningsval* (2022:4).

Jämställdhetsmyndigheten (2022c). *Hållbara resultat för en jämställd akademi. Delredovisning av högskolors och universitets resultat av jämställdhetsintegrering 2021* (2022:18).

Jämställdhetsmyndigheten (2023a). *Ojämställda insatser för jämställdheten. En lägesbild över de sex jämställdhetspolitiska målen och styrningen för att nå dit* (2023:18).

Jämställdhetsmyndigheten (2023b). *Med siktet inställt på 2025. Delredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet* (2023:9).

Jämställdhetsmyndigheten (2024). *Jämställdhetsmyndighetens delredovisning av JIHU programmet 2024*. (2024:7).

Jämställdhetsmyndigheten (2025a) *Resultatrapporten 2025. Jämställdhet som strategi för att hantera och förebygga vår tids samhällsutmaningar* (2025:15).

Jämställdhetsmyndigheten. (2025b). *Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – Delredovisning 2025* (2025:10).

Jämställdhetsmyndigheten. (2025c). *Rapport 2025:9 Delredovisning jämställdhetsintegrering i myndigheter 2025, 54 myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering*.

Kalm, Sara, (2019) ”Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning”, *Sociologisk Forskning*, årgång 56, nr 1, 2019.

Keisu, Britt-Inger & Regnö, Klara (2021). *Vad innebär nolltolerans i praktiken? [Elektronisk resurs] En studie om sexuella trakasserier i akademien*. Umeå universitet; Karolinska institutet.

Liinason, Mia (2010). *Genusforskningens läge och institutionella situation våren 2010 - en nulägesöversikt*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Manns, Ulla (2006). På två ben i akademien: om den tidiga kvinnoforskningens projekt ingår o *Blad till Bladb: en vänbok till Christine våren 2006* / (red.) Monica Einarsson, Robert Sandberg, Kekke Stadin, Martin Wottle, Huddinge: Södertörns högskola, s. 107-116.

Markusson Winkvist, Hanna (2003). *Som isolerade öar: de lagerkransade kvinnorna och akademien under 1900-talets första hälft*, Brutus. Östlings bokförlag. Symposion.

Martinsson, Lena (2022). Är akademisk frihet patriarkal? Antigenusmobilisering och akademisk frihet i en svensk kontext. *Kulturella Perspektiv* 2022, 31: 1–9

Mellén, Johanna. (2022). *Kön utbildning och val - Forskningsbaserade teorier om könseggering i och genom det svenska utbildningssystemet* [Bilaga till Jämställdhetsmyndighetens rapport Val efter eget kön].

Nationella sekretariatet för genusforskning (2016). Jämställd akademi 2016:1. *Vägledning för jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet*.

Niskanen, Kiristi., Florin, Christina (2010). *Föregångarna. Kvinnliga professorer om liv, makt och vetenskap*. Stockholm: SNS Förlag.

Olsson, Annika & Norrbin, Camilla (2010). *Forskning saknas En kunskapsöversikt över forskningsfältet jämställdhetsintegrering*. Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Proposition 1996/97:5 *Forskning och samhälle*.

Prop. 1994/95:164 *Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet*.

Rb 2016 *Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende universitet och högskolor.*

Rb 2020 *Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende universitet och högskolor.*

Rb 2021 *Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor.*

Rb 2022 *Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor.*

Rb 2023 *Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor.*

Regnö, Klara (2013). *Det osynliggjorda ledarskapet. Kvinnliga chefer i majoritet.* Stockholm: Kungliga tekniska högskolan.

Riksrevisionsverket (2000). *Jämställdhet – hur styr regeringen?* RRV 2000:17.

Sand, Jimmy (2009). *Att styra jämställt: kartläggning av regleringen av myndigheternas utåtriktade jämställdhetsarbete, år 2007-2009.* Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.

SFS 1974:152 *Kungörelse om beslutad ny regeringsform.*

Sandström, Ulf, Wold, Agnes, Jordansson, Birgitta och Ohlsson, Björn (2010), *Hans Excellens: Om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer.* Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Skr, Regeringens skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* Skr. 2016/17:10.

Statistiska centralbyrån SCB (2024). Statistiska metodgruppen. *På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2024.* Örebro: Statistiska centralbyrån.

SOU 1995:110 Utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning (1995). *Viljan att veta och viljan att förstå: kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning slutbetänkande*. Stockholm: Fritzes.

SOU 2004:43. (2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes.

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv: Jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen.

SOU 2007:98 *Karriär för kvalitet: betänkande* Befattningsutredningen. Stockholm: Fritzes.

SOU 2011:1 *Svart på vitt: om jämställdhet i akademien: betänkande*. Stockholm: Fritzes Delegationen för jämställdhet i högskolan (2011). Tillgänglig på Internet: <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/159371>

Statskontoret (2014) *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv*. (2014:27)

Statskontoret. (2019). *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutrapport* (2019:14).

Statskontoret. (2022). *Regeringens styrning i tvärsektoriella frågor - en studie om erfarenheter och utvecklingsmöjligheter*.

Sterner Gunilla & Biller Helene (2007) *Gender mainstreaming in the EU Member States. Progress, Obstacles and Experiences at Governmental level*, Stockholm: Regeringskansliet.

Tellhed, Una (2022). *Könsskillnader i utbildningsval - Teori och empiri från den socialpsykologiska forskningslitteraturen*. [Bilaga till Jämställdhetsmyndighetens rapport Val efter eget kön].

U2014/7490/JÄM Uppdrag att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.

UKÄ (2020). *Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017-2019*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

UKÄ (2021). PM. *Kartläggning av hur bedömning av perspektivet jämställdhet kommer till uttryck i UKÄ:s lärosätesgranskningar avseende utbildning*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

UKÄ (2024a) *Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer* Rapport 2024:8. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

UKÄ (2024b). *Mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer 2025–2028* Rapport 2024:16. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.

Universitets- och högskolerådet (2014) *Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla? Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets- och högskolerådet*.

Vetenskapsrådet (2016) *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*.

Vetenskapsrådet (2024) *En jämställd process En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2023*

Widegren, Kajsa, Young Håkansson Susanna (2023). *Karriärvägar och arbetsvillkor för genusvetare och genusforskare*. Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Delmål 4

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

*Maria Stanfors, professor i ekonomisk historia,
Lunds universitet*

Obetalt men avgörande.

Kunskapsunderlag och förslag på prioriteringar för att stärka måluppfyllelsen i delmål 4 (Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet)

Maria Stanfors, professor i ekonomisk historia, Lunds universitet

Denna rapport har tagits fram på uppdrag av 2024 års jämställdhetsutredning (A 2024:06). Den är ett kunskapsunderlag med fokus på svensk kontext, författad för att, kortfattat, ge en grund för utredningen att lämna förslag på vad regeringen kan vidta för åtgärder för att stärka måluppfyllelsen avseende en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Rapporten ska också, med utgångspunkt i forskning och inom ramen för regeringens styrverktyg, föreslå åtgärder/hur arbetet med delmål 4 kan ändras.

Uppdraget rör både vilka problem som behöver åtgärdas och hur regeringens styrning kan utformas för att främja ökad jämställdhet i hemmet. I linje med uppdraget har jag integrerat ett livscykelperspektiv i diskussionen och jag diskuterar även samhällsförändringar, inte minst demografiskt åldrande. Rapporten ger en översiktlig bild av kunskapsläget. Den som vill fördjupa sig kan läsa de nyckelreferenser som ges i texten och därmed få en ingång till en forskningslitteratur som behandlar Sverige och andra länder. Rapporten inleds med en översikt av det aktuella kunskapsläget utifrån problem vad gäller måluppfyllelsen för delmål 4. Därefter följer rekommendationer för hur arbetet med delmålet kan förändras för bättre måluppfyllelse och en jämnare fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Inledning

Den svenska jämställdhetspolitiken syftar till att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Riksdagen beslutade 2006 om fyra delmål där ekonomisk jämställdhet och en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är centrala (Prop 2005/06: 155). Delmål 4

innebär att: Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.¹ Politiken ska utjämna könsskillnader i makt och resurser och skapa jämlika villkor i arbetsliv och vardag. För detta är att ha samma möjligheter att förvärvsarbeta och att ha samma arbetsvillkor centralt. Förutsättningarna på arbetsmarknaden påverkas dock starkt av hur ansvar för hem och omsorg om andra fördelas.

Den sedan länge dokumenterade konflikten mellan förvärvsarbete och familjeansvar kvarstår, särskilt för kvinnor, vilket leder till att de fortfarande förvärvsarbetar färre timmar och tar större ansvar i hemmet än män, särskilt under familjebildningsfasen och åren med småbarn, och får därmed sämre karriärmöjligheter, lägre inkomster och upplever negativa hälsokonsekvenser, inklusive stress i vardagen. Trots Sveriges starka position internationellt kvarstår betydande utmaningar vad gäller det obetalda hem- och omsorgsarbetet och dess konsekvenser (se exempelvis underlagsrapporter till utredningen av Boschini och Samulowitz). För att nå de centrala jämställdhetsmålen krävs därför både insatser för ekonomisk jämställdhet och åtgärder som omfördelar det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Dessa insatser bör vara koordinerade eftersom områdena arbetsliv och privatliv hänger samman. Politiska insatser måste vara kunskapsbaserade eftersom man måste förstå hur betalt och obetalt arbete är kopplade till varandra, men också hur de varierar med avseende på kön och livscykel, för att kunna identifiera problem och utforma effektiva politiska lösningar.

Syftet med denna rapport är att beskriva rådande forskningsläge och analysera utvecklingen mot en jämnare fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet mellan kvinnor och män under de senaste decennierna. Rapporten fokuserar på Sverige. Det empiriska läget beskrivs översiktligt och utifrån detta och baserat på de indikatorer som använts tidigare analyserar jag de faktorer och processer som hindrar måluppfyllelse idag. Analysen antar ett livscykelperspektiv.

¹ Sedan 2006 har delmål tillkommit och utvecklats, men formuleringen av delmålet om obetalt hem och omsorgsarbete är oförändrad, se senaste budgetpropositionen där delmålen redovisas (Prop. 2025/26:1, s. 49, Utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet (<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet>)).

Rapporten belyser också hur samhällsförändringar påverkar behov av och möjligheter till en mer jämställd fördelning av det obetalda arbetet, t.ex. bland unga. I anslutning till analysen lämnar jag förslag på vilka problem som regeringen bör prioritera, vilka insatser som bör göras, och hur arbetet kan struktureras för att stärka måluppfyllelsen inom ramen för de styrmedel staten förfogar över.

Aktuellt kunskapsläge: Det obetalda hem- och omsorgsarbetet i förändring

Det obetalda arbetets ekonomiska och sociala betydelse

Det obetalda hem- och omsorgsarbetet (t.ex. matlagning, städning, underhåll och reparationer i det egna hushållet, omsorg om egna barn, samt omsorg riktad till vuxna inom och utanför det egna hushållet, oftast äldre och sjuka släktingar) utgör en stor men ofta underskattad del av den globala ekonomin.² Enligt OECD och International Labour Organization (ILO) motsvarar detta arbete 10–40 % av BNP, beroende på hur det obetalda arbetet värderas. Kvinnor utför huvuddelen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet oavsett kontext. Redan på 1970-talet uppmärksammades den ojämna fördelningen av det obetalda arbetet (Oakley 1974). Genom att använda data från tidsanvändningsundersökningar har forskningen under senare decennier, visat hur, när och varför skillnader i obetalt hem- och omsorgsarbete har förändrats men också varför de består trots att kvinnors arbetskraftsdeltagande har ökat, inte minst i Sverige där kvinnors deltagande länge varit nära männens. Den långsamma förändringen vad gäller obetalt arbete står ofta i centrum för forskningen idag.

En omfattande forskningslitteratur visar att föräldraskap och omsorgsansvar påverkar mäns och kvinnors ekonomiska utfall

² Delmålet är att uppnå en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Målet omfattar alltså både den som ger omsorg och den som tar emot den, men här fokuserar jag på omsorgsgivarna. I sin underlagsrapport diskuterar Samulowitz i viss utsträckning könsskillnader bland dem som tar emot omsorgsinsatser, särskilt formella sådana som hemtjänst, men nämner också de implicita könade förväntningar som finns vad gäller äldres omsorgsgivande och -mottagande.

på olika sätt. Trots att familjepolitiken i många länder, inte minst i Sverige, är generös, inkluderande och formellt könsneutral, bidrar den i praktiken till fortsatt ojämställdhet (Ruhm 1998; Adda, Dustmann & Stevens 2017; Olivetti & Petrongolo 2017). En central mekanism är skillnader i tidsanvändning: kvinnor tar i genomsnitt ett större ansvar för obetalt omsorgs- och hushållsarbete medan män ägnar mer tid åt betalt arbete. Detta leder till olika karriärer och inkomster. Forskning indikerar även att kvinnors hälsa kan påverkas negativt av det större omsorgsansvaret vilket bl.a. syns i sjukskrivningsstatistiken och som ytterligare kan förstärka de ekonomiska skillnaderna mellan könen (Åkerlind m.fl. 1996; Bratberg, Dahl & Risa 2002; Försäkringskassan 2020, 2024).

Konvergens och kvarstående könsgap avseende det obetalda arbetet

Sedan 1960-talet har könsgapet i obetalt arbete minskat i nästan alla OECD-länder (Bianchi et al. 2012; Hook 2010; Sayer 2016). Kvinnor har kraftigt minskat sin tid i hushållsarbete medan män har ökat sina insatser i mindre utsträckning och från mycket låga nivåer och därmed inte kompenserat fullt ut. Jämfört med 1960-talet ägnar kvinnor som grupp mindre tid åt barnomsorg medan män ägnar mer tid åt denna aktivitet. Men på senare decennier har det skett en ökning i föräldrars tid med barn. Mödrar och, framför allt, fäder tillbringar idag betydligt mer tid med sina barn än tidigare.³ Fäder har ökat sin tid i omsorg av egna barn mer än sin tid i hushållsarbete. Detta övergripande mönster gäller i Sverige och mer generellt även om det varierar mellan länder både vad gäller tidsomfattning (nivå) och könsskillnadernas storlek (Craig & Mullan 2010; Hook and Wolfe 2012; Sayer and Gornick 2012; Altintas & Sullivan 2017; Pailhé, Solaz & Stanfors 2021).

Tid för hushållsarbete och barnomsorg

Hushållsarbete

En jämförande studie av tidsanvändningsdata (baserade på s.k. tidsdagböcker) från Europa och USA bekräftar att kvinnors och

³ Här definieras föräldrar som personer med minst ett barn under 18 år i hushållet.

mäns tidsanvändning har konvergerat under de senaste decennierna, d.v.s deras tid i obetalt arbete blev mer lika över tid (Pailhé, Solaz & Stanfors 2021).⁴ Utvecklingen drevs framför allt av att kvinnors tid i hushållsarbete minskade. Samtidigt varierade kvinnors tid i hushållsarbete mellan länder.⁵ Eftersom nästan alla kvinnor, särskilt mödrar, utför hushållsarbete under en normal dag var skillnaden liten mellan genomsnittstid för alla och bland dem som utförde aktiviteten.⁶ Mäns tid i hushållsarbete varierade mindre och låg mellan en och två timmar per dag. Män i Frankrike, Nederländerna och Sverige utförde mest hushållsarbete, medan män i Italien gjorde minst. I flera länder ökade männens deltagande snarare än deras faktiska tid i hushållsarbete.⁷ Kvinnors hushållsarbete minskade med omkring en procent per år i de flesta länder. Männens ökning var svagare och räckte inte för att kompensera denna minskning.⁸ Konvergensen var snabbast i Nederländerna och Storbritannien och långsammast i Sverige och USA vilket delvis förklaras av att dessa länder var mer jämställda i utgångsläget. Konvergensen var tydligast bland föräldrar eftersom mödrar minskade sin tid mer än kvinnor utan barn under 18 år och att fäder, i vissa länder, ökade sin tid mer än män utan barn.

Utvecklingen drevs främst av förändrade beteenden, t.ex. användning av tidsbesparande teknik och normer som lägre krav på standard i hushållet. I Frankrike, Italien, Nederländerna och Storbritannien bidrog även förändringar i befolkningens sammansättning (t.ex. utbildning och sysselsättning) till kvinnors minskade tid i hushållsarbete. I Sverige och USA förklaras minskningen nästan helt av normer och beteende, då utbildningsnivå och arbetskraftsdeltagande redan var höga bland kvinnor och yngre generationer anammar nya sätt att leva på.

⁴ Sverige ingår i denna studie då det finns tillförlitliga data för perioden 1990–2010.

⁵ Under 1980- och 1990-talen lade kvinnor i Sverige och USA cirka tre timmar per dag på hushållsarbete, i Frankrike och Storbritannien cirka fyra timmar, och i Italien och Nederländerna mer än fem timmar. Under 2005–2015 hade tiden minskat i samtliga länder, men kvinnor utförde fortfarande mest hushållsarbete. Kvinnor i Sverige, Storbritannien och USA la max tre timmar per dag på hushållsarbete; i Frankrike och Nederländerna något mer än tre timmar, och kvinnor i Italien utförde cirka fem timmar hushållsarbete per dag.

⁶ Det finns mer variation i data från 2000-talet mellan genomsnittstid för alla och bland utövare till följd av en ökning av kvinnor som inte utför hushållsarbete under dagboksdagen.

⁷ I Italien och Storbritannien ökade både andelen män som utförde hushållsarbete och tiden de lade på det.

⁸ Förändring bland män vad gäller tid för hushållsarbete är mer varierad: i Italien och Storbritannien ökade tiden, i Nederländerna minskade den, medan tiden var tämligen oförändrad i Sverige och USA.

Trots minskande skillnader vad gäller tid kvarstod en tydlig könssegregering i typen av hushållsarbete. Kvinnor utförde främst dagliga och aldrig ”avklarade” uppgifter som matlagning, städning och tvätt, medan män oftare utförde mer avgränsade, planeringsbara och investeringsliknande sysslor som underhåll och reparationer. Det dagliga hushållsarbetet minskade mest – särskilt bland kvinnor – vilket både minskade dess andel av kvinnors totala hushållsarbete och ökade dess andel av männens. Detta visar att förändring är möjlig men att den i det här fallet drivs främst av kvinnor.

Omsorg om egna barn

I samtliga studerade länder ägnade kvinnor mer tid åt omsorg om egna barn än män. Till skillnad från hushållsarbetet ökade dock tiden för barnomsorg för både kvinnor och män även om ökningen inte var statistiskt säkerställd för kvinnor i Sverige. Männens tid i barnomsorg ökade snabbare (mellan 1,6 och 4,3% per år) och andelen män som utförde barnomsorg under dagboksdagen steg vilket bidrog till konvergens mellan könen samtidigt som total tid för barnomsorg steg. Föräldrars tid i barnomsorg ökade mest i Italien, USA och Nederländerna. I Frankrike, Sverige och Storbritannien var ökningen begränsad, men i dessa länder minskade skillnaderna mellan mödrars och fäders genomsnittliga tid för barnomsorg. I Italien, Nederländerna och USA ökade däremot könsskillnaderna eftersom kvinnors tid ökade mer än männens.⁹ Följaktligen minskade kvinnors andel av den totala tiden för barnomsorg i alla länder, mäns och kvinnors tid i barnomsorg konvergerade mer än i fallet hushållsarbete, samtidigt som den totala tiden i omsorg av egna barn ökade.¹⁰ Könsskillnaderna i barnomsorgstid var minst i Sverige under 2010-talet, följt av USA, Storbritannien, Frankrike, Italien och Nederländerna (både totalt och bland utövare). Skillnaderna kan delvis förklaras av familjepolitiska insatser, arbetsmarknadsvillkor och kvinnors arbetskraftsdeltagande.

⁹ Författarna beräknar att om dessa förändringar skulle fortsätta skulle tid i barnomsorg konvergera inom 25 år i Sverige, 35 år i USA och Storbritannien, 45 år i Frankrike och betydligt senare i Italien och Nederländerna.

¹⁰ Barnomsorg delas generellt mer jämnt mellan kvinnor och män än hushållsarbete. Den tid som ägnades åt barnomsorg i studien var mindre än tiden för hushållsarbete i alla länder – även bland dem som faktiskt utförde barnomsorg under dagboksdagen.

Även när det gäller barnomsorg utför kvinnor mer rutinmässiga uppgifter, medan män i flera länder (bl.a. Frankrike, Italien och Sverige) har ökat både sin totala och sin rutinmässiga omsorgstid. I Nederländerna, Storbritannien och USA ökade män visserligen sin totala barnomsorgstid, men inte sin andel av rutinmässig omsorg. Kvinnor i dessa länder minskade i stället sin tid i rutinmässig omsorg till förmån för mer utvecklingsinriktad barnomsorg (t.ex. delaktighet i fritidsaktiviteter, läsläsning, transport).¹¹ Denna utveckling bekräftar en bredare trend mot mer tidsintensivt föräldraskap (Hays 1996; Lareau 2003) sannolikt kopplad till ökad urbanisering, fler skolval och ett större utbud av fritidsaktiviteter såväl i USA som i europeiska länder med olika familjepolitik.

Även ökningen i barnomsorgstid berodde främst på förändrade beteenden bland föräldrar. För mödrar förklarade förändringar i egenskaper – framför allt högre utbildning – endast en mindre del av utvecklingen. Sysselsättning tenderade att minska tiden i barnomsorg något, men utbildning hade större betydelse i alla länder utom USA. Även familjestruktur, särskilt antalet yngre barn, påverkade tidsanvändningen. För män förklarades ökningen också nästan helt av beteendeförändringar. Högre utbildning samt fler barn, särskilt förskolebarn, var starkt kopplat till mer tid i barnomsorg, särskilt i USA.¹² Förändringen vad gäller barnomsorg är dock komplex. Konvergensen i tid för barnomsorg ökade i Frankrike, Sverige och Storbritannien, där männens tid ökade mer än kvinnors. I Italien, Nederländerna och USA gick utvecklingen i motsatt riktning, eftersom kvinnors tid ökade mer trots att de redan utförde mer barnomsorg. Där var de beteendemässiga förändringarna större bland kvinnor än bland män, vilket motverkade en jämnare fördelning av omsorg av egna barn.

Betydelsen av institutionella arrangemang

Studien visar att mönstren skiljer sig åt mellan hushållsarbete och barnomsorg samt mellan länder med olika välfärdsmodeller. Sverige och övriga nordiska länder framstår som mest jämställda när det gäller fördelningen av obetalt arbete. I kontinentaleuropeiska länder

¹¹ Kvinnor i Frankrike, Italien och Sverige upprätthöll eller ökade tid i rutinmässig barnomsorg.

¹² I Sverige var annan sysselsättningsstatus än heltid (t.ex. arbetslöshet) förknippad med mindre tid i barnomsorg bland män vilket indikerar att tid för denna aktivitet följer en annan logik än bland kvinnor.

som Frankrike och Nederländerna är konvergensen begränsad och kvinnor utför en större andel av det obetalda arbetet. Sydeuropa uppvisar mest ojämslällda strukturer då kvinnor utför det mesta av både hushålls- och omsorgsarbetet och förändringstakten bland män är långsam. Resultat för USA och Storbritannien varierar. I vissa länder, exempelvis Australien, tycks utvecklingen ha stagnerat under 2010-talet (Craig & Churchill 2021) medan trenden i USA går mot ökad jämställdhet (se även Milkie et al. 2025). Det är troligt att den nordiska särställningen förklaras av institutioner som möjliggör en mer jämställd tidsanvändning än i andra länder, snarare än av attityder. Även om de nordiska länderna uppvisar mer jämställda attityder till kön, familj och arbete med acceptans för både kvinnors förvärvsarbete och mäns hem- och omsorgsarbete, så är det omfattande och subventionerad barnomsorg, generös föräldraledighet, könsneutral lagstiftning vad gäller de flesta rättigheter och skattetekniska ekonomiska incitament som påverkar en mer jämställd tidsanvändning, särskilt i familjer med småbarn.

Institutionella arrangemang påverkar också hur obetalt arbete registreras, särskilt i form av omsorg om egna barn. I tidsanvändningsundersökningar klassas såväl hushållsarbete som omsorg av egna barn som obetalda aktiviteter trots att det senare ibland utförs mot betalning genom föräldraförsäkring eller motsvarande ersättningsystem. I länder med mer omfattande socialförsäkringar, som Sverige, är en större andel av tiden som ägnas åt omsorg av egna barn betald än i övriga länder. När föräldrar får ersättning från staten för att vara hemma med små, sjuka eller på annat sätt vårdkrävande barn avstår de normalt från förvärvsarbete. I mer generösa system, som det svenska, är ersättningen vanligtvis knuten till tidigare arbetsinkomst och för dem som saknar sjukpenninggrundande inkomst finns ett garantibelopp. Samma omsorgsarbete kan även utföras inom ramen för obetald föräldraledighet, där rätten till föräldraledighet och socialförsäkringssystemets flexibilitet ger rätt till föräldraledighet även utan ersättning. Kvinnor tar generellt ut mer både betald och obetald föräldraledighet än män (ISF 2023). De står för en större del av den tillfälliga vården av barn (s.k. VAB) i form av uttag av tillfällig föräldrapenning. Kvinnor arbetar oftare deltid på grund av omsorgsansvar. Trots reformer går utvecklingen mot jämställdhet

vad gäller dessa indikatorer långsamt men orsakerna till detta är inte fullt klarlagda.

Det påstås ofta att könsskillnader i tidsanvändning “kommer med barnen”, men detta är en förenkling. Visserligen utför både män och kvinnor med barn, särskilt småbarn (0–6 år), i hushållet mer obetalt arbete än de utan barn, men detta innebär inte att arbetsfördelningen mellan könen är jämställd bland dem utan barn. Detaljerade analyser av hur småbarn påverkar mäns och kvinnors arbetsdelning och tidsallokering visar att skillnader existerar även bland dem som inte har småbarn (allt annat lika), när andra faktorer hålls konstanta (Dribe & Stanfors 2009; Neilson & Stanfors 2014). Detta visar att det finns fortsatt utrymme för förändring vad gäller normer och beteenden bland män och kvinnor i Sverige, oavsett föräldrastatus och andra faktorer, om man vill uppnå en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Även om utbildningsnivå och sysselsättningsstatus strukturerar mäns och kvinnors tidsallokering på ett positivt sätt, så utför kvinnor mer av dessa aktiviteter även om de har hög utbildning och jobbar heltid (Evertsson & Neramo 2004; Treas & Drobnic 2010).

Obetald omsorg riktad till vuxna anhöriga

Obetalt omsorgsarbete är emellertid inte begränsat till föräldraskap och omsorg om små barn utan återkommer genom hela livet (Ice 2023; Labbas & Stanfors 2025). I medelåldern handlar det ofta om omsorg riktad till åldrande föräldrar, en sjuk partner eller andra närstående vuxna (inklusive vuxna barn). Denna typ av omsorg är sällan ett aktivt val (vilket omsorg om egna barn kan sägas vara) utan snarare ett svar på ett behov som ofta uppstår plötsligt och kräver omedelbart ansvarstagande. Anhörigomsorg präglas därför ofta av begränsade alternativ och en känsla av plikt även om den samtidigt motiveras av en vilja att hjälpa. Generellt utför kvinnor, oavsett ålder, mer obetalt omsorgsarbete än män, men skillnaderna är mindre än vad gäller omsorg om egna barn. Hög omsorgsbelastning är kopplad till lägre arbetsutbud och negativa hälsoeffekter, särskilt bland kvinnor som i högre utsträckning utför omfattande omsorg (Bauer & Sousa-Poza 2015; Bom m.fl. 2015; Van Houtven m.fl. 2019). Mot bakgrund av en åldrande befolkning handlar ett växande forskningsområde om anhörigomsorg. I Sverige, liksom i övriga Norden, står medelålders och äldre kvinnor ofta för omsorgen om

sina makar eller föräldrar (Stanfors, Jacobs & Neilson 2019). Till skillnad från barnomsorg är stöd för anhöriga begränsade. Det kommunala ansvaret via socialnämnder är vagt, ofta begränsat till information, och varierar stort i omfattning och utförande (Stanfors 2023). Det innebär att eventuella jämställdhetsvinster som gjorts tidigare under livet motverkas i senare skeden.

Denna typ av omsorg kan definieras som vård och stöd som ges till en annan individ p.g.a ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning. Anhörigomsorg avser vuxna och innefattar en särskild relation mellan omsorgsgivare och omsorgstagare, medan omsorg till egna (friska) barn under uppväxten inte inkluderas. För medelålders individer (45–64 år) gäller omsorg vanligen föräldrar, medan äldre (65+) oftast riktar omsorg till den partner de lever med. Omsorgsansvar är komplext och följer många individer över livet, men skiftar i karaktär och intensitet över livscykeln. Det obetalda omsorgsarbetet kan omfatta praktiska sysslor som matlagning, städning, tvätt, inköp, transporter och ledsagning samt administrativa uppgifter som kontakt med myndigheter, vård- och omsorgsgivare, bankärenden och koordinering av stöd. Koordinering och administration har blivit alltmer omfattande och upplevs ofta som särskilt ansträngande (Ulmanen 2022). Omsorg kan även inkludera personlig hjälp med hygien, påklädning och måltider.¹³ Alla dessa insatser bidrar till att omsorgstagare kan leva mer självständigt och mindre beroende av formell vård vilket gör anhörigomsorg värdefullt både för individerna som tar emot omsorgen och för samhället.

Det är viktigt att skilja mellan lättare och tyngre arbetsuppgifter samt när och hur ofta de förekommer, särskilt när man studerar samband mellan obetalt omsorgsarbete och omsorgsgivares arbetsutbud, tidsanvändning och hälsa. Anhörigomsorg sker ofta inom en känslomässig relation vilket påverkar både givare och mottagare. Praktiska uppgifter är generellt lättare att utföra än personlig omsorg eftersom de ofta kan integreras i vardagen, t.ex. genom att handla i samband med egna ärenden eller fixa och städa under ledig tid. Personlig omsorg och omsorg av anhörig i det egna hushållet är däremot mer tidskrävande, fysiskt ansträngande och påverkar omsorgsgivarens arbete och fritid i större utsträckning.

¹³ Ett breddat begrepp kan inkludera tillsyn, socialt stöd och motiverande närvaro. Dessa aktiviteter skiljer sig kvalitativt från traditionellt obetalt omsorgsarbete.

En studie som täcker 50–74-åriga män och kvinnor i Sverige, Storbritannien och Kanada visar att kvinnor i högre grad än män utför obetalt omsorgsarbete. I Sverige kombineras omsorgen i högre utsträckning med betalt arbete, så arbetsutbudet påverkas inte lika negativt som i länder med mindre stöd från välfärdsstaten.¹⁴ I stället minskar kvinnors fritid vilket påverkar deras återhämtning. En annan studie på samma tidsanvändningsdata från Sverige (Stanfors & Jacobs 2023) visar att detta, tillsammans med mindre sömn, är mekanismen bakom att kvinnor som ger omsorg till andra vuxna är mer stressade än andra som ger omsorg, framför allt när de har ett intensivt omsorgsansvar. En framgång vad gäller kvinnors förvärvsdeltagande är alltså förknippat med ökad stress. Detta bekräftar ett samband mellan obetalt hem- och omsorgsarbete och psykisk hälsa bland kvinnor. Obetalt arbete och stress är vidare kopplat till ekonomisk ojämlikhet mellan könen. För att minska könsskillnader och negativa konsekvenser av omsorgsarbete, inte minst då befolkningen åldras och behovet av omsorg ökar krävs stödjande åtgärder som utbyggd äldreomsorg, flexibilitet i arbetslivet och andra åtgärder som främjar jämställd tidsanvändning bland medelålders och äldre män och kvinnor.

Sverige i ett internationellt jämförande perspektiv

Sverige har under de senaste 60 åren genomgått en omfattande omvandling av könsroller och familjemönster. Kvinnor utgör nästan halva arbetskraften i åldrarna 15–74 år och deras relativa arbetskraftsdeltagande (73%) ligger nära männens (76%) (SCB 2025). Tidsanvändningsstudier visar att kvinnor och män i stort sett har lika långa arbetsdagar men att kvinnor ägnar mer tid åt obetalt arbete än män som, å andra sidan, utför mer betalt arbete. Enligt den senaste svenska tidsanvändningsundersökningen (SCB 2021) lägger kvinnor fortfarande mer tid på obetalt arbete än män under en vanlig dag. Metodskillnader gör dock att resultaten inte kan jämföras med tidigare svenska och internationella undersökningar vilket är beklagligt både för forskningen och utifrån ett policyperspektiv.¹⁵

¹⁴ Kvinnor i Storbritannien och Kanada lämnar oftare arbetsmarknaden eller minskar sin arbetstid.

¹⁵ Den senaste tidsanvändningsundersökningen i Sverige följer inte samma metod som tidigare undersökningar som använt designen tidsdagbok. Då dagboksmetoden används är dygnet begränsat till 24 timmar och respondenter fyller i den dagliga tidsanvändningen i 10- eller 15-

Trots att könsgapet i obetalt arbete är bland de minsta i världen har det skillnaden i princip varit oförändrad under de senaste decennierna. Utvecklingen mot ökad jämställdhet har avtagit samtidigt som förändringstakten är högre i andra länder (Sullivan 2019). En möjlig förklaring är att Sverige har nått en punkt där fortsatt jämställdhet kräver djupgående normförändringar i det privata livet. Sådana förändringar kan drivas av yngre mer jämställda generationer eller av ny politik.

En central skillnad mellan Sverige och många andra länder gäller den offentliga omsorgens omfattning. Den svenska välfärdsmodellen har i hög grad flyttat ansvaret för omsorgen om barn, äldre och sjuka till offentliga institutioner vilket har minskat föräldrars och anhörigas, men framför allt kvinnors obetalda omsorgsbörda och bidragit till en relativt hög jämställdhet vad gäller arbetskraftsdeltagande. Samtidigt har det bidragit till könssegregering på arbetsmarknaden då det betalda omsorgsarbetet främst utförs av kvinnor. Och det har skapat en tydlig könsarbetsdelning avseende det obetalda arbete som kvarstår. Kvinnor ägnar mer tid åt omsorgsarbete (om barn såväl som vuxna anhöriga), men ägnar också mer tid åt planering och s.k. emotionellt och mentalt belastande arbete (Daminger 2019). Denna differentiering gäller i Sverige såväl som i andra länder (Sullivan 2019; Craig 2020; Pailhé, Solaz & Stanfors 2021).

Jämställdhetsvinsterna som uppnåtts inom omsorg av egna barn utmanas idag av utvecklingen av ökade behov när det gäller omsorg och vård av äldre (och andra vuxna) anhöriga. I Sverige, och övriga Norden ansvarar ofta medelålders och äldre kvinnor för omsorgen om makar eller föräldrar (Stanfors, Jacobs & Neilson 2019). Till skillnad från omsorg om egna barn, för vilken det finns en väl utbyggd social infrastruktur med föräldraförsäkring, subventionerad barnomsorg, rättigheter till flexibilitet i arbetslivet, saknas här en väl utbyggd offentlig infrastruktur vilket innebär att den jämställdhet som etablerats under arbetslivet riskerar att urholkas senare i livet. Eftersom omsorgsansvar återkommer under livscykeln kan eventuella jämställdhetsvinster från småbarnsåren motverkas av

minutersintervall genom att välja mellan fördefinierade aktiviteter i grova standardiserade kategorier som kan brytas ner på detaljnivå i enlighet med internationellt jämförbara koder. Respondenterna fyller samtidigt i när, var och med vem aktiviteten utfördes. Metodologin är den etablerade strategin för tillförlitliga data och densamma oavsett om undersökningen fylls i på papper eller digitalt.

bristen på stöd vid senare omsorgsbehov inom familjen och bland anhöriga (Labbas & Stanfors 2025). För att upprätthålla och fördjupa jämställdheten krävs därför både normförändringar i det privata och en förstärkning av offentliga stödstrukturer som även omfattar äldreomsorg och anhörigvård.

Den svenska föräldraförsäkringen syftar till att göra det möjligt för både kvinnor och män att förena familjeliv med förvärvsarbete. När den infördes 1974 var den unik och ses ofta tillsammans med övrig familjepolitik som en viktig förklaring till att Sverige tidigt uppnådde ett högt arbetskraftsdeltagande bland kvinnor. När försäkringen infördes samlades barn- och familjerelaterade ersättningar och gav både mammor och pappor ersättning som i många fall motsvarade sjukpenningen, vilket innebar att föräldrar i stort sett bibehöll inkomstnivån vid föräldraledighet. Redan under slutet av 1970-talet förlängdes föräldrapenningen till tolv månader, delvis ersatt med garantibelopp, och gjordes mer flexibel genom möjligheten att ta ut både hel- och deltid. Tillfällig föräldrapenning infördes också för vård av sjukt barn eller behov kopplade till förskola och skola. I dag omfattar föräldrapenningen 480 dagar när ett barn föds eller adopteras. Av dessa är 390 dagar inkomstbaserade och 90 dagar lämnas på lägstanivå. Om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet fördelas dagarna jämnt mellan föräldrarna. De kan sedan fördela dagarna mellan sig, med undantag för 90 dagar som är reserverade för vardera föräldern och därmed inte kan avstås. Maximalt 60 dagar kan användas samtidigt av båda föräldrarna, så kallade dubbeldagar, under barnets första 15 månader. Sedan den 1 juli 2024 kan även en del av dagarna överlåtas till någon annan som är försäkrad för föräldrapenning, men som inte är barnets vårdnadshavare, make eller maka som stadigvarande sammanbor med vårdnadshavaren eller till någon som är sambo med en vårdnadshavare. Det kan t.ex. vara en mor- eller farförälder till barnet.

Uttaget av föräldrapenning används ofta som mått på jämställdhet, men ger inte en fullständig bild eftersom det inte inkluderar obetald föräldraledighet – något som främst kvinnor utnyttjar. Utvecklingen mot jämställdhet går långsamt: 2024 tog kvinnor ut 69 % av dagarna med föräldrapenning medan män tog ut 31 %. Uttaget vad gäller tillfällig föräldrapenning (t.ex. vård av sjukt barn) har länge varit stabilt och även i detta fall tar kvinnor ut mer

ersättning än män (ungefär 60 respektive 40 %). När alla typer av föräldraledighet inkluderas (betald såväl som obetald) blir könsskillnaderna i uttaget större. Kvinnors arbetar deltid i större utsträckning än män över livet, men inte minst under småbarnsåren, vilket påverkar könsskillnader i olika ekonomiska utfall.¹⁶ Trots att föräldraförsäkringen formellt sett är könsneutral och symmetrisk skapas ojämställdhet genom ett ojämnt nyttjande och föräldrapenninguttag.

Därför har Sverige sedan länge ett högt arbetskraftsdeltagande bland kvinnor, inte minst bland mödrar, och samtidigt könsskillnader i obetalt hem- och omsorgsarbete och inkomster. Kvinnor är formellt i arbetskraften, men är ofta frånvarande av olika familjerelaterade anledningar (Stanfors 2014). Denna ojämställda tidsallokering skapar ojämlika förutsättningar under familjebildningsfasen. Könsskillnaderna är inte lika stora som i övriga Europa, men tillräckligt stora för att skapa väldigt olika utgångslägen för medelålders män och kvinnor när de står inför nya val vad gäller betalt och obetalt arbete, inte minst relaterat till anhörigomsorg (Labbas & Stanfors 2025). Det blir alltså lätt hänt att kvinnor tar på sig mer obetalt arbete eftersom de redan har halkat efter inkomst- och karriärmässigt.

Det är alltså centralt att förändra de institutionella arrangemang som skapar könsskillnader bland föräldrar om vi vill skapa bättre förutsättningar för att möta framtida omsorgsbehov i samhället. Sett i ett historiskt perspektiv har utvecklingen varit dramatisk: sedan 1960-talet har kvinnors utbildning och förvärvsarbete förändrats i både kvantitativa och kvalitativa termer. Kvinnor har i högre grad än män förändrat sina beteenden och investerat i utbildning och karriärer för att det har lönat sig. Samtidigt har de utvecklat strategier för att förena förvärvsarbete, familj och det hem- och omsorgsansvar som följer. Normer kring familjeliv och ansvar för obetalt arbete förändras däremot långsammare, delvis eftersom detta kräver förändring bland både män och kvinnor (särskilt givet att

¹⁶ Den s.k. snabbhetspremien bidrar till detta. Regeln inom föräldraförsäkringen syftar till att kvinnor som får barn tätt inpå varandra inte ska få sänkt sjukpenninggrundande inkomst (SGI) för den senare föräldrapenningen. De som skaffar ytterligare ett barn inom ett visst intervall (ca 2,5 år) får behålla sin föräldrapenning beräknad på samma SGI-nivå som hon hade innan den första graviditeten. Detta förhindrar att perioder av lägre eller ingen inkomst under den första föräldraledigheten leder till en lägre ersättning för det andra barnet. Reformen har haft ett mycket brett genomslag och påverkat hur svenskar skaffar barn, snarare än hur många barn de får.

heterosexuella par dominerar). Denna tröghet förklarar mycket av den kvarstående ojämställdheten även när den totala tiden i obetalt arbete blivit jämnare (Sullivan 2017; Daminger 2019; Pailhe, Solaz & Stanfors 2021).

Att förändring är möjlig visar inte bara ett långsiktigt historiskt perspektiv utan även erfarenheter från pandemin. Under COVID-19 ökade fäderns deltagande i hushållsarbete och barnomsorg tillfälligt när förutsättningarna förändrades, exempelvis genom stängda arbetsplatser och arbete hemifrån samt stängda skolor och förskolor. Samtidigt visade forskning att mödrar fortsatte att ta huvudansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete även när männen ökade sin närvaro i hemmet (Sayer m.fl. 2021; Yavorsky, Qian & Sayer 2021). När pandemirestriktionerna lättade återgick det mesta till det normala, inklusive tidsanvändning. Detta visar att mer jämställd tidsanvändning faktiskt är möjlig under vissa strukturella förutsättningar, men också att sådana förändringar inte blir långsiktiga utan institutionellt stöd som aktivt underlättar ett jämnare ansvarstagande. Med tanke på att den svenska modellen för att kombinera arbete och familj utvecklades under 1960- och 1970-talen då situationen var annorlunda och målsättningen var att få ut fler kvinnor på arbetsmarknaden, om än bara på deltid under perioder av livet, är det dags att tänka om.

Viktiga kunskapsluckor och hur de kan fyllas

Trots omfattande forskning om det obetalda hem- och omsorgsarbetet finns det områden där vår kunskap är begränsad, inte minst rörande yngre generationer och personer med utländsk bakgrund. Detta beror delvis på att data om tidsanvändning bland personer med utländsk bakgrund saknas. De flesta analyser med könsperspektiv på obetalt arbete i Sverige bygger på data som skall vara nationellt representativa utifrån sampling men där det inte går att göra meningsfulla analyser eftersom utrikes födda inte är översamplade och det finns selektion i bortfall. Det går inte att göra någon särskild uppdelning efter födelseland. Vi vet därför lite om hur tid och typ av obetalt omsorgs- och hushållsarbete fördelas mellan män och kvinnor med utländsk bakgrund jämfört med inrikes födda.

Det är sannolikt att normer, arbetsmarknadssituation, familjestruktur och tid i Sverige påverkar fördelningen. För att studera detta skulle vi behöva förbättrade datamaterial vad gäller omfattning, design och variabler för att förstå hur obetalt arbete fördelas inom grupper med utländsk bakgrund och hur det förändras över tid. Koppling mellan detaljerade surveyundersökningar med tidsanvändningsdata och register skulle kunna förbättra vår förståelse av långsiktiga effekter på utfall avseende arbetsmarknad, hälsa och social integration för personer med både omsorgsansvar och utländsk bakgrund.

Många studier fokuserar antingen på föräldrar med hemmavarande barn eller på medelålders vuxna eller äldre baserade på olika typer av tvärsnittsdata. Det finns få longitudinella studier som analyserar hur könsskillnader i obetalt arbete utvecklas över livsloppet, d.v.s. innan, under och efter familjebildningsfasen, via medelålder, till högre åldrar då både betalt och obetalt arbete förändras i omfattning och karaktär. I och med att kvinnor genomgående gör mer obetalt hem- och omsorgsarbete över livet behöver man veta i vilken mån det är tidsallokeringen och uppgifterna i sig eller om det är någon form av ackumulerande tilläggseffekt som påverkar kvinnors och mäns olika utfall i termer av ekonomi och hälsa.

Det är särskilt viktigt att fortsätta mäta stress, exempelvis genom de tidigare använda utmärkta formuleringarna av olika dimensioner av stress med tydlig koppling till den faktiska tidsanvändningen under en aktuell (tidsdagboks) dag. Dessutom skulle vi behöva veta mer om det numera osynliga arbete som koppas till mental och emotionell belastning. Den tid som registreras i tidsanvändningsundersökningar täcker praktiska hushålls- och omsorgssysslor men inte den del av hem- och omsorgsarbete som är organisatoriskt, känslomässigt eller mentalt (t.ex. planering, påminnelser, känslomässig närvaro). Denna mentala belastning är svår att kvantifiera och fångas sällan i standardundersökningar.

För att fylla dessa luckor föreslår jag följande:

1. Utöka datainsamling av tidsanvändning med subgrupper
I nationella tidsanvändningsundersökningar (t.ex. via SCB) bör man samla in och redovisa data med variabler för födelse-land, migrationserfarenhet och föräldrars födelse-länder. Då kan man

analysera hur obetalt hem- och omsorgsarbete fördelas bland personer med utländsk bakgrund, hur det skiljer sig från inrikes födda och hur det förändras i samband med tid i landet.

2. Möjliggör analyser av långsiktiga konsekvenser

Inför längre, longitudinella paneldatansamlingar alternativt genomför detaljerade surveyundersökningar mer regelbundet och koppla till register som följer individer över livsloppet från ungdom till hög ålder (t.ex. 18-81 år). På så sätt kan man studera hur tid i hem- och omsorgsarbete förändras över livsfaser: uppväxt, etableringsfas som vuxen, egen familjebildning och föräldraskap, åldrande.

3. Mät ”osynligt och mentalt” arbete

Utveckla enkätmoduler eller dagboksmetoder som fångar mental belastning, planering, emotionellt stöd och mental belastning vid sidan av praktiska hushållsuppgifter, barnomsorg, etc. Detta kan genomföras i linje med vad andra tidsanvändningsundersökningar (t.ex. den amerikanska ATUS) har vad gäller mätning av (fördefinierade) känslor i samband med utövande av olika aktiviteter. Denna typ av mätning kan ge viktig information om den totala omsorgs- och arbetsbördan, särskilt för kvinnor och ge viktig input i förståelsen av sjukskrivningar p.g.a. lättare psykiatriska diagnoser (inklusive stress) bland kvinnor i yrkesverksam ålder. Denna idé stöds av forskningsinsatser utomlands (t.ex. nya metoder för att kvantifiera ”mental load”). Detta hade möjliggjort en kombination av tidsanvändningsdata med subjektiva mått på stress, välbefinnande, sömn, fritid och arbetsbelastning med hälsodata för att analysera kopplingen mellan obetalt arbete, psykisk och fysisk hälsa, och livskvalitet med särskilt fokus på hur detta skiljer sig mellan kön, åldersgrupp och bakgrund.

4. Möjliggör kunskapsbaserade och bättre politiska beslut

Förslagen ovan, inte minst vad gäller data, kan förbättra både monitorering av flera jämställdhetspolitiska delmål och underlag för politikförslag. På detta sätt kunde man dessutom lättare och bättre utvärdera i vilken grad befintlig politik — föräldraförsäkring, stöd för anhöriga, offentlig äldreomsorg — uppnår önskade resultat och når ut brett bland befolkningen, inklusive personer med utländsk bakgrund och unga familjer

med potentiellt nya normer och förståelse för existerande system. Finns det hinder, medvetna eller omedvetna, för dem att utnyttja dessa stöd? Sådan information är viktig för att kunna utforma ny politik och föreslå reformer för att minska köns- och anhörigrelaterad ojämlikhet, t.ex. stöd för föräldrar och omsorgsgivare, flexibla arbetsformer, erkännande och kompensation av obetalt arbete, riktad information eller stöd till invandrade.

Detta är viktigt. En nyanserad förståelse av obetalt hem- och omsorgsarbete kan belysa hur ojämlikhet reproduceras inte bara mellan kvinnor och män utan också mellan grupper med olika bakgrund. Mot bakgrund av en åldrande befolkning och ökad andel utrikes födda i befolkningen är det särskilt viktigt att veta hur såväl betalt som obetalt hem- och omsorgsansvar fördelas eftersom det påverkar arbetsmarknad, integration, social sammanhållning och välfärdens långsiktiga hållbarhet. Genom att synliggöra både betalt och obetalt arbete, samt mentala och emotionella bördor, kan forskningen bidra till mer rättvis och effektiv politik.

Policyrekommendationer

Bakgrund

Sverige har sedan länge i internationell jämförelse en framskjuten position vad gäller jämställdhet, inte minst bland barnfamiljer. Detta kopplas ofta till ett starkt institutionellt ramverk och ambitiös familjepolitik, men landet står jämte resten av västvärlden inför nya och mer komplexa utmaningar. Dessa handlar dels om en åldrande befolkning och ökade krav på obetalda omsorgsinsatser bland den arbetsföra befolkningen, dels om svårigheten att påverka privatlivets arbetsfördelning.

Det obetalda hem- och omsorgsarbetet skiljer sig från det betalda arbetet genom sin informella, emotionella och ofta osynliga karaktär. Medan det betalda arbetet kan styras via lagstiftning, kollektivavtal, arbetsmiljöregler och ekonomiska incitament, sker det obetalda arbetet i den privata sfären där statens styrning främst kan vara indirekt – genom normpåverkan, familjepolitik och tidsrelaterade incitament. Det obetalda arbetet är dessutom djupt

könsbundet: kvinnor utför mer per dag än män och skillnaden har inte minskat på över ett decennium (SCB 2021). Utifrån ett styrningsperspektiv kan därför det betalda och det obetalda arbetet ses som två olika arenor. Styrning av betalt arbete handlar i stor utsträckning om att reglera villkor och ersättning, medan styrning av obetalt arbete måste rikta sig mot kulturella föreställningar om ansvar och omsorg. Sverige har genom generös föräldraledighet och väl utbyggd barnomsorg skapat institutionella förutsättningar för jämställdhet, men utvecklingen har stagnerat eftersom kvarvarande skillnader grundas i normer och livscykelrelaterade mönster. Föräldraförsäkringens omfattning och flexibilitet har paradoxalt nog bidragit till att befästa könsskillnader, eftersom kvinnor i större utsträckning använder möjligheten till längre, ibland obetald, ledighet.

Forskningen pekar på att icke-överförbara och kvoterade föräldradagar ökar pappors uttag¹⁷ och bidrar till långsiktiga normförändringar kring faderskap och omsorg. Trots en stark välfärdsstat och jämställdhetspolitik återstår utmaningar. Det gäller särskilt i livets senare skeden och den obetalda omsorgen om äldre anhöriga som väntas öka i och med den demografiska utvecklingen med en snabbt åldrande befolkning. För att Sverige ska nå delmål 4 om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet krävs därför att styrningen vidgas från fokus på familjepolitik som rör de egna barnen till att omfatta ett livscykelperspektiv med återkommande omsorgsansvar över livet. För att på nytt driva förändringen krävs därför en politik som kombinerar ekonomiska incitament och strukturella reformer med normförändrande insatser som möter framtida behov.

För att hantera de jämställdhetsrelaterade problem som adresseras i denna rapport bör regeringen arbeta aktivt för att stärka jämställdheten i det obetalda arbetet genom tre kompletterande strategier: för det första genom att reformera föräldraförsäkringen, särskilt föräldrapenningen med strikt kvotering mellan föräldrar och minskad flexibilitet i uttaget, för det andra genom att införa ett nytt livscykelbaserat omsorgskonto eller anhörigledighet som möjliggör delat ansvar för omsorg till andra vuxna även i senare livsfaser, och

¹⁷ Utvärderingar visar att kvotering bör ske inom ramen för existerande antal dagar för att få effekt på mer jämställt uttag av föräldrapenning. Den tredje reserverade månaden fick inte någon tydlig effekt eftersom den sammanföll med en utvidgning av föräldraförsäkringen.

för det tredje genom regelbundna tidsanvändningsundersökningar som kan mäta såväl praktiskt som mentalt arbete i hushållet. Åtgärderna bör kompletteras med kommunikationsinsatser med syfte att förändra normer och arbetsmarknadspolitiska reformer som motverkar deltidfallor och främjar lika villkor för kvinnor och män. Detta skulle inte bara främja jämnare ansvar i småbarnsåren utan också genom hela vuxenlivet och därmed bidra till bättre måluppfyllelse för delmål 4 – en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Endast genom att kombinera institutionell reform, kulturell förändring och kontinuerlig uppföljning kan Sverige undvika stagnation och uppnå faktisk jämställdhet i både det betalda och obetalda arbetet bland kommande generationer.

1. Revidera föräldraledighetslagen och reformera föräldraförsäkringen för ett mer jämställt uttag och ökad ekonomisk jämställdhet bland yngre generationer

Dagens föräldraförsäkring bygger på en logik från 1960-1970-talen, då deltidarbete bland kvinnor och ojämslällda försörjningsmönster var normalt och i linje med rådande könsnormer. Dess design skapar ekonomiska incitament som leder till att män och kvinnor gör olika val vad gäller betalt och obetalt arbete och att kvinnor tar mer ansvar för det senare, både under småbarnsår och senare i livet. Föräldraförsäkringens nuvarande utformning och rådande normer och preferenser innebär också att kvinnor i högre utsträckning än män använder flexibilitet i arbetet (inklusive deltid) och sjukfrånvaro (inklusive sjukskrivning) för att axla obetalt hem- och omsorgsarbete (Försäkringskassan 2024). Det senare är inte avsett som lösning på strukturell ojämslälldhet då sjukskrivningsnormer bör skydda hälsa – inte kompensera för en könsbunden obetald arbetsbörda.

Reformera föräldraförsäkringen för att minska ojämlikheten i uttaget genom att:

- Begränsa omfattningen till 390 dagar (d.v.s avskaffa lägstnivådagarna och gör hela försäkringen SGI-baserad), kvotera lika mellan föräldrar med gemensam vårdnad och begränsa uttaget till dessa. Begränsa uttagsperioden till barnets

första tre år, men stärk ersättningsnivån till 90 % av sjukpenninggrundande inkomst och överväg en justering uppåt av taket i ersättningen (som för närvarande ligger på 10 prisbasbelopp). Det bör noteras att i dag betalas föräldralön eller föräldrapenningtillägg i enlighet med kollektivavtal i hög utsträckning ut från arbetsgivare inom alla samhällssektorer. Det ger för många, men inte alla, föräldrar en kompensationsgrad på 90 procent under en del av föräldraledigheten. En höjning av föräldrapenningen kan därmed handla om en omfördelning från arbetsgivare till staten snarare än att ge en totalt sett högre ersättningsnivå för föräldrarna vilket påverkar effektiviteten medan jämlikheten ökar. Det senare är en värderingsfråga.

- Tidsbegränsa uttaget av föräldrapenning till de år då barnet faktiskt behöver mest omsorg och formell barnomsorg saknas. Detta är i linje med grundtankarna bakom försäkringen. Kortare ledigheter blir mer förutsägbara för föräldrar, barnomsorg och arbetsgivare. De blir troligtvis mer jämnt fördelade om de begränsas till föräldrar med gemensam vårdnad, kvoterar jämnt mellan dem och får en högre ersättningsnivå.

Revidera föräldraledighetslagen genom att:

- Avskaffa den s.k. snabbhetspremien och möjligheten till obetald föräldraledighet före tre års ålder. Idag finns rätt till hel obetald ledighet till dess att barnet fyller 18 månader. Därefter finns rätt till delvis obetald ledighet (25%) tills barnet fyller åtta år. Om förskoleplats dessutom garanteras vid 9 i stället för 12 månaders ålder indikerar man en normförskjutning mot återgång till förvärvsarbete, vilken förstärks om obligatorisk förskola införs från tre år. Dessa revideringar innebär en reform i linje med ett samhälle där i princip alla har gymnasieutbildning eller mer och såväl män som kvinnor förutsätts förvärvsarbete hela livet. Snabbhetspremien leder till att kvinnor kombinerar lång föräldraledighet med deltidsarbete/deltidsfrånvaro på ett sätt som inte män gör. På kort sikt kan det ses som rationellt då de inte missgynnas vad gäller SIG om de får ytterligare ett barn inom ca 2,5 men på lång sikt får nyttjande av denna regel stora negativa konsekvenser för kvinnors inkomster, karriärer och oberoende. Obetald ledighet används nästan uteslutande av kvinnor och får negativa konsekvenser för deras inkomster. Att avskaffa denna

möjlighet tillsammans med snabbhetspremien stärker det försäkringsmässiga skyddet, minskar ojämsställd frånvaro på arbetsplatserna, ökar arbetsutbudet och stärker kvinnors ekonomiska oberoende.

- Ge arbetsgivare ansvar att rapportera VAB till Försäkringskassan mot löneavdrag. Stärk kontrollen av VAB för att minska felaktigt nyttjande och felaktiga utbetalningar.
- Ge Försäkringskassan i uppdrag att utforma myndighetsöverskridande informationskampanjer om jämställt föräldraskap och föräldraförsäkringen. Informera om syftet med systemet och kompletterande institutioner (som förskola, VAB, etc.). Sådana mål finns sedan länge i Försäkringskassans regleringsbrev (vissa år med kompletterande instruktioner om särskilda grupper som bör nås av informationen) men behöver stärkas ordentligt.
- Ge också Försäkringskassan i uppdrag att tillsammans med andra myndigheter (t.ex. Arbetsmiljöverket, Pensions-myndigheten) utforma och sprida digitala stödfunktioner för beräkningar av vad ledighet och föräldrapenning innebär på kort och lång sikt för dem som planerar föräldraledighet.

2. Skapa en social infrastruktur för ett gott åldrande och som möjliggör delat ansvar för omsorg om vuxna anhöriga

2.a Öka resurserna till äldreomsorgen för att minska omsorgsbördan och öka arbetsutbudet bland medelålders män och kvinnor

Dagens system underminerar arbetsutbudet och ökar stressen, särskilt bland kvinnor (50+). Att förstärka äldreomsorgen minskar de indirekta kostnaderna och förhindrar att Sverige rör sig mot större könsskillnader i linje med andra länder i Europa och Nordamerika. Mer formell omsorg minskar trycket på anhöriga så att fler kan fortsätta arbeta heltid utan hälsokompromisser. Högre bemanning inom äldreomsorgen förbättrar arbetsmiljön i sektorn, vilket behövs för att klara framtidens kompetensförsörjning. Fler arbetstillfällen inom omsorgssektorn stärker sysselsättningen och kan gynna grupper som står utanför arbetskraften. Forskning visar att ökade omsorgsresurser minskar sjukskrivningar relaterade till stress, särskilt bland kvinnor.

- Inför riktade statliga budgettillskott till kommuner för äldreomsorgen (d.v.s. hemtjänst, hemvård, men också särskilt boende och rehabiliterande insatser).
- Ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att stärka arbetsmiljö och arbetsvillkor i äldreomsorgen för att minska personal-omsättning och sjukskrivningar samt öka heltidsnormen.
- Inför "omsorgskonsulenter" med fokus på att förebygga stress och sjukskrivningar hos anhöriga med omsorgsansvar. Koppla detta till information men utforma faktiska tjänster. Om något av detta ansvar ska ligga på kommunerna bör det samordnas och finnas tydliga instruktioner för att undvika dagens fragmentiserade och varierande stöd till anhöriga. Jämför med förslag om stödkontakt i *Stärkta insatser för äldre och för de som vårdar eller stöder en närstående* (prop. 2025/26:60).

2.b Utred ett hållbart och jämställt ersättningssystem för anhängomsorg med hänsyn taget till livscykeffekter

Detta förslag adresserar paradoxen att en grupp som politiken förlitar sig på för att säkra framtida arbetsutbud för att klara välfärden i och med en åldrande befolkning belastas samtidigt av återkommande omsorgsansvar för vilket det saknas reellt stöd. Närståendepengen är begränsad (100 dagar, låg ersättning, livets slutskede) och svår att navigera – därför används den i liten utsträckning. Kommunala insatser finns men varierar och är inte lika för alla.

Omsorgsansvar återkommer under livet, kvinnor drabbas hårdast då perioder av frånvaro från arbetsplatsen eller arbetsmarknaden genom ledighet och deltid får långsiktiga negativa konsekvenser vad gäller inkomster, hälsa och oberoende. Omsorgsansvar för annan vuxen att svårt att förutse i detalj och därmed svår att planera. Existerande stöd är begränsat, fragmentiserat och varierande p.g.a. kommunalt ansvar. Olika former av stöd för anhängomsorg bör samlas och normeras av staten. Ett system liknande VAB (vård av nära anhörig, VAN) kan avlasta individer men riskerar att förstärka könsskillnader om det utformas på likartat sätt. Ett nytt system måste undvika att reproducera de ojämlika mönster som föräldraförsäkringen skapat, d.v.s. där kvinnor tar majoriteten av

dagarna. Systemet måste värdera omsorgsansvar, men samtidigt skydda kvinnors inkomster, karriärutveckling och pensioner. Ett livscykelperspektiv behöver vara styrande: omsorg om vuxna anhöriga är inte enkelt och inte alltid förutsägbart.

- Regeringen bör skyndsamt tillsätta en utredning av en samlad form av stöd för anhörigomsorg inklusive en riktad ersättning (VAN), men betona att utredningen bör innehålla:
 - Möjlighet till ledighet kombinerad med inkomstrelaterad ersättning.
 - Tydlig kvotering eller kompensatoriska mekanismer för att undvika ojämsställd användning. Detta kan hanteras genom att enbart biologiska barn kan utnyttja ersättningen.
 - Tak för antal ersättningsdagar med inkomstrelaterad ersättning per år för att undvika långvarig frånvaro från arbetsmarknaden.
- Regeringen bör även utreda en alternativ strategi för föräldraledighet och anhörigomsorg genom att införa ett livscykelbaserat omsorgskonto eller "tidbank" som möjliggör delat ansvar för omsorg om barn såväl som omsorg riktad till andra vuxna i senare livsfaser. Dagens system förstärker ojämsställdheten tidigt i livet och skapar strukturer som påverkar arbetsdelning även senare. Den lämnar dessutom medelålders och äldre utan stöd då icke-planerade omsorgsbehov uppstår. En livscykelbaserad "tidbank" skulle minska risken för att kvinnor får fler avbrott än män vid olika typer av omsorgsansvar. Ett enhetligt system kan göra det tydligt att omsorgsansvar är något som återkommer, inte något som avslutas när barnen börjat skolan eller blivit stora nog att klara sig själva. En sammanslagning av föräldrapenning, närståendepenning och eventuellt framtida ersättningar för anhörigomsorg bör vara:
 - Individuell, icke-överlåtbar för att stärka jämställdheten.
 - Möjlig att spara och använda tidbankens dagar flexibelt under arbetslivet.
 - Reglerad på ett sätt som minskar risken för långvarigt deltidsarbete som idag följer på småbarnsfasen och riskerar

att återkomma i medelåldern då omsorgsansvar återkommer samtidigt med det egna åldrandet.

- Kompletterande reformer bör syfta till att minska systemberoendet av kvinnors obetalda arbete genom att:
 - Bygga ut anhörigstöd och kommunal avlastning för att minska risken att kvinnor går ned i arbetstid eller belastas hälsomässigt av omsorgsansvar.
 - Stärka arbetsgivarnas ansvar för hållbara arbetsvillkor så att flexibilitet och sjukskrivning inte blir en ersättning för bristande jämställdhet i hemmet.
 - Utveckla nationella riktlinjer för jämställdhet i omsorgsansvar liknande de som finns för lön och arbetsmiljö.
3. Genomför regelbundna tidsanvändningsundersökningar som vilar på vetenskaplig grund och som gör det möjligt att följa utvecklingen över tid och möjliggöra problembaserade analyser och forskning vad gäller det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- 3.a Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag (med budget) att ansvara för statistik och uppföljning av jämställdhetspolitiken
- Stärk Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att följa upp och utvärdera jämställdhetspolitiken och de jämställdhetspolitiska delmålen i myndighetens instruktion. För detta behövs en nationell aktör med ett samlat ansvar för att utveckla, kvalitetssäkra och fastställa relevanta jämställdhetsindikatorer. Myndigheten har eller kan utveckla tematisk och metodologisk kompetens som krävs för att säkerställa att indikatorerna är forskningsbaserade, robusta och användbara i analyser.
 - Utse Jämställdhetsmyndigheten till statistikansvarig myndighet för jämställdhetsstatistiken med uppdrag att utveckla och förvalta en återkommande, hållbar och metodologiskt solid tidsanvändningsundersökning. Detta uppdrag måste kompletteras med särskilda resurser i budget. Erfarenheterna från den pilotstudie som SCB genomförde 2020 visar tydligt att fördjupad expertkunskap vid myndighet med forskarstöd från akademien krävs för att ta fram statistikunderlag av tillräcklig

kvalitet. I dagsläget är bristerna i statistiken över tidsanvändning stora. Delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet kan därför inte följas upp på ett seriöst sätt då det saknas tillförlitliga, heltäckande och användbara tidsanvändningsdata. Regelbundna och gedigna tidsanvändningsundersökningar är en förutsättning för att kunna följa utvecklingen på ett meningsfullt sätt och bedriva en effektiv politik avseende delmål 4.

- För att åtgärda dessa brister bör Jämställdhetsmyndigheten skyndsamt få i uppdrag att med hjälp av SCB genomföra en ny tidsanvändningsundersökning som vilar på vetenskaplig grund och möjliggör meningsfulla analyser och jämförelser över tid och kontexter. Den bör vara baserad på en uppdaterad tidsdagboksmetodologi som idag finns att tillgå digitalt, utvecklad av en grupp experter vid Centre for Time Use Research vid University College London (CTUR, UCL). Detta verktyg har genomförts i Storbritannien och Australien med goda resultat. Den är enkel att hantera för respondenterna och billig för beställarna. Att genomföra en sådan undersökning i Sverige skulle kosta mindre än en miljon SEK. Därefter bör regelbundna tidsanvändningsundersökningar genomföras vart tredje år eftersom en återkommande, omfattande tidsanvändningsstudie är en nödvändig komponent för att stärka uppföljningen av delmål 4. Det mest centrala för att öka träffsäkerheten och effektiviteten i uppföljningen är utvecklingen av relevanta mått för att fånga förändringar i det obetalda hem- och omsorgsarbetet – och en regelbundet återkommande tidsanvändningsstudie är kärnan i detta arbete.
- 3.b Ge Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att utveckla och genomföra regelbundna tidsanvändningsundersökningar som vilar på vetenskaplig grund och som möjliggör problem-baserade analyser och forskning med syfte att fylla kunskapsluckor vad gäller det obetalda hem- och omsorgsarbetet genom att:
- Utveckla nya nationella tidsanvändningsstudier med fler observationer, kortare mätintervall, fler variabler som tidigare saknades, exempelvis vad gäller känslor och stress.

- Utveckla nya nationella tidsanvändningsstudier med fokus på tre eller fyra stora grupper av utrikes födda för att förstå hur normer, familjestruktur, m.m. påverkar tidsanvändning.
- Möjliggöra länkning och samkörning mellan tidsanvändningsdata och registerdata. Detta skulle möjliggöra analyser av familjedemografiska utfall och tidsallokering, inkomstutveckling, yrkesval och karriäravbrott, hälsa och sjukskrivning, framtida pensionsutfall bland respondenter. Detta skulle också möjliggöra analyser av hur föräldrars tid med barn påverkar barns liv, inklusive skolresultat och hälsa.

En sådan infrastruktur är avgörande för att analysera hur obetalt arbete påverkar jämställdheten över hela livscykeln. Vid sidan av ovan nämnda rekommendationer bör man även:

- Utveckla nya mått på anhörigomsorg, inklusive emotionellt och administrativt stöd vid sidan av frågor om stress och känslor förknippade med olika aktiviteter.
- Traditionella mått fångar inte koordinering, myndighetskontakter, oro och tillsyn – aktiviteter som vuxit kraftigt och drabbar kvinnor mest. Tydligare indikatorer behövs för att följa utvecklingen i takt med att befolkningen åldras. Säkerställ ett tillräckligt stort sample av äldre (t.ex. <81 år).

Dessa åtgärder bör kompletteras med informationskampanjer och normförändrande kommunikationsinsatser i likhet med ett ambitiöst projekt i Katalonien Barcelona Time Use Initiative (<https://timeuse.barcelona>).

Slutord: en jämställdhetspolitik i takt med tiden

Den internationella forskningen visar att jämställdhet i obetalt arbete är en långsam kulturell och institutionellt betingad process. Sverige har sedan länge en väl framskjuten position i internationell jämförelse men riskerar att utvecklingen stagnerar utan förnyad politik och normutveckling. Det återstående könsgapet handlar inte bara om tidsåtgång för olika aktiviteter utan om ansvar, initiativ och emotionell börda.

Politiken kan inte styra privatlivet direkt, men den kan skapa villkor och incitament som syftar till jämställdhet, gör den möjlig och på sikt kanske självklar. I dagens Sverige är det inte ekonomiskt effektivt att en grupp – kvinnor – underutnyttjar sina förmågor på arbetsmarknaden för att ta ansvar för hem och omsorg om andra, framför allt då det innebär negativa effekter på inkomster och hälsa. Ett modernt välfärdssamhälle kan inte bygga på att kvinnor ska ”lösa” behov av omsorg genom flexibilitet och deltidsarbete och eventuellt även sjukskrivningar. Föräldraförsäkringen, liksom stödet till anhöriga, måste utformas så att både män och kvinnor kan delta fullt ut i både arbetsliv och omsorgsansvar. Staten kan styra med incitament och tydliga regler och ge de som väljer ett mindre jämställt alternativ mindre generösa ersättningar. Endast så kan Sverige möta en åldrande befolkning, värna arbetskraftsdeltagandet och säkerställa ekonomisk jämställdhet över hela livscykeln. I ett samhälle med stark välfärdsstat men växande åldrande befolkning blir nästa jämställdhetsutmaning inte småbarnsåren, utan den senare livsfasens omsorgsansvar. Det ställer krav på en jämställdhetspolitik i takt med tiden.

Referenser

- Adda, J., Dustmann, C. & Stevens, K. (2017). The career costs of children. *Journal of Political Economy*, 125(2): 293–337.
- Altintas, E. & Sullivan, O. (2017). Trends in Fathers' Contribution to Housework and Child Care under Different Welfare Regimes. *Social Politics*, 24(1), 81–108.
- Bauer, J. M. & Sousa-Poza, A. (2015). Impacts of informal caregiving on caregiver employment, health and family. *Journal of Population Ageing*, 8(3): 113–145.
- Bianchi, S. M., et al. (2012). Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter? *Social Forces*, 91(1), 55–63.
- Bom, J., Bakx, P., Schut, F. & van Doorslaer, E. (2019). The impact of informal caregiving for older adults on the health of various types of caregivers: a systematic review. *The Gerontologist*, 59(5): e629-42.

- Bratberg, E., Dahl, S-Å. & Risa, A. E. (2002). The double burden: Do combinations of career and family obligations increase sickness absence among women? *European Sociological Review*, 18(2): 233–249.
- Craig, L. & Churchill, B. (2021). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 66–79.
- Craig, L. & Mullan, K. (2010). Parenthood, gender and work-family time in the United States, Australia, Italy, France and Denmark. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 1344–1361.
- Daminger, A. (2019). The Cognitive Dimension of Household Labor. *American Sociological Review*, 84(4), 609–633.
- Dribe, M. & Stanfors, M. (2009). Does parenthood strengthen a traditional household division of labor? Evidence from Sweden. *Journal of Marriage and Family*, 71: 33–45.
- Evertsson, M. & Neramo, M. (2004). Dependence within families and the division of labor: Comparing Sweden and the United States. *Journal of Marriage and Family*, 66 (5): 1272–86.
- Försäkringskassan (2020). Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år. *Socialförsäkringsrapport 2020:8*.
- Försäkringskassan. (2024). Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv. *Försäkringskassans lägesrapport 2024:1*.
- Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.
- Hook, J. L. (2010). Gender Inequality in the Welfare State: Sex Segregation in Housework, 1965–2003. *American Journal of Sociology*, 115(5), 1480–1523.
- Hook, J. & Wolfe, C. (2012). New fathers? Residential fathers' time with children in four countries. *Journal of Family Issues*, 33(4): 415–450.
- Ice, E. (2023). Bringing Family Demography Back In: A Life Course Approach to the Gender Gap in Caregiving in the United States. *Social Forces*, 101(3), 1143–1170.
- Inspektionen för socialförsäkringen (ISF). (2023). Vilka föräldrar använder obetald föräldradedighet? En analys av hur mammor

- och pappor kombinerar föräldrapenning och obetald föräldraledighet. Rapport 2023:11.
- Labbas, E. & Stanfors, M. (2025). Unpaid Care for Elderly Parents and Labor Supply Among Older Working-Age Men and Women Across Europe. *Feminist Economics*.
- Lareau, A. (2003). *Unequal Childhoods: Class, Race, and Family Life*. Ewing: University of California Press.
- Milkie, M. et al. (2025). Who's Doing the Housework and Childcare in America Now? Differential Convergence in Twenty-First-Century Gender Gaps in Home Tasks. *Socius*. <https://doi.org/10.1177/23780231251314667>
- Neilson, J. & Stanfors, M. (2014). It's about time! Gender, parenthood, and household divisions of labor under different welfare regimes. *Journal of Family Issues*, 35: 1066–1088.
- Oakley, A. (1974). *The Sociology of Housework*. London: Martin Robertson.
- Olivetti, C. & Petrongolo, B. (2017). The economic consequences of family policies: Lessons from a century of legislation in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1): 205–230.
- Pailhé, A., Solaz, A. & Stanfors, M. (2021). The Great Convergence: Gender and Unpaid Work in Europe and the United States. *Population and Development Review*, 47(4), 1–40.
- Ruhm, C. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *Quarterly Journal of Economics*, 113(1): 285–317.
- Sayer, L. (2016). Trends in women's and men's time use, 1965–2012: Back to the future? In Mchale, S. et al. (red.). *Gender and Couple Relationships*. Berlin: Springer, ss. 43–77.
- Sayer, L. & Gornick, J. (2012). Cross-national variation in the influence of employment hours on child care time. *European Sociological Review*, 28(4): 421–442.
- Sayer, L. C., Yan, X. Doan, L. & Rinderknecht, R. G. (2021). *Gendering the Pandemic: Women's and Men's Time Use during COVID-19*. Paper presented at the 2021 American Sociological Association annual conference.

- SCB (2021). En fråga om tid. En studie av tidsanvändningen bland kvinnor och män 2021. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Stanfors, M. (2014). Women in a changing economy: The misleading tale of participation rates in a historical perspective. *History of the Family*, 19(4): 513–536.
- Stanfors, M. (2023). Omsorg om äldre anhöriga. SNS Analys 97. Stockholm: SNS.
- Stanfors, M. & Jacobs, J. C. (2023). Unpaid caregiving and stress among older working- age men and women in Sweden. *SSM – Population Health*, 23, 101458.
- Stanfors, M., Jacobs, J. C. & Neilson, J. (2019). Caregiving Time Costs and Trade-offs: Gender Differences in Sweden, the UK, and Canada. *SSM – Population Health*, 9, 100501.
- Sullivan, O. (2019). Gender inequality in work-family balance. *Nature Human Behaviour*, 3, 201–203.
- Treas, J. & Drobnic, S. (Red.) (2010). *Dividing the domestic. Men, Women & Household Work in Cross-National Perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- Ulmanen, P. (2022). Reversed socioeconomic pattern in the costs of caring regarding well-being and paid work among women in Sweden. *Social Policy & Administration*, 56(4): 563–579.
- Van Houtven, C., Carmichael, F., Jacobs, J. & Coyte, P.C. (2019). The economics of informal care. *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*.
- Yavorsky, J. E., Qian, Y., & Sargent, A. (2021). The gendered pandemic: The implications of COVID-19 for work and family. *Sociology Compass*, 15(6), e12881.
- Åkerlind I. m. fl. (1996). Sex differences in sickness absence in relation to parental status. *Scandinavian Journal of Public Health*, 24(1): 27–35.

Delmål 5

Jämställd hälsa

*Anke Samulowitz, medicine doktor och regionutvecklare,
Kunskaps-centrum för jämlik vård,
Västra Götalandsregionen*



2025-12-04

Jämställd hälsa

Underlagsrapport till 2024 års jämställdhetsutredning

Datum: 2025-12-04

Dokumentnamn: Jämställd hälsa. Underlagsrapport till 2024 års
jämställdhetsutredning

Kontaktperson: Anke Samulowitz, Kunskapscentrum för jämlik vård, Regionhälsan,
Västra Götalandsregionen

E-post: anke.samulowitz@vgregion.se

Innehåll

Inledning	3
Begrepp, struktur och aktörer inom jämställd hälsa	4
Hälsa.....	4
Kön och genus	4
Befolkningenkäter	4
Understruktur för delmålet jämställd hälsa.....	5
Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer	6
Upptäckt och behandling av sjukdom.....	6
Stöd och omsorg	8
Uppföljning.....	9
Jämställdhetsindikatorer	9
Kunskapsunderlag.....	10
Kunskapsluckor jämställd hälsa.....	11
Kvinnors hälsa.....	12
Sjukdomar som är unika för kvinnor	12
Sjukdomar som är vanligare bland kvinnor.....	13
Mäns hälsa.....	13
Områden inom jämställd hälsa som borde prioriteras	14
Folksjukdomar.....	14
Fördelar med att prioritera folksjukdomar	15
Demenssjukdomar – ett exempel på en jämställdhetsanalys av en folksjukdom.....	15
Referenser.....	18

Inledning

2006 beslutade riksdagen om det övergripande målet för jämställdhetspolitiken, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Delmålen har efterhand utvecklats och 2016 infördes två nya delmål, jämställd utbildning och jämställd hälsa. Delmålet om jämställd hälsa är formulerat enligt följande: *”Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.”*

Det finns ett starkt samband mellan jämställd hälsa och de andra jämställdhetspolitiska delmålen, där hälsan kan ses som en konsekvens av graden av jämställdhet och där god hälsa kan ses som en förutsättning för att uppnå de andra jämställdhetspolitiska målen¹. Även forskning har visat ömsidiga samband mellan jämställdhet, jämlik hälsa och sociala, ekonomiska och politiska processer². Delmålet om jämställd hälsa tillkom för att särskilt lyfta några aspekter som inte specifikt omhändertas i de andra delmålen.

*”Regeringen såg även ett behov av att lyfta fram hälsans roll inom jämställdhetspolitiken. En rad hälsoaspekter täcktes redan in inom de befintliga fyra delmålen, så som ohälsa i arbetslivet eller ohälsa till följd av mäns våld mot kvinnor. Samtidigt fanns det en rad andra aspekter, så som folkhälsopolitiken, hälso- och sjukvården och äldreomsorgen som inte täcktes in i den tidigare målstrukturen.”*³

Denna rapport fokuserar på hur åtgärder för att nå delmålet jämställd hälsa behöver struktureras inom områdena folkhälsa, hälso- och sjukvård, tandvård och omsorgerna.

Även om det inte kan fördjupas i denna rapport är det viktigt att beakta att välfärdssektorn, inklusive vård och omsorg är starkt könssegregerad. Könssegregeringen grundläggs av könsnormer, stereotypa uppfattningar om vad kvinnor och män förväntas arbeta med. Arbete som förknippas med kvinnlighet är generellt lägre värderat än arbete som förknippas med manlighet. Många yrken inom välfärdssektorn är kvinnodominerade. Jämfört med mansdominerade yrken med motsvarande kvalifikationsgrad har de lägre status, lägre lön och sämre karriärvägar, arbetsvillkor och arbetsmiljö. Det har konsekvenser för den arbetsrelaterade ohälsan bland kvinnor och män som arbetar inom välfärdssektorn⁴. Fler åtgärder behövs för att bryta könssegregeringen och det berör också i hög grad de jämställdhetspolitiska delmålen ”ekonomisk jämställdhet”, ”jämställd utbildning”, ”en jämn fördelning av makt och inflytande”, samt ”jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet”.

¹ Jämställdhetsmyndigheten Rapport 2021:2

² Percival et al. 2023

³ Jämställdhetsmyndigheten Rapport 2023:18, sida 33

⁴ Jämställdhetsmyndigheten Underlagsrapport 2023:8

Begrepp, struktur och aktörer inom jämställd hälsa

Hälsa

Hälsa är ett mycket brett område som enligt Världshälsoorganisationens definition inkluderar fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande⁵. I Agenda 2030 lyfts också vikten av att säkerställa allmän tillgång till sexuell och reproduktiv hälsa och reproduktiva rättigheter (SRHR)⁶.

Kön och genus

För att uppnå jämställdhet inom hälsa behöver både köns- och genusaspekter beaktas. Med kön avses biologiska skillnader mellan kvinnor och män, exempelvis utifrån anatomi, fysiologi, gener, kromosomer och hormonnivåer. Med genus menas socialt konstruerade föreställning och förväntningar om kvinnligt och manligt. Dessa föreställningar kan variera över tid och i olika kulturella sammanhang. Föreställningar om kvinnligt och manligt påverkar hur människor förhåller sig i olika situationer, hur de bemöts och hur makt, resurser och handlingsutrymme fördelas i samhället.

I Sverige finns det idag två juridiska kön, kvinna och man. Jämställdhetsmålen baseras på denna uppdelning, men det finns ett behov av att synliggöra även personer som bryter mot tvåkönsnormen. Ur nationella och internationella rapporter framgår att transpersoner och ickebinära i hög grad är utsatta för diskriminering, trakasserier och våld. Många upplever minoritetsstress som påverkar den psykiska och fysiska hälsan negativt⁷.

Förslag

Synliggör transpersoners och ickebinäras hälsa i större utsträckning.

Befolkningsenkäter

Hur kvinnor, män, transpersoner och ickebinära, inom olika befolkningsgrupper och åldrar uppfattar sin egen hälsa fångas i olika befolkningsenkäter, exempelvis den nationella folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor?"⁸, Hälso- och sjukvårdsbarometern⁹, Undersökning av levnadsförhållanden (ULF)¹⁰ och Skolbarns hälsovanor¹¹.

⁵ <https://www.who.int/about/governance/constitution> [2025-10-22]

⁶ www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/agenda-2030-mal-5-jamstalldhet/ [2025-10-22]

⁷ Folkhälsomyndigheten 2015, artikelnummer 15038; Coleman et al. 2022

⁸ Folkhälsomyndigheten, Nationella folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor?"

⁹ Sveriges Kommuner och Regioner, Hälso- och sjukvårdsbarometern

¹⁰ Statistikmyndigheten SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF)

¹¹ Folkhälsomyndigheten, Skolbarns hälsovanor

Befolkningsenkäter ger en unik möjlighet att inkludera bakgrundsfaktorer som vi inte alls eller bara i mycket begränsad omfattning fångar i annan statistik, som exempelvis funktionsnedsättning, födelseland, sexuell identitet eller ekonomiska förhållanden. Svaren kan analyseras utifrån enbart en bakgrundsfaktor, exempelvis: "Hur upplever transpersoner sin hälsa?" eller intersektionellt, exempelvis: "Hur upplever kvinnor födda utanför Europa sin hälsa?". Ovan nämnda befolkningsenkäter ställer frågor om hälsa men i olika omfattning. Samma eller liknande frågor förekommer i flera enkäter, olika bakgrundsfaktorer utöver kön och ålder används och svarsfrekvensen skiljer sig åt. Det är en stor utmaning att öka svarsfrekvensen och att tillförsäkra sig om att urvalet som svarar är representativt för befolkningsgruppen.

För att mer effektivt och systematiskt kunna fånga självrapporterad fysisk, psykisk och social hälsa borde befolkningsenkäterna koordineras, kompletteras och analyseras utifrån ett intersektionellt perspektiv. För att fördjupa kunskapen skulle någon eller några enkäter också kunna ställa fritextfrågor, exempelvis "Vad skulle kunna förbättra din självupplevda hälsa?" eller "Vilka faktorer har mest negativ påverkan på din hälsa?".

Det vi idag redan vet är att kvinnor har sämre hälsa än män¹², lägre förtroende för hälso- och sjukvården¹³ och att de i mindre utsträckning än män upplever att vården ges på lika villkor¹⁴. Könsskillnaderna påverkas bland annat av utbildningsgrad och ålder, där yngre kvinnor och kvinnor med längre utbildning är mer kritiska¹⁵. Vad vi vet mindre om är hur andra grupper av kvinnor, exempelvis utrikesfödda kvinnor med kort utbildning, eller unga kvinnor med funktionsnedsättning skattar sin hälsa. Det finns därför behov av fler fördjupade och intersektionella analyser.

Förslag

Samordna och utveckla frågor om hälsa i befolkningsenkäter.

Understruktur för delmålet jämställd hälsa

Det finns idag ingen myndighet som har huvudansvar för alla delar som ingår i målet jämställd hälsa, vilket riskerar att styrning och uppföljning av målet fragmenteras. Utöver analyser hur jämställd hälsa påverkar och påverkas av de andra jämställdhetsmålen behöver de delar som tillkom när jämställd hälsa som mål infördes synliggöras.

Förslag

Skapa en understruktur utifrån områdena "Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer", "Uppträckt och behandling av sjukdom" och "Stöd och omsorg".

¹² Folkhälsomyndigheten, Nationella folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor?"

¹³ Sveriges Kommuner och Regioner, Hälso- och sjukvårdsbarometern; Sveriges Kommuner och Regioner, Nationell Patientenkät

¹⁴ Sveriges Kommuner och Regioner, Hälso- och sjukvårdsbarometern

¹⁵ Sveriges Kommuner och Regioner, Kvinnors och mäns upplevelser av vården 2025

Nedan ges en beskrivning av respektive område, viktiga aktörer och exempel på ojämställdhet.

Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer

Folkhälsoarbete handlar om hälsofrämjande och förebyggande insatser och att identifiera riskfaktorer för skada och sjukdom. Det övergripande målet för folkhälsopolitiken är att skapa samhälleliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa i hela befolkningen och att sluta påverkbara hälsoklyftor. Folkhälsa är ett samlingsbegrepp för hela befolkningens hälsotillstånd.

Folkhälsoarbete bedrivs inom regionernas och kommunernas hälso- och sjukvård och tandvård, skola och elevhälsa. Frivilligorganisationer och civilsamhälle är aktiva parter. Folkhälsomyndigheten (Fohm) är en nationell myndighet, andra viktiga aktörer på nationell nivå är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt Socialstyrelsen (SoS).

Det finns skillnader mellan kvinnor och män när det gäller folkhälsa. Nedan beskrivs några exempel. Kvinnor lever längre än män, men den psykiska ohälsan ökar snabbast bland flickor och unga kvinnor¹⁶. Under covid-19-pandemin hade män en högre risk att vårdas på intensivvårdsavdelning och att dö i covid-19¹⁷ medan kvinnor hade högre risk att utveckla postcovid¹⁸. Risktagande och levnadsvanor skiljer sig åt mellan kvinnor och män¹⁹. Biologiska, psykologiska och sociala faktorer bidrar till observerade könsskillnader i folkhälsan. Kvinnors och mäns levnadsvanor och risktagande präglas i hög grad av föreställningar om och förväntningar på hur kvinnor och män är och beter sig i olika situationer, det vill säga genusnormer²⁰.

Förslag

Ett genusperspektiv behöver inkluderas i folkhälsoanalyser och tas hänsyn till vid föreslagna åtgärder, som med fördel också inkluderar ett intersektionellt och ett livsloppsperspektiv.

Upptäckt och behandling av sjukdom

Sjukdom kan vara psykisk och fysisk. Vissa sjukdomar kan förebyggas, andra kan botas eller lindras. Hälso- och sjukvård och tandvård bedrivs på olika vårdnivåer. Regionerna har det övergripande ansvaret för hälso- och sjukvården. Kommunerna ansvarar för hälso- och sjukvården i boenden och dagverksamheter som är reglerade i Socialtjänstlagen (SoL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), exempelvis särskilda boenden för äldre, korttidsboenden, bostäder med särskild service (LSS-boenden) och dagliga verksamheter.

¹⁶ Jämställdhetsmyndigheten Rapport 2021:2

¹⁷ Region Stockholm, Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin Rapport 2021:5

¹⁸ Shah et al. 2025

¹⁹ Jämställdhetsmyndigheten Rapport 2021:2

²⁰ ibid

Centrala aktörer för arbetet med frågor kopplade till hälso- och sjukvård på nationell nivå är SoS och SKR, samt LäkeMedelsverket, Tandvårds- och läkeMedelsförmånsverket, Inspektionen för vård och omsorg, Myndigheten för vård- och omsorgsanalys och Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU). Patientnämnderna är fristående och opartiska instanser som finns i alla regioner i Sverige och organiseras för att stödja patienter och närstående med synpunkter och klagomål på vården.

Jämställd vård och behandling handlar dels om att beakta biologiska skillnader mellan kvinnor och män när det är relevant, dels om att undvika medicinskt omotiverade skillnader mellan kvinnor och män, som bygger på könsstereotypa uppfattningar. Några exempel på ojämsälld vård: En internationell översiktsartikel har visat att kvinnor får fler läkeMedelsbiverkningar än män när val av läkeMedel och dosering inte tar hänsyn till hormonella könsskillnader och skillnader i kroppssammansättningen²¹. En svensk och en schweizisk visade att när kvinnor och män kommer till akuten med samma symptom har kvinnor längre väntetid och det är mindre sannolikt att de blir inlagda på intensivvårdsavdelning²². En översiktsartikel, skriven av forskare från åtta olika länder pekar också på att det förekommer köns- och genuskillnader, till kvinnors nackdel, vid inläggning och behandling på intensivvårdsavdelning²³. I internationell forskning framkommer att det är vanligt att kvinnors smärta underskattas, att mäns smärta överskattas och att kvinnor rekommenderas antidepressiva och psykoterapi medan män rekommenderas smärtstillande läkeMedel, även när de visar exakt samma symptom²⁴. Två svenska registerstudier visade att högre smärtintensitet och smärta på fler ställen ledde till att kvinnor i mindre utsträckning fick tillgång till multimodal smärtrehabilitering (tvärprofessionell behandling i team). Ett sådant samband sågs inte för män²⁵.

Nationellt system för kunskapsstyrning hälso- och sjukvård drivs av Sveriges regioner i samverkan och har som mål "(...) att bidra till en god hälsa i befolkningen genom en god vård som ska vara kunskapsbaserad, säker, individanpassad, jämlik, tillgänglig och effektiv"²⁶. Idag finns 26 nationella programområden inom olika sjukdomsgrupper, medicinsk diagnostik och levnadsvanor. De nationella programområdena gör bland annat behovsanalys, ger behandlingsrekommendationer, tar fram personcentrerade och sammanhållna vårdförlopp och bidrar i arbetet med att utveckla nationella kvalitetsregister.

Nationellt system för kunskapsstyrning hälso- och sjukvård har unika möjligheter att inkludera både ett köns- och ett genusperspektiv²⁷ i sina

²¹ Zucker & Prendergast 2020

²² Robertson 2014, Todorov et al. 2021

²³ Merdji et al. 2023

²⁴ Paganini et al. 2023; Wesolowicz et al. 2018; Zhang et al. 2021

²⁵ Enthoven et al. 2017; Haukenes et al. 2015

²⁶ <https://kunskapsstyrningvard.se/kunskapsstyrningvard/omkunskapsstyrning>

²⁷ Med ett köns- och genusperspektiv menas att beakta biologiska skillnader mellan kvinnor och män när det är relevant och att undvika medicinskt omotiverade skillnader mellan kvinnor och män som bygger på könsstereotypa uppfattningar.

material. Att vården som ges ska vara jämlik och därmed även jämställd är redan idag ett uttalat mål för kunskapsstyrningen. Men det ligger en stor utvecklingspotential i att omsätta detta mål i ett konkret stöd för vårdgivarna genom att systematiskt beskriva risker för ojämställdhet inom respektive sjukdomsområde och ge förslag hur de kan motverkas.

Förslag

Inkludera ett tydligt köns- och genusperspektiv i "Nationellt system för kunskapsstyrning hälso- och sjukvård"

Stöd och omsorg

Sjukdom och ohälsa kan leda till varaktiga funktionsnedsättningar som kan innebära behov av rådgivning, omsorg, vård, stöd och annan hjälp. Formell omsorg är avlönad och bedrivs huvudsakligen av kommunerna. Socialtjänsten är ett samlingsbegrepp och inkluderar bland annat social barn- och ungdomsvård, äldreomsorg, insatser till personer med funktionsnedsättningar, missbruks- och beroendevård. Insatser till personer med funktionsnedsättning kan också ges enligt LSS. Statens institutionsstyrelse (SiS) är en myndighet som ansvarar för individuellt anpassad tvångsvård och behandling av ungdomar med allvarliga psykosociala problem och vuxna med missbruksproblem. SiS räknas till den offentliga omsorgen och bedriver även vård och behandling. Viktiga nationella aktörer när det gäller stöd och omsorg är SoS och SKR.

Ojämställdhet i bland annat missbruks- och beroendevård, sociala barn- och ungdomsvården, biståndsbedömningar, LSS-insatser och äldreomsorg har beskrivits i en rapport från SKR. Exempelvis lyfts följande: *"Normativa föreställningar om kvinnor som omsorgsgivare tycks spela roll i bedömningen av äldres behov av insatser, då de enligt vissa studier i högre utsträckning förväntas sköta omsorgen om sina män. Samtidigt blir konsekvensen för äldre män i behov av omsorg att de får förlita sig på sina anhöriga i större utsträckning, vilket kan innebära att de inte får sina behov helt tillgodosedda."*²⁸

Samma rapport påpekar också att föreställningar om etnicitet påverkar bedömningar inom socialtjänsten, exempelvis är det vanligt att utrikesfödda personer oftare får hemtjänst med endast praktiska insatser än hemtjänst med omsorgsinsatser.

Det pågår (när rapporten skrivs hösten 2025) ett nationellt forskning- och utvecklingsprojekt: Nationell uppföljning av socialtjänstens omställning (NUSO)²⁹. Det är den hittills största studien inom svensk socialtjänst och ger unika möjligheter att förbättra socialtjänster för både barn/unga och vuxna personer. Ökad jämställdhet är inte NUSO:s huvudsakliga syfte, men data samlas in uppdelad på kön. Möjligheten att skapa särskilda rapporter med fokus på jämställd socialtjänst borde undersökas, och uppdrag kan exempelvis ges till jämställdhetsmyndigheten (Jämy), SoS, SKR eller Länsstyrelsen.

²⁸ Sveriges Kommuner och Regioner, Ojämställdhet i socialtjänsten 2023, sida 37

²⁹ Sveriges Kommuner och Regioner Framtidens socialtjänst, omställning till ny socialtjänstlag

Förslag

Undersök möjligheten att skapa särskilda rapporter med fokus på jämställdhet inom "Nationell uppföljning av socialtjänstens omställning" (NUSO).

Uppföljning

Jämställdhetsindikatorer

För att kunna följa upp de jämställdhetspolitiska delmålen har Statistiska centralbyrån (SCB) tagit fram jämställdhetsindikatorer, 35 av dessa är kopplade till målet jämställd hälsa. Flera indikatorer inkluderar, förutom kön, också ålder, födelseland, funktionsnedsättning och utbildningsgrad.

Jämställdhetsindikatorerna borde struktureras så att de följer indelningen "Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer", "Upptäckt och behandling av sjukdom", "Stöd och omsorg". En jämnare fördelning av antalet indikatorer inom de olika områdena borde också eftersträvas. Det är särskilt anmärkningsvärt att bara tre indikatorer handlar om hälso- och sjukvård. En mäter nöjdhet med hälso- och sjukvården, en mäter bristningar grad III och IV vid vaginal förlossning och en mäter antal kvinnor som tillfrågats om våldutsatthet i samband med besök vid mödrahälsovård. Denna indikator följs också under delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Övrig hälso- och sjukvård och tandvård följs inte genom några jämställdhetsindikatorer.

I Sverige finns drygt 150 nationella kvalitetsregister som tillhandhåller ett rikt urval av hälso- och sjukvårdsindikatorer som indikatorssamlingen skulle kunna kompletteras med. Kvalitetsregister har också möjlighet att samla in data om andra bakgrundsfaktorer än kön som möjliggör intersektionella analyser³⁰. Det är dock få register som använder sig av denna möjlighet idag.

Med tanke på att jämställd hälsa är ett så brett område och antalet indikatorer är begränsat borde det också övervägas att renodla indikatorerna om jämställd hälsa i högre grad. Av de 35 indikatorerna som mäter jämställd hälsa är nästan hälften också relevanta för ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, mäns våld mot kvinnor eller jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Flera av indikatorerna följs redan idag inom två olika delmål samtidigt.

Kvalitetsindikatorerna är valda utifrån det som redan mäts i befintliga datakällor. Av praktiska skäl kan det vara eftersträvänsvärt, men det är viktigt att vara medveten om att dessa indikatorer initialt inte togs fram för att mäta jämställdhet utan i bästa fall för att mäta hälsa. Med identifierad ojämsställdhet som grund skulle befintliga indikatorer kunna justeras och/eller nya indikatorer kunna skapas och läggas till i befintlig datainsamling. Till exempel: Som tidigare beskrivet riskerar kvinnor, män och utrikesfödda att få olika insatser vid beviljad hemtjänst. Om indikatorn "Personer som har hemtjänst i ordinärt boende" i stället skulle mäta vilka insatser som har beviljats inom

³⁰ Axelsson Fisk et al. 2021

hemtjänsten (praktiska insatser och/eller omsorgsinsatser) skulle den antagligen mer träffsäkert mäta jämställdhet.

Indikatorerna följs könsuppdelat. Ibland är det självklart att inga könsskillnader borde förekomma. Till exempel borde lika många kvinnor som män uppleva att de har en bra hälsa. Det är dock inte lika självklart för alla indikatorer, exempelvis "Personer som har beslut om trygghetslarm". Om vi inte vet ifall lika många kvinnor som män behöver trygghetslarm är det svårt att tolka antalet beslut om trygghetslarm utifrån jämställdhet. Behovet av trygghetslarm kan skilja sig åt utifrån boende- eller livssituation, sjukdomar och funktionsnedsättningar. Antalet beslutade trygghetslarm behöver sättas i relation till antalet kvinnor och män med behov av trygghetslarm. Ett tydligare jämställdhetsmått utifrån trygghetslarm skulle vara hur stor andel kvinnor respektive män som får avslag på ansökan om trygghetslarm och på vilka grunder. Flera indikatorer skulle kunna preciseras på liknande sätt för större träffsäkerhet.

Förslag

Se över val av kvalitetsindikatorer, eftersträva en jämn fördelning inom områdena "Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer", "Upptäckt och behandling av sjukdom", "Stöd och omsorg" och ge indikatorerna en tydligare inriktning utifrån jämställdhet.

Kunskapsunderlag

Området jämställd hälsa är komplext och involverar många aktörer, vilket gör det svårt att få en samlad överblick. Jämställdhetsindikatorer räcker inte som uppföljningsmetod. Inom varje område ("Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer", "Upptäckt och behandling av sjukdom", "Stöd och omsorg") borde kunskapsunderlag regelbundet tas fram som samlar forskning, rapporter, kvinnors och mäns erfarenheter och genomförda insatser. Det är vanligt att rapporter utgår från hälsoutmaningar eller sociala gradienter där man också kontrollerar för kön. I stället borde underlaget utgå från omotiverade könsskillnader och ojämställdhet. Goda exempel är "(O)jämställdhet i hälsa och vård"³¹ och "Ojämställdhet i socialtjänsten"³². Sammanställningar, som behöver uppdateras kontinuerligt kan göras av exempelvis Jämy, Myndigheten för vård- och omsorgsanalys, SoS, SKR, Fohm eller SBU. Materialet behöver också spridas, synliggöras och omsättas i praktiken, exempelvis genom att inkluderas det i "nationellt system för kunskapsstyrning hälso- och sjukvård", styrdokument för vård och omsorg, rekommendationer för folkhälsoarbete och utbildningar inom folkhälsa, vård och omsorg. Ett exempel på hur materialet kan användas är ett initiativärende i Västra Götalandsregionen där politiker efterfrågade en kartläggning som visar om liknande skillnader som beskrivs i "(O)jämställdhet i hälsa och vård" också finns i Västra Götalandsregionen och förslag till insatser för att motverka dessa³³.

³¹ Sveriges Kommuner och Regioner, (O)jämställdhet i hälsa och vård

³² Sveriges Kommuner och Regioner, Ojämställdhet i socialtjänsten 2023

³³ Västra Götalandsregionen SSN 2023-00161

Förslag

Komplettera uppföljningen av måluppfyllelse med kunskapsammansättningar som inkluderar köns- och genusaspekter.

De flesta aktörer med ansvar för förebyggande insatser, upptäckt och behandling av sjukdom samt stöd och omsorg finns inom regionerna och kommunerna som lyder under kommunalt självstyre. Statliga myndigheter som SoS eller Fohm och samarbetsorgan som SKR ger stöd till kommuner och regioner, med tonvikt på rekommendationer, kunskapsunderlag och metodstöd. Dessa tas ofta fram tillsammans med representanter från kommuner och regioner med spetskompetens om hälsa och/eller sjukdom. Det kan inte förutsättas att dessa även har spetskompetens när det gäller kön och genus. Denna kompetens måste finnas på nationell nivå och fortlöpande ingå i framtagande av material. Det behövs också incitament för kommuner och regioner, exempelvis genom överenskommelse och statsbidrag, att omsätta rekommendationer om jämställd hälsa i konkret verksamhetsutveckling.

Med tanke på det kommunala självstyret är Jämställdhetsmyndighetens och Länsstyrelsens roll och mandat avseende jämställd hälsa oklara, både gentemot regioner och kommuner och gentemot andra nationella aktörer så som SoS och SKR.

Förslag

Förtydliga Jämställdhetsmyndighetens och Länsstyrelsens roll och mandat avseende jämställd hälsa.

Kunskapsluckor jämställd hälsa

I den biomedicinska forskningstraditionen har huvudparten av forskningen bedrivits av män med män som forskningspersoner. Resultaten har sedan legat till grund för bedömning och behandling av både män och kvinnor³⁴. Idag finns omfattande krav att inkludera kvinnor i så stor utsträckning som möjligt i klinisk forskning. Trots detta finns det fortfarande forskningsområden där kvinnor är underrepresenterade, exempelvis posttraumatiskt stressyndrom, hiv/aids, hjärt-kärlsjukdomar, njursjukdomar och Alzheimers sjukdom³⁵. Det är angeläget att fortsätta sträva efter inkludering av kvinnor i forskning om hälsa och sjukdom, exempelvis genom att ställa krav på det vid utdelning av statliga forskningsanslag. Likaså behöver det också fortsättningsvis ställas krav på att forskning inkluderar köns- och genusaspekter och sambanden mellan dessa³⁶.

Det finns också en sjukdomshierarki, där diagnoser som är vanligare bland kvinnor ofta har lägre status, vilket avspeglar sig i både forskningens och hälso- och sjukvårdens intresse och prioriteringar. En norsk forskargrupp har vid tre

³⁴ Hølge-Hazelton & Malterud 2009

³⁵ Forte, Kvinnors hälsa och sjukdomar-kartläggning och analys av forskningsbehov 2023, bilaga 1

³⁶ Mauvais-Jarvis et al. 2020

tillfällena (1990, 2002 och 2014) låtit läkare rangordna 38 olika sjukdomar. Resultaten var anmärkningsvärt stabila över tid. Varje gång hamnade exempelvis hjärtinfarkt och testikelcancer bland de fem mest ansedda sjukdomarna medan fibromyalgi, ångest och depression hamnade bland de fem med lägst status³⁷.

Den traditionella maskulina forskningstraditionen har också lett till kunskapsluckor om sjukdomar som är unika för eller vanligare bland kvinnor.³⁸

Kvinnors hälsa

På senare år har "kvinnors hälsa" växt fram som ett forsknings-, statistik- och insatsområde. Ibland inkluderas bara sjukdomar som är unika för kvinnor i begreppet "kvinnors hälsa", ibland även sjukdomar och tillstånd som är vanliga bland kvinnor.

Sjukdomar som är unika för kvinnor

Flera forskningsartiklar, samt svenska och internationella rapporter har påpekat att forskning om kvinnors hälsa och nationella satsningar haft oproportionerligt stort fokus på kvinnors graviditet, förlossning och mödrahälsovård³⁹. Samtidigt står sjukdomsburden kopplad till graviditet och förlossning för endast 0,03 procent av kvinnors samlade sjukdomsburda⁴⁰. Kvinnspecifika, gynekologiska sjukdomar och tillstånd som endometrios, klimakterium och menstruationsbesvär har varit mindre synliga. I en artikel i Läkartidningen från 2020 konstateras: "*Kunskapen kring endometrios är dålig, både bland allmänheten och i sjukvården*"⁴¹. Sedan dess har dock flera initiativ tagits för att förbättra kunskap och vård vid exempelvis klimakteriebesvär, bäckenbottendysfunktion och gynekologisk smärta⁴².

Det är angeläget att fortsätta utveckla vården vid medicinska tillstånd som bara kan drabba kvinnor. I och med att dessa under lång tid har haft låg prioritet är det en jämställdhetsfråga. Däremot är det svårt att följa upp och mäta dessa utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Mål för sjukdomar som är unika för kvinnor kan sättas utifrån vad som är eftersträfvansvärt, exempelvis lågt antal förlossningsskador, eller för att minska ojämlikhet mellan olika grupper av kvinnor. Att hitta indikatorer som jämför kvinnor och män vid könsspecifika sjukdomar är en utmaning. Exempelvis kan behandlingsresultat för livmoderhalscancer inte jämföras med behandlingsresultat för prostatacancer. Däremot skulle exempelvis forskningsanslag eller statsbidrag för kvinno- och mansspecifika sjukdomar kunna jämföras.

³⁷ Album et al. 2017

³⁸ ibid

³⁹ Forte, Kvinnors hälsa och sjukdomar - kartläggning och analys av forskningsbehov 2023, bilaga 1; Myndigheten för vård- och omsorgsanalys Rapport 2023:5; PM 2025:5

⁴⁰ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys PM 2025:5

⁴¹ Björk et al. 2020, sida 1

⁴² Socialstyrelsen S2023/00969; Folkhälsomyndigheten 2025, Artikel 25156

Sjukdomar som är vanligare bland kvinnor

Det finns stora kunskapsbrister när det gäller sjukdomar och tillstånd som är vanligare bland kvinnor eller som påverkar kvinnors livskvalitet i större utsträckning än mäns, exempelvis autoimmunsjukdomar, inkontinens, sköldkörtelsjukdomar, fibromyalgi och mag-tarm-sjukdomar⁴³.

Flera av dessa sjukdomar ingår i en grupp sjukdomar som ibland kallas "funktionella tillstånd" eller "medicinskt oförklarliga symptom" ⁴⁴, där underliggande organiska orsaker till kroppsliga besvär inte kan hittas. Vanliga symptom är trötthet, smärta, yrsel, illamående och mag-tarm-problem. Dessa sjukdomar är stigmatiserade, underbeforskade och patienter, särskilt kvinnor, blir ofta misstrodda och psykologiserade av hälso- och sjukvårdspersonal⁴⁵. Det är en stor utmaning att hitta balansen mellan att ta hänsyn till att dessa sjukdomar ofta har ett samband med stressrelaterad ohälsa utan att psykologisera patienterna och utan att bortse ifrån eller tona ner kroppsliga symptom⁴⁶. Det har argumenterats att dessa tillstånd är underbeforskade just för att de är kvinnodominerade och inte passar in i en traditionell biomedicinsk syn på sjukdom och hälsa⁴⁷. Det finns mycket lite kunskap om dessa sjukdomar, om förebyggande och riskfaktorer, hur kön samspelar med andra sociala kategorier så som utbildningsgrad och födelseland, vilken roll dess sjukdomar spelar bland folksjukdomarna och hur synen på dessa sjukdomar kan påverka tillgång till och bemötande inom stöd och omsorg.

Sedan april 2025 finns det en temasida om kvinnors hälsa och levnadsvillkor på SBU:s webb⁴⁸. Sidan är indelad i rubrikerna graviditet/förlossning, fertilitet, cancer (gynekologisk cancer och bröstcancer), gynekologi, psykisk ohälsa, våld/utsatthet, kvinnodominerade sjukdomar och SRHR. Än så länge (oktober 2025) handlar en övervägande andel av rapporterna om reproduktion, gynekologi, kvinnors könsorgan och sexuell hälsa. Förhoppningen är att SBU:s webbsida kommer att kompletteras med andra kvinnodominerade sjukdomar, som autoimmunsjukdomar, fibromyalgi, inkontinens, sköldkörtelsjukdomar och sjukdomar där organiska orsaker till kroppsliga symptom inte kan hittas.

Förslag

Öka kunskapen om sjukdomar där organiska orsaker till kroppsliga symptom inte kan hittas och motverka stigmatisering av patienter med dessa sjukdomar.

Mäns hälsa

Det finns också sjukdomar där mäns hälsa är underbeforskad och i viss grad förbisedd inom hälso- och sjukvården, exempelvis osteoporos, fibromyalgi och depression ⁴⁹. En konsekvens av genusnormer är att sjukdomar som är

⁴³ Temkin et al. 2023

⁴⁴ Karolinska Institutet, Svensk MeSH

⁴⁵ Stone 2011

⁴⁶ ibid

⁴⁷ Hoffman et al. 2022

⁴⁸ SBU, Tema: Kvinnors hälsa och levnadsvillkor

⁴⁹ De Martinis et al. 2021; Sallinen et al. 2019; Lipton et al. 2012; Olsson et al. 2020

vanligare bland kvinnor också förknippas med femininitet. Föreställningar om kvinnligt och manligt kan i sin tur leda till män inte i samma utsträckning upptäcker symptom, tolkar de på annat sätt, inte söker vård, motsätter sig vissa diagnoser och inte följer egenvårdsråd om de uppfattar dessa som feminina⁵⁰. Samhällsnormer om femininitet och maskulinitet påverkar också hur andra, så som personal inom hälso- och sjukvården och omvårdnad bemöter män. Exempelvis är det inte lika vanligt att män frågas efter sitt psykiska mående vid långvarig smärta, trots att det finns ett starkt samband mellan långvarig smärta och depression/ångest bland både kvinnor och män⁵¹.

Områden inom jämställd hälsa som borde prioriteras

Folksjukdomar

Folksjukdomar är vanliga och har stor påverkan på individer och samhället. Som exempel på folksjukdomar kan nämnas hjärt-kärlsjukdomar, cancer, diabetes, psykisk ohälsa, långvariga smärttillstånd och sjukdomar i andningsorganen (ex. astma, KOL⁵²).

Folksjukdomar kan leda till förtida död och till funktionsförlust. I det globala sjukdomsbördeprojektet (GBD) läggs förtida död och funktionsförlust ihop till ett mått på sjukdomsbörda. I rapporten "Flickors och kvinnors hälsa i Sverige" konstateras: "*Män och kvinnor påverkas i stor utsträckning av samma typer av sjukdomar. Cancersjukdomar och hjärt-kärlsjukdomar orsakar störst sjukdomsbörda för båda könen, följt av sjukdomar i rörelseorganen, psykiatriska tillstånd och neurologiska sjukdomar*"⁵³. Depression och ångest påverkar särskilt i unga åldrar, ländryggssmärta och migrän i medelåldern, demenssjukdomar och KOL i den äldre befolkningen⁵⁴. Ovannämnda rapport beskriver också betydande könsskillnader:

- Kvinnors sjukdomsbörda påverkas mer av funktionsförlust, mäns sjukdomsbörda av förtida död.
- Sjukdomsgrupper där könsskillnader är störst och där kvinnor har en högre sjukdomsbörda är demenssjukdomar, depression och migrän.
- Sjukdomsgrupper där könsskillnader är störst och där män har en högre sjukdomsbörda är hjärt-kärlsjukdomar och beroendetillstånd.
- Mellan 2001 och 2021 har sjukdomsbördan minskat för kvinnor och män, men mer för män. Det har förklarats med att dödlighet i kranskärlsjukdomar har minskat för alla (kvinnor och män), vilket har påverkar män mer, då sjukdomen är vanligare hos män. Dessutom har sjukdomsbördan

⁵⁰ Samulowitz et al. 2018

⁵¹ ibid

⁵² Kroniskt obstruktiv lungsjukdom (KOL)

⁵³ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys PM 2025:5, sida 39

⁵⁴ Myndigheten för vård- och omsorgsanalys PM 2025:5, bilaga 3

från förtida död på grund av lungcancer och KOL ökat bland kvinnor men minskat bland män.

Förslag

Med tanke på omfattningen och komplexiteten av delmålet jämställd hälsa kan styrning och kontroll av måluppfyllelse förbättras avsevärt om arbetet koncentreras på ett eller flera fokusområden under en avgränsad tid. Folksjukdomar, särskilt de med stora könsskillnader utifrån sjukdomsburda skulle kunna vara sådana fokusområden, förslagsvis demenssjukdomar, depression, migrän, hjärt-kärlsjukdomar, beroendetillstånd, lungcancer och KOL.

Fördelar med att prioritera folksjukdomar

Folksjukdomar är vanliga och påverkar många individer i vårt samhälle. Jämställd hälsa vid olika folksjukdomar kan belysas utifrån "Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer", "Upptäckt och behandling av sjukdom" samt "Stöd och omsorg". Detta kan ge en mer heltäckande bild och insatser från olika myndigheter kan koordineras, exempelvis informationskampanjer.

Det finns redan mycket forskning om olika folksjukdomar, dock sällan med utgångspunkt i kön och genus. Befintliga kunskapsunderlag kan kompletteras och kunskapsluckor identifieras. Kunskapsunderlagen skulle också kunna utgöra basen för en modell över hur jämställdhetskunskap tydligare kan integreras i rekommendationer, riktlinjer, vårdprogram, vårdförlopp med mera inom andra diagnosområden.

Det är vanligare att kvinnors sjukdomar, symptom och specifika behov är underbeforskade och missgynnade men det finns också områden där mäns behov inte tillgodoses i samma omfattning som kvinnors behov. Genom fördjupade köns- och genusanalyser skulle det kunna förtydligas vilka insatser som behövs för att förbättra kvinnors och mäns hälsa. Ett livslopps- och ett intersektionellt perspektiv kan appliceras, som exempelvis med fokus på utrikesfödda kvinnor och män, i olika åldersgrupper eller med olika utbildningsgrad.

Demenssjukdomar – ett exempel på en jämställdhetsanalys av en folksjukdom

Nedan redovisas ett axplock av forskningsresultat och statistik om jämställd hälsa vid demenssjukdom. Syftet är inte att ge en heltäckande bild utan att illustrera på vilket sätt jämställdhetsaspekter kan ha relevans vid folksjukdomar.

Fler kvinnor än män har demenssjukdomar som exempelvis Alzheimers sjukdom, vilket oftast förklaras med att hög ålder är den största riskfaktorn och

att kvinnor som grupp lever längre än män⁵⁵. Trots att fler kvinnor än män har demenssjukdom inkluderas färre kvinnor i klinisk forskning⁵⁶.

Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer

Det finns ett antal faktorer som ökar risken att utveckla demenssjukdom, till exempel kort utbildning, obehandlad hörselnedsättning, traumatisk hjärnskada, högt blodtryck, fetma, depression, social isolering, fysisk inaktivitet och diabetes⁵⁷. Det är relevant att analysera dessa utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Till exempel: Depression ökar risken för att insjukna i demenssjukdom med upp till 70 procent och fler kvinnor än män har diagnosen depression⁵⁸. Samtidigt är män med depressionssymptom underdiagnostiserade⁵⁹ och förekomsten av depression är särskilt hög bland transpersoner och ickebinära⁶⁰. Traumatisk hjärnskada (TBI) ökar också risken för demenssjukdom. Fler män än kvinnor drabbas av TBI, risken för TBI är störst för yngre (under 14 år) och äldre (över 85 år)⁶¹ och TBI i samband med idrott har ökat⁶². Personer som fått TBI genom våld i nära relationer är underrepresenterade i forskningen. Det gäller i ännu högre grad transpersoner som också löper högre risk för TBI än genomsnittsbefolkningen⁶³.

Upptäckt och behandling av sjukdom

Forskning har visat att vid tidig diagnostisering av lindrig kognitiv funktionsnedsättning (som kan ses som ett förstadium till demenssjukdom) missas kvinnor med sådan nedsättning och deras begynnande Alzheimers sjukdom fångas inte upp. Däremot testas fler män positivt och riskerar att få diagnosen Alzheimers fast de inte utvecklar sjukdomen⁶⁴. En dansk befolkningsstudie visade att personer med hög inkomst fick sin demensdiagnos i ett tidigare skede av sjukdomsförloppet och att fler män än kvinnor hade hög inkomst⁶⁵. Forskning tyder också på att kvinnor oftare feldoserar när det gäller läkemedel och oftare får läkemedel med negativ kognitiv påverkan⁶⁶. Trots litet underlag tyder forskning på att effekten av olika psykosociala interventioner skiljer sig mellan kvinnor och män⁶⁷.

Stöd och omsorg

Personer med demenssjukdom har ofta ett stort omvårdnadsbehov. Då demenssjukdom är vanligast i högre ålder och kvinnor lever längre är det fler kvinnor än män som har ett sådant behov. Väntetider till särskilt boende är längre för kvinnor än män⁶⁸. Kvinnor erhåller i större utsträckning hemtjänstinsatser och män i större utsträckning dagverksamhet⁶⁹. Fler kvinnor än män

⁵⁵ Mielke 2018

⁵⁶ Baron et al. 2015

⁵⁷ Livingston et al. 2024

⁵⁸ Mielke 2018

⁵⁹ Olsson et al. 2020

⁶⁰ Brady et al. 2023

⁶¹ Pedersen et al. 2015

⁶² Marklund et al. 2019

⁶³ Giordano et al. 2020

⁶⁴ Mauvais-Jarvis et al. 2020

⁶⁵ Petersen et al. 2021

⁶⁶ ibid

⁶⁷ Baron et al. 2015

⁶⁸ Socialstyrelsen, Vård och omsorg för äldre – lägesrapport 2025

⁶⁹ Svenska registret för kognitiva sjukdomar/demenssjukdomar, årsrapport 2024

med demenssjukdom bor ensamma. Risk för undernäring föreligger för en fjärdedel i gruppen med demenssjukdom och risken är särskilt hög bland de bor ensamma⁷⁰. Risken att inte gå på tandläkarbesök är också större bland de som bor ensamma⁷¹.

Kön och genus

Det finns genetiska riskfaktorer för demenssjukdom som skiljer sig mellan kvinnor och män (könsaspekter)⁷². Det finns också samhällsnormer (genusaspekter) som påverkar jämställd hälsa vid demenssjukdom. Demenssjukdom är förknippad med stigma⁷³ och det finns risk att personer med demenssjukdom betraktas och bemöts som könlösa, vilket kan påverka deras identitet och sjukdomsförlopp negativt⁷⁴. Personer med demenssjukdom kan också möta ålderism och sexism som var för sig och tillsammans riskerar att leda till diskriminering⁷⁵. Köns- och genusaspekter är också relevanta utifrån ett närstående perspektiv och berör i hög grad flera andra jämställdhetsmål.

Slutsats

Denna korta sammanställning belyser att det är relevant att analysera jämställdhet vid demenssjukdom utifrån så väl "Förebyggande, hälsofrämjande och riskfaktorer", "Upptäckt och behandling av sjukdom", "Stöd och omsorg", "Kön och genus". Det är ingen heltäckande analys utan ska med några exempel illustrera vad som kan ingå när jämställd hälsa undersöks utifrån en folksjukdom som fokusområde.

⁷⁰ *ibid*

⁷¹ Lexomboon et al. 2020

⁷² Mauvais-Jarvis et al. 2020

⁷³ Milne 2010

⁷⁴ Sandberg 2018; Bartlett et al. 2018

⁷⁵ Milne 2010

Referenser

- Album D., Johannessen L.E.F. & Rasmussen E.B. Stability and change in disease prestige: A comparative analysis of three surveys spanning a quarter of a century. *Social Science and Medicine*. 180 (2017): s. 45-51
- Axelsson Fisk S., Ekberg-Jansson A., Stridsman C. & Merlo L. Socioekonomiska riskfaktorer bör beaktas i kvalitetsregister. *Läkartidningen*, 2021-02-08
- Baron S., Ulstein I. & Werheid K. Psychosocial interventions in Alzheimer's disease and amnesic mild cognitive impairment: evidence for gender bias in clinical trials. *Aging & Mental Health*. 19(4) (2015): s. 290-305
- Bartlett R., Gjernes T., Lotherington A-T. & Obstfelder A. Gender, citizenship and dementia care: a scoping review of studies to inform policy and future research. *Health and Social Care in the Community*. 26(1) (2018): s. 14-26
- Björk E., Gustavsson M., Palmstierna Burenus M., Valentin A., Olovsson M. & Melin A-S. Nationellt vårdprogram för bättre och jämlik vård vid endometrios. *Läkartidningen*, 2020-06-02
- Brady B., Zheng L., Kootar S. & Anstey K.J. Sex and gender differences in risk scores for dementia and Alzheimer's disease among cisgender, transgender, and non-binary adults. *Alzheimer's & Dementia*. 20 (2024): s. 5-15.
- Coleman E., Radix A.E., Bouman W.P., Brown G.R., de Vries A.L.C. (...) & Arcelus J. Standards of care for the health of transgender and gender diverse people, Version 8. *International Journal of Transgender Health*. 23: sup1 (2022): s. 1-259
- De Martinis M., Sirufo M.M., Polsinelli M., Placidi G., Di Silvestre D. & Ginaldi L. Gender differences in osteoporosis: a single-center observational study. *The World Journal of Mens Health*. 39(4) (2021): s. 750-759
- Enthoven P., Molander P., Öberg B., Stålnacke B.M., Stenberg G. & Gerdle B. Do pain characteristics guide selection for multimodal pain rehabilitation? *Journal of Rehabilitation Medicine*. 49(2) (2017): s. 161-169
- Folkhälsomyndigheten (2025). Kvinnors upplevelse av klimakteriet och stöd från hälso- och sjukvården. Artikel 25156
- Folkhälsomyndigheten. Nationella folkhälsoenkäten "Hälsa på lika villkor?" (2025) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/om-vara-datainsamlingar/nationella-folkhalsoenkaten/> [2025-10-27]
- Folkhälsomyndigheten. Skolbarns hälsovanor. (2023) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/skolbarns-halsovanor/> [2025-10-27]
- Folkhälsomyndigheten (2015). Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner. Artikelnummer 15038
- Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) (2023). Kvinnors hälsa och sjukdomar - kartläggning och analys av forskningsbehov. ISBN: 978-91-88561-56-5 (bilaga 1)

- Giordano K.R., Rojas-Valencia L.M., Vedanshi Bhargava V. & Lifshitz J. Beyond binary: influence of sex and gender on outcome after traumatic brain injury. *Journal of Neurotrauma*. 37 (2020): s. 2454–2459
- Haukenes I., Hensing G., Stålnacke B.M. & Hammarström A. Do pain severity guide selection to multimodal pain rehabilitation across gender? *European Journal of Pain*. 19 (2015): s. 826-833
- Hoffman D.E., Fillingim R.B. & Veasley C. The woman who cried pain: do sex-based disparities still exist in the experience and treatment of pain? *Journal of Law, Medicine & Ethics*. 50(3) (2022): s. 519-541
- Hølge-Hazelton B. & Malterud K. Gender in medicine - - does it matter? *Scandinavian Journal of Public Health*. 37(2) (2009): s.139-145
- Jämställdhetsmyndigheten (2023). Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden. Underlagsrapport 2023:8
- Jämställdhetsmyndigheten (2023). Ojämna insatser för jämställdheten. Rapport 2023:18
- Jämställdhetsmyndigheten (2022). Psykisk hälsa och andra aspekter av hälsa. Rapport 2021:2
- Jämställdhetsmyndigheten (2021). Psykisk ohälsa och andra aspekter av hälsa. Rapport 2021:2
- Karolinska Institutet, Svensk MeSH. <https://mesh.kib.ki.se/> [2025-10-28]
- Lexomboon D., Gavriilidou N.N., Höijer J., Skott P., Religa D., Eriksdotter M. & Sandborgh-Englund G. Discontinued dental care attendance among people with dementia: A register-based longitudinal study. *Gerodontology*. 38 (2021): s. 57–65
- Lipton R.B., Serrano D., Holland S., Fanning K.M., Reed M.L. & Buse D.C. Barriers to the diagnosis and treatment of migraine: effects of sex, income, and headache features. *Headache*. 53 (2013): s. 81–92
- Livingston G., Huntley J., Liu K.Y., Costefreda S.G., Selbæk G., (...) & Mukadam M. Dementia prevention, intervention, and care: 2024 report of the Lancet standing Commission. *Lancet*. 404 (2024): s. 572–628
- Marklund N., Bellander B-M., Godbolt A., Levin H., McCrocy P. & Thelin E.P. Treatments and rehabilitation in the acute and chronic state of traumatic brain injury. *Journal of Internal Medicine*. 285(6) (2019): s. 608–623
- Mauvais-Jarvis F., Merz N.B., Barnes P.J., Brinton R.D., Carrero J-J. (...) & Suzuki A. Sex and gender: modifiers of health, disease, and medicine. *Lancet*. 396 (2020): s. 565 – 582
- Merdji H., Long M.T., Ostermann M., Herridge M., Myatra S.N. (...) & Gebhard C.E. Sex and gender differences in intensive care medicine. *Intensive Care Medicine*. 49 (2023): s. 1155-1167
- Mielke M.M. Sex and gender differences in Alzheimer’s disease dementia. *Psychiatric Times*. 35(11) (2018): s. 14–17
- Milne A. The ‘D’ word: Reflections on the relationship between stigma, discrimination and dementia. *Journal of Mental Health*. 19:3 (2010), s. 227–233

- Myndigheten för vård och omsorgsanalys (2025). Flickors och kvinnors hälsa i Sverige. PM 2025:5
- Myndigheten för vård- och omsorgsanalys (2023). Över tiden? En uppföljning av satsningen på kvinnors hälsa. Rapport 2023:5
- Olsson S., Hensing G., Burström B. & Löve J. Unmet Need for Mental Healthcare in a Population Sample in Sweden: A cross-sectional study of inequalities based on gender, education, and country of birth. *Community Mental Health Journal*. (2020): s. 1-12
- Paganini G.A., Summers K.M., ten Brinke L., & Lloyd E.P. Women exaggerate, men downplay: gendered endorsement of emotional dramatization stereotypes contributes to gender bias in pain expectations. *Journal of Experimental Social Psychology*. 109 (2023): s. 1-14
- Pedersen K., Fahlstedt M., Jacobsson A., Kleiven S. & von Holst H. A national survey of traumatic brain injuries admitted to hospitals in Sweden from 1987 to 2010. *Neuroepidemiology*. 45 (2015): s. 20-27
- Percival V., Thomas O.T., Oppenheim B., Rowlands D., Chisadza C. (...) & Friberg P. The Lancet Commission on peaceful societies through health equity and gender equality. *Lancet*. 402 (2023): s. 1661-722
- Petersen J.D., Wehberg S., Packness A., Herning Svensson N., Hyldig N., (...) & Boch Waldorff F. Association of socioeconomic status with dementia diagnosis among older adults in Denmark. *JAMA Network Open*. 4(5) (2021): e2110432
- Regeringskansliet. Agenda 2030 | Mål 5 | Jämställdhet. regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/agenda-2030-mal-5-jamstalldhet/ [2025-10-22]
- Region Stockholm, Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin (2021). Kön och risk för allvarlig sjukdom och död i covid-19. Rapport 2021:5
- Robertson J. Waiting time at the emergency department from a gender equality perspective. Master thesis in medicine (2014). Institute of Medicine at the Sahlgrenska Academy, University of Gothenburg
- Sallinen M., Mengshoel A.M. & Nyheim Solbrække K. "I can't have it; I am a man. A young man!" – men, fibromyalgia and masculinity in a Nordic context. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*. 14(1) (2019): 1676974
- Samulowitz A., Gremyr I, Eriksson E. & Hensing G. "Brave men" and "emotional women": a theory-guided literature review on gender bias in health care and gendered norms towards patients with chronic pain. *Pain Research and Management*. (2018): 6358624
- Sandberg L.J. Dementia and the gender trouble?: theorising dementia, gendered subjectivity and embodiment. *Journal of Aging Studies*. 45 (2018): S. 25-31
- Shah D.P., Thaweethai T., Karlson E.W., Shah H.B., Horne B.D. (...) & Singer N.G. Sex differences in long COVID. *JAMA Network Open | Infectious Diseases*. 8(1) (2025): s. 1-17
- Statistikmyndigheten SCB, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF). <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning-och->

- levnadsförhållanden/levnadsförhållanden/undersökningarna-av-levnadsförhållanden-ulf-silc/ [2025-10-27]
- Socialstyrelsen (2025). Vård och omsorg för äldre – lägesrapport 2025. Artikelnummer: 2025-3-9487
- Socialstyrelsen (2023). Insatser för en jämlik hälso- och sjukvård med fokus på sjukdomar som främst drabbar kvinnor och flickor – Regeringsuppdrag. S2023/00969
- Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU). Tema: Kvinnors hälsa och levnadsvillkor. <https://www.sbu.se/sv/publikationer/tema-kvinnors-halsa-och-levnadsvillkor/> [2025-10-28]
- Stone L., Explaining the unexplainable. Crafting explanatory frameworks for medically unexplained symptoms. *Australian Family Physician*. 40(6) (2011): s. 440–444
- Svenska registret för kognitiva sjukdomar/demenssjukdomar (SweDem) (2024). Årsrapport 2024. <https://www.ucr.uu.se/svedem/resultat/arsrapporter> [2025-10-28]
- Sveriges Kommuner och Regioner (2025). Kvinnors och mäns upplevelser av vården. ISBN/Beställningsnummer: 978-91-8047-327-9
- Sveriges Kommuner och Regioner. Framtidens socialtjänst, omställning till ny socialtjänstlag; NUSO – nationell uppföljning av socialtjänstens omställning. (2025) <https://skr.se/socialtjanst/framtidenssocialtjanstomstallningtillnysocialtjanstlag.8467.html> [2025-10-27]
- Sveriges Kommuner och Regioner. Hälso- och sjukvårdsbarometern 2024. (2025) <https://extra.skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/hals-ochsjukvardsbarometern2024.87419.html> [2025-10-27]
- Sveriges Kommuner och Regioner. Nationell Patientenkät. (2025) <https://patientenkät.se/nationellpatientenkät/nationellpatientenkät.78822.html> [2025-10-27]
- Sveriges Kommuner och Regioner (2023). Ojämsställdhet i socialtjänsten. ISBN: 978-91-8047-194-7
- Sveriges Kommuner och Regioner. (O)jämsställdhet i hälsa och vård - SKR Rapportwebb [2025-10-28]
- Sveriges regioner i samverkan. Kunskapsstyrning hälso- och sjukvård. (2025) <https://kunskapsstyrningvard.se/kunskapsstyrningvard/omkunskapsstyrning> [2025-10-27]
- Temkin S.M., Barr E., Moore H., Caviston J.P., Regensteiner J.G. & Clayton J.A. Chronic conditions in women: the development of a National Institutes of health framework. *BMC Women's Health*. 23(162) (2023): s. 1–11
- Todorov A., Kaufmann F., Arslani K., Haider A., Bengs S., (...) & Gebhard C.E. Gender differences in the provision of intensive care: a Bayesian approach. *Intensive Care Medicine*. 47 (2021): s. 577–587
- Västra Götalandsregionen (2022). Kartläggning av omotiverade könsskillnader i hälso- och sjukvården i VGR. SSN 2023–00161

Wesolowicz D.M., Clark F.J., Boissoneault J. & Robinson M.E. The roles of gender and profession on gender role expectations of pain in health care professionals. *Journal of Pain Research*. 11 (2018): s. 1121–1128

World Health Organization. Constitution. (2025).

<https://www.who.int/about/governance/constitution> [2025-10-22]

Zhang L., Reynolds Losin E.A., Ashar Y.K., Koban L. & Wager T.D. Gender biases in estimation of others' pain. *The Journal of Pain*. 22(9) (2021): s. 1048–1059

Zucker I. & Prendergast B.J. Sex differences in pharmacokinetics predict adverse drug reactions in women. *Biology of Sex Differences*. 11(32) (2020): s. 1–14

Artificiell intelligens och jämställdhet

*Sophia Ivarsson, filosofie doktor
och jämställdhetsexpert, Vinnova*

Artificiell intelligens och de jämställdhets- politiska målen

Utmaningar och möjligheter för jämställdhetspolitiken

VINNOVA
Sveriges innovationsmyndighet

Utgivare: Vinnova – Sveriges innovationsmyndighet

Titel: Artificiell intelligens och de jämställdhetspolitiska målen

Författare: PhD. Sophia Ivarsson

Utgiven: 14 april 2026

Serienummer: VR:2026:10

ISBN-nummer: 978-91-89905-49-8

Diarienummer: 2024-04263

Innehållsförteckning

1	Introduktion	5
2	Artificiell intelligens dubbla roll för jämställdhet	6
3	Riskområden och barriärer för jämställdhetsfrämjande AI	7
	3.1 Diskriminerande utfall och servicekvalitet	7
	3.2 Onlinevåld och trakasserier	7
	3.3 Generativ AI och deepfakes	8
	3.4 Innehållsmoderering och algoritmisk bias	8
	3.5 Brist på data och transparens	9
	3.6 EU AI Act	9
	3.7 Etisk AI	10
4	Sammanfattning av riskområden	12
5	Hur kan AI bidra till jämställdhet?	13
	5.1 AI och de jämställdhetspolitiska målen.....	14
6	Förslag för att realisera jämställdhetsdriven AI	19
	6.1 Nationella AI-piloter	19
	6.2 Utveckling av jämställdhetsinformerade AI-modeller	19
	6.3 Tvärsektoriella partnerskap.....	19
	6.4 Upphandling som styrmedel	20
	6.5 Stärkt kompetenslyft.....	20
7	Referenser	21

Sammanfattning

Artificiell intelligens (AI)¹ har en komplex och dubbel funktion i relation till jämställdhet. Teknologin innebär betydande risker genom att förstärka befintliga ojämställdhetsmönster och skapa nya former av ojämställdhet. Samtidigt rymmer AI en potential att främja jämställdhet och bidra till de jämställdhetspolitiska målen.

Den övergripande AI-utvecklingen präglas dock i hög grad av ett reaktivt förhållningssätt, där jämställdhetsutmaningar som uppstår hanteras i efterhand. Få AI-lösningar utformas med jämställdhet som en styrande utgångspunkt, vilket innebär att möjligheterna att använda tekniken som ett verktyg för att stödja utvecklingen inom de jämställdhetspolitiska målen inte tas tillvara fullt ut.

I ljuset av den omfattande samhällsomvandling som AI redan har medfört, och den snabba fortsatta teknikutvecklingen, är det avgörande, inte minst för den unga generationen, att säkerställa att AI bidrar till ett jämställt och inkluderande samhälle. Det kräver ett tydligt politiskt åtagande och stärkta satsningar på forskning, innovation och tillämpning av AI-lösningar där de jämställdhetspolitiska målen utgör grunden för teknikens design, styrning och användning.

Områden som behandlas i rapporten

- Risker med AI i relation till jämställdhet
- EU:s AI Act och dess begränsningar i att hantera jämställdhetsperspektiv
- Varför etik och jämställdhet kräver separata analyser inom AI-området
- AI:s potential att stödja och främja jämställdhetspolitiken
- Rekommenderade initiativ som kan främja en integrerad inriktning mellan AI och jämställdhetspolitiken, i syfte att komplettera och stärka den nationella AI utvecklingen och jämställdhetspolitiken.

¹ AI, eller artificiell intelligens, avser datorprogram och system som kan utföra uppgifter som normalt kräver mänsklig intelligens. Det innefattar maskininlärning, där system tränas på stora mängder data för att känna igen mönster och fatta beslut, samt avancerad databehandling som möjliggör automatisering och förbättrad problemlösning. AI används inom allt från bild- och taligenkänning till prediktiv analys och autonoma system.

1 Introduktion

Det är svårt att tänka sig en översyn av de jämställdhetspolitiska målen och hur förslag som kan driva dessa mer effektivt framåt, kan föras utan att diskutera AI:s roll i detta. Den digitala utvecklingen, där artificiell intelligens (AI) utgör en central komponent, har med ett snabbt förlopp öppnat upp för nya möjligheter men även ställt samhället inför betydande utmaningar. Inom jämställdhetsområdet har en mängd utmaningar lyfts fram kopplade till AI, vilka har bidragit till bristande tillit till tekniken, i synnerhet bland kvinnor. I FN:s rapport *Governing AI for Humanity*² rankas AI:s positiva inverkan på jämställdhet bland de lägsta av alla globala hållbarhetsmål. Så frågan är, finns det förutsättningar och i så fall vilka, för AI att bidra till jämställdhet?

Syftet med detta underlag är att belysa den dubbla roll som AI spelar i förhållande till jämställdhet och de jämställdhetspolitiska målen. En slutats av de studier som genomförts inom området AI för ökad jämställdhet, visar bland annat att där AI har en negativ inverkan på jämställdhet, finns samtidigt förutsättningar för att AI också kan vara en resurs för att bidra till ökad jämställdhet. För att AI ska kunna bidra till en positiv utveckling inom jämställdhetsområdet krävs dock ett mer målmedvetet och kunskapsbaserat arbetssätt än vad som hittills har präglat utvecklingen.

Underlaget presenterar en översikt av skärningspunkten mellan AI och jämställdhet och lyfter fram såväl de centrala utmaningarna som de möjligheter som tekniken erbjuder, samt presentera rekommendationer för hur AI:s potential att bidra till ökad jämställdhet kan stärkas ytterligare.

² https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/governing_ai_for_humanity_final_report_en.pdf

2 Artificiell intelligens dubbla roll för jämställdhet

AI har en dubbel roll i förhållande till jämställdhet. Å ena sidan förknippas tekniken med betydande risker. Algoritmer som tränas på partisk eller ofullständiga data, dvs en stor del av data som används idag³, riskerar att förstärka befintliga könsstereotyper och leda till oavsiktlig diskriminering. Dessutom har framväxten av AI-drivna digitala plattformar bidragit till en omfattande ökning av online-trakasserier, deepfakes och andra former av digitalt våld, där kvinnor och flickor i särskilt hög grad drabbas. Kvinnor är dessutom i hög grad frånvarande inom teknikutbildningar och utveckling av nya teknologier vilket påverkar deras möjligheter till makt och inflytande över tekniken.

Å andra sidan innebär AI nya möjligheter att främja jämställdhet, inte minst inom områden där traditionella metoder haft begränsad effekt. Forskning och teknikutveckling har dock generellt sett varit mer inriktade på att identifiera och hantera riskerna med AI ur ett jämställdhetsperspektiv, medan betydligt mindre arbeten har ägnats åt att undersöka hur AI kan bidra till jämställdhet. Delvis kan detta förklaras med att det saknas en tydlig marknad eller efterfrågan på lösningar där AI aktivt främjar jämställdhet, dvs det finns idag ingen tydlig behovsanalys eller uttalade behovsägare. Dessutom visar studier att jämställdhet i princip är helt frånvarande i Sveriges policys avseende AI och digitalisering, trots att jämställdhetsintegrering ska genomsyra svensk politik.^{4, 5}

Trots, eller snarare på grund av, de utmaningar som AI medför är det en avgörande samhällsfråga att stärka satsningar på forskning, utveckling och innovation som fokuserar på hur AI kan främja jämställdhet och stödja jämställdhetspolitiken. Genom att rikta investeringar mot de områden där AI aktivt kan bidra till ökad jämställdhet, läggs samtidigt grunden för att motverka dess negativa effekter och stärker den samhällsnyttiga potentialen i teknologins utveckling.

För att förstå behovet av en sådan riktad satsning är det dock nödvändigt att först belysa de negativa effekter som AI kan ha för jämställdhetspolitiken. Därefter kan den möjliggörande potentialen analyseras, det vill säga hur teknologin kan utvecklas och användas som ett verktyg för jämställdhet.

Nedan följer en redogörelse för några av de riskområden som identifierats, innan fokus riktas mot hur AI kan utvecklas till ett verktyg för jämställdhet.

³ [When Good Algorithms Go Sexist: Why and How to Advance AI Gender Equity](#)

⁴ [Gender equality in Swedish AI policies. What's the problem represented to be? - Rönnblom - 2023 - Review of Policy Research - Wiley Online Library](#)

⁵ [Sveriges digitaliseringsstrategi 2025-2030 - Regeringen.se](#)

3 Riskområden och barriärer för jämställdhetsfrämjande AI

Enligt studier som finansierats av Vinnova och genomförts med ledning från Jämställdhetsmyndigheten⁶ har tre centrala riskområden med användningen av AI ur ett jämställdhetsperspektiv identifierats,

- Att användning av AI skapar ojämställdhet.
- Att användningen av AI reproducerar ojämställdhet.
- Användning av AI leder till diskriminering på grund av kön.

Mer specifikt presenterade Europeiska unionens Council Conclusions on "Advancing Gender Equality in the AI-Driven Digital Age"⁷ nyligen följande områden som särskilda risker att beakta,

3.1 Diskriminerande utfall och servicekvalitet

Könsbias i AI-system⁸ riskerar att leda till sämre service för kvinnor, exempelvis vid lånebedömningar, resursfördelning eller i rekryteringsprocesser. Forskning visar tex att AI-baserade premieberäkningar inom försäkringsbranschen kan använda indirekta variabler som, utan att explicit inkludera kön, skapar oavsiktlig diskriminering och därmed försämrar tillgången till service eller villkor för vissa grupper.⁹ Detta beror på att redan existerande strukturella skillnader i samhället reproduceras och förstärks i nya sammanhang, även när könsinformation inte finns direkt representerad i datamaterialet.¹⁰

3.2 Onlinevåld och trakasserier

AI och digitala plattformar utgör i allt högre grad arenor för könsbaserat våld online, mobbning, trakasserier och olika former av övergrepp. Särskilt utsatta är kvinnor, flickor och icke-binära som löper högre risk för exponering av teknologi-faciliterat våld.¹¹ Kvinnor i maktpositioner, såsom politiker och journalister, utsätts dessutom oproportionerligt ofta för hot, sexuella trakasserier samt systematiska kampanjer som

⁶ [AI och jämställdhet i statlig förvaltning](#)

⁷ [Council Conclusions on Advancing Gender Equality in the AI-Driven Digital Age.pdf](#)

⁸ Könsbias inom AI-utveckling avser systematiska snedvridningar i algoritmer och träningsdata som leder till diskriminerande utfall, ofta förstärkta genom skev könsfördelning i dataset och mansdominerade utvecklingsprocesser.

⁹ [How can we manage biases in artificial intelligence systems – A systematic literature review - ScienceDirect](#)

¹⁰ [\(PDF\) Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases](#)

¹¹ [Profiling Nordic Perpetrators of Gendered Online Abuse: Who, Why and How to Curb the Harm - NIKK](#)

syftar till att tysta deras röster^{12, 13, 14}. Inom forskningen används begreppet "technology-facilitated abuse" (TFA) för att beskriva våldformer som möjliggörs eller förstärks genom digital teknik.¹⁵ TFA innefattar både våldshandlingar som helt äger rum online och övergrepp som kombinerar digitala och fysiska dimensioner, exempelvis digitala hot följda av fysisk förföljelse med hjälp av geolokalisering.¹⁶

3.3 Generativ AI och deepfakes

Generativ AI medför risker genom möjligheten att effektivisera automatiseringen av trakasserier online och möjliggör skapandet och spridningen av kränkande meddelanden i mycket stor skala. Forskning visar att AI-system kan användas för att generera personligt anpassade hot, doxing (spridning av privat information) och för att snabbt producera och sprida manipulerade bilder och videor (deepfakes och så kallade deepnudes) utan samtycke, vilket i synnerhet drabbar kvinnor och flickor.¹⁷ Denna typ av teknik har bland annat utnyttjats i syften att offentligt skända, skambelägga eller utöva digital utpressning mot enskilda individer.

Virtuella miljöer och automatiska rekommendationssystem kan också exploateras för att sprida könsbaserat våldsamt och misogynt innehåll riktat mot kvinnor och flickor, både genom automatiska bottar och riktad propaganda.¹⁸ Enligt flera akademiska översiktsarbeten utgör AI-baserade system därför en växande riskfaktor, inte bara för spridningen av existerande våldsmönster, utan också för uppkomsten av nya former av könsrelaterad kränkning och digitalt våld.¹⁹

3.4 Innehållsmoderering och algoritmisk bias

Algoritmer för innehållsmoderering uppvisar ofta könsbias och brist på transparens, vilket gör det svårt att identifiera och åtgärda diskriminerande praxis online.²⁰ Det kan leda till att skadligt innehåll ligger kvar eller riktas oproportionerligt mot kvinnor och

¹² [Social, legal, and ethical implications of AI-Generated deepfake pornography on digital platforms: A systematic literature review - ScienceDirect](#)

¹³ [Technology-Facilitated Gender-Based Violence Against Politically Active Women: A Systematic Review of Psychological and Political Consequences and Women's Coping Behaviors - PubMed](#)

¹⁴ [The Chilling: global trends in online violence against women journalists; research discussion paper - UNESCO Digital Library](#)

¹⁵ [Technology-Facilitated Abuse in Intimate Relationships: A Scoping Review - PMC](#)

¹⁶ [The Nature, Patterns and Consequences of Technology-Facilitated Domestic Abuse: A Scoping Review - PubMed](#)

¹⁷ [Profiling Nordic Perpetrators of Gendered Online Abuse: Who, Why and How to Curb the Harm - NIKK](#)

¹⁸ ["Your opinion doesn't matter, anyway": exposing technology-facilitated gender-based violence in an era of generative AI - UNESCO Digital Library](#)

¹⁹ [Adverse human rights impact of dissemination of nonconsensual sexual deepfakes in the framework of European Convention on Human Rights: A victim-centered perspective - ScienceDirect](#)

²⁰ [Theory and Practice of Social Media's Content Moderation by Artificial Intelligence in Light of European Union's AI Act and Digital Services Act | European Journal of Law and Political Science](#)

flickor.²¹ En nyligen publicerad avhandling visar hur brister i DSA-reglering²² och plattformars självreglering (YouTube, Facebook, X) förstärker digital ojämställdhet genom otillräcklig moderering av hat och hot mot kvinnor.²³

3.5 Brist på data och transparens

Det råder betydande brister i tillgången till könsuppdelad och jämställdhetsrelaterad data inom digitala miljöer, något som försvårar möjligheten att undersöka och åtgärda diskriminering och algoritmisk bias. Flera publikationer har uppmärksammat att digitala plattformar, såsom sociala medier och gig-plattformar²⁴, ofta avstår från att dela användardata med oberoende forskare. Detta begränsar insynen i plattformarnas effekter och försämrar möjligheterna för evidensbaserad policyutveckling.²⁵

Själva utformningen av digitala plattformar kan dessutom medföra selektions- och rapporteringsbias, där vissa grupper exkluderas från datainsamling eller representation. Utebliven delning av anonymiserad användardata har visat sig vara ett hinder för att kunna förstå och åtgärda diskriminerande mönster i digitala miljöer.²⁶

3.6 EU AI Act

EU:s AI-lag (AI Act) trädde i kraft i augusti 2024 och är den första omfattande lagstiftningen i världen som reglerar artificiell intelligens på EU-marknaden.²⁷ Lagen syftar till att skydda EU-medborgares grundläggande rättigheter, hälsa och säkerhet genom en riskbaserad strategi där olika typer av AI-system regleras beroende på vilka risker de medför. Även jämställdhetsaspekter regleras genom denna lag. Dock visar studier att denna reglering inte är tillräcklig för att hantera de problem som uppstår utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Detta beror främst på följande,

3.6.1 Fokuserar främst på direkt diskriminering

AI-förordningen riktar sig huvudsakligen mot direkta diskriminerande utfall, till exempel när en algoritm tydligt utesluter en kvinna från en jobbsökning på grund av kön. En stor del av riskerna med AI uppstår dock genom indirekta effekter, såsom förstärkning av stereotyper och könsbias via de data som används för att träna algoritmer. Dessa

²¹ [Algorithmic content moderation: Technical and political challenges in the automation of platform governance - Robert Gorwa, Reuben Binns, Christian Katzenbach, 2020](#)

²² DSA (Digital Services Act) är EU:s förordning (EU 2022/2065) om digitala tjänster som reglerar plattformars ansvar för innehållsmoderering och borttagning av olagligt material, med sanktioner upp till 6% av global omsättning.

²³ [Online Content Moderation : The regulatory continuum from EU regulation to platform self-regulation](#)

²⁴ Gig-plattformar är digitala tjänster som förmedlar korta, tillfälliga arbetsuppdrag ("gig") mellan frilansare och uppdragsgivare, ofta via appar. De möjliggör flexibel arbetsform utan fasta anställningar som påverkar bland annat arbetsvillkor och datadelning.

²⁵ [The Accountability Paradox: How Platform API Restrictions Undermine AI Transparency Mandates](#)

²⁶ [Introduction to the special issue on 'the gender of the platform economy' | Internet Policy Review](#)

²⁷ [EU AI Act: first regulation on artificial intelligence | Topics | European Parliament](#)

indirekta effekter når sällan upp till den juridiska tröskeln för diskriminering enligt nuvarande EU-lag, och omfattas därför ofta inte av förordningen.²⁸

3.6.2 Indirekta könseffekter förbises

Förordningen riktar in sig på vissa högriskområden (som rekrytering), men många algoritmer med betydande könseffekter faller utanför dess räckvidd, särskilt de som påverkar beslut indirekt eller används som förberedande steg snarare än att fatta slutgiltiga beslut. Algoritmer som används inom offentlig förvaltning eller av privata aktörer för andra syften än rekrytering (t.ex. sökmotorer, rekommendationssystem) kan upprätthålla könsbias utan att regleras som "högrisk" enligt förordningen.²⁹ Förordningen hanterar inte tillräckligt dessa indirekta, systematiska könsbias, trots att de kan ha lika negativa effekter som direkt diskriminering.³⁰

3.6.3 Brist på rättspraxis och juridisk tydlighet

Rättspraxis och juridiska prejudikat avseende algoritmisk diskriminering inom EU är ännu begränsade, vilket medför betydande osäkerhet i såväl tillämpningen som tolkningen av AI förordningen. Bevisbördan och tillgången till relevanta bevismedel utgör särskilda hinder för individer som utsätts för algoritmisk diskriminering, eftersom förordningen inte tillhandahåller tydliga vägledningar för hur dessa frågor ska hanteras i rättslig prövning.³¹

I den statliga utredningen om nationella anpassningar till AI förordningen (SOU 2025:101) betonas att konsekvenserna för jämställdhet mellan kvinnor och män ska redovisas. Utredningens slutsats framstår dock som ambivalent, å ena sidan anges att de föreslagna anpassningarna inte bedöms få några konsekvenser för jämställdheten, å andra sidan framhålls att det är svårt att på ett tillförlitligt sätt bedöma om förslagen i praktiken kan komma att påverka jämställdheten och i så fall i vilken omfattning.³²

3.7 Etisk AI

Ytterligare problem inom området AI och jämställdhet är den ofta oreflekterade sammankopplingen mellan jämställdhetsutmaningar och etiska frågor.³³ Det finns en tendens att likställa "etisk AI" med de jämställdhetsaspekter som identifierats inom området, trots att etiska riktlinjer och policier ofta främst fokuserar på mer generella begrepp såsom transparens, ansvarsskyldighet och integritet, snarare än på specifika jämställdhetsutmaningar. Dessa antaganden är sällan explicita och leder till att

²⁸ [The AI Act, gender equality and non-discrimination: what role for the AI office? | ERA Forum](#)

²⁹ [Implications of the AI Act for Non-Discrimination Law and Algorithmic Fairness](#)

³⁰ [Gender in a stereo-\(gender\)typical EU AI law: A feminist reading of the AI act | Cambridge Forum on AI: Law and Governance | Cambridge Core](#)

³¹ <https://data.europa.eu/doi/10.2838/544956>

³² [Anpassningar till AI-förordningen \(Statens offentliga utredningar 2025:101\) | Sveriges riksdag](#)

³³ Etisk AI innefattar utveckling och användning av AI-system som respekterar mänskliga rättigheter, säkerställer transparens och ansvar, samt följer lagar som GDPR för att skydda individers integritet och motverka skada.

jämställdhet reduceras till en underkategori av etik i stället för att ses som en egen självständig och komplex dimension.

Studier har visat att etiska ramverk och riktlinjer för AI sällan problematiserar eller mer djupgående adresserar jämställdhetsutmaningar. Till exempel visar analyser av ett flertal ledande etiska AI-dokument att jämställdhet ofta nämns i förbifarten, utan tydliga mekanismer för faktisk implementering. Jämställdhetsrelaterade frågor osynliggörs genom att inkluderas i bredare etiska diskussioner, vilket resulterar i att jämställdhetsspecifika strukturella utmaningar överhuvudtaget inte adresseras. Detta är ett återkommande mönster som även kunnat observeras i EU:s Horisont 2020-program, där utlysningar märkta som "gender and ethics"-relevanta till stor del endast adresserade etik i termer av integritet och datasäkerhet, snarare än specifika jämställdhetsutmaningar. Även Försäkringskassan har identifierat risker i sin AutoML-plattform då etik och rättsliga frågor inte särskiljs från jämställdhetsaspekter. Utan ett explicit jämställdhetsperspektiv riskerar analyser att begränsas till lagkrav, vilket kan leda till användning av fel data och diskriminerande utfall.³⁴

I AI-kommissionens slutbetänkande framträder en liknande problematik där vikten av etik lyfts flertalet gånger utan att innebörden av begreppet tydligt definieras (eller där de särskilda jämställdhetsutmaningarna inom AI-området lyfts mer än marginellt.)³⁵

Enligt Friedrich Ebert Stiftung³⁶ utgör "gender bias" i AI inte bara en etisk fråga, utan är ett genomgripande systemproblem:

"This bias is not just an ethical issue but a systemic one, perpetuated throughout the AI lifecycle."

Att slå ihop etik och jämställdhet i AI-policy innebär en risk att de specifika problem som rör könsrelaterade aspekter inom AI marginaliseras eller döljs. En central orsak är att etisk reglering, särskilt inom teknik- och innovationsområdet, ofta är normativ till sin karaktär och syftar till att skapa ramar som styr praktiken utifrån gemensamma och redan etablerade föreställningar om vad som är etiskt riktigt. Därmed tenderar den att reproducera rådande samhällseliga normer och värderingar. Jämställdhetspolitik är däremot transformativ, den syftar till att förändra befintliga strukturer och praktiker mot ett mer jämställt och inkluderande tillstånd. Dessa två syften är fundamentalt olika och när de slås samman riskerar den förändringsdrivande potentialen i jämställdhetsarbetet att underställas de normativa etiska ramar som i stället bevarar status quo. Detta är särskilt problematiskt i AI sammanhang, eftersom algoritmer som tränas på historiska data också reproducerar de normer och bias som finns i dessa data. För att nå mer jämställda resultat krävs därför nya tillvägagångssätt som aktivt bryter med tidigare mönster.

³⁴ [AI och jämställdhet i statlig förvaltning](#)

³⁵ [AI-kommissionens Färdplan för Sverige - Regeringen.se](#)

³⁶ <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21889-20250304.pdf>

4 Sammanfattning av riskområden

Sammanfattningsvis är riskerna med AI ur ett jämställdhetsperspektiv både omfattande och välkända. Befintliga regleringar räcker inte hela vägen för att motverka de negativa effekter AI kan ha i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

För att AI-lösningar ska kunna främja jämställdhet krävs mer än att enbart motverka den könsbias som uppstår i den generella AI-utvecklingen. All bias är till exempel inte nödvändigtvis problematisk eller något som bör elimineras. Vissa uttryck för könsbias kan spegla faktisk ojämställdhet i samhället, medan andra härrör från teknologins utvecklingsprocesser. Det centrala är därför att förstå vilken bias som uppstår i AI och varför. Att försöka lösa problemet genom att ta bort kön som variabel är ofta ineffektivt, eftersom andra faktorer kan korrelera med kön och ge samma partiska resultat, samtidigt som potentiellt jämställdhetsfrämjande insikter går förlorade. För att kunna urskilja dessa orsaker krävs genusanalyser genom hela AI-utvecklingen.³⁷ Det behövs därför ett strategiskt orienterat tillvägagångssätt som aktivt styr mot att stödja och främja de jämställdhetspolitiska målen, snarare än att enbart fokusera på att korrigera negativa jämställdhetseffekter i efterhand.

³⁷ Genusanalys är en metod som undersöker hur sociala och kulturella normer kring kön påverkar resultat och strukturer, inklusive hur data samlas in, annoteras och används, samt hur dessa normer kan påverka besluten som AI-system fattar. Genom att analysera dessa processer kan dolda jämställdhetsaspekter identifieras och undvika förenklade slutsatser som kan uppstå om kön bara tas bort som variabel, eftersom kön ofta samspelar med andra faktorer och processer, vilket även präglar AI:s beslutsfattande.

5 Hur kan AI bidra till jämställdhet?

Sedan 2019 har Vinnova genomfört en rad aktiviteter inom satsningen "AI för ökad jämställdhet". Syftet har varit att undersöka hur AI kan användas för att bidra till att lösa jämställdhetsutmaningar generellt och de jämställdhetspolitiska målen specifikt. Resultaten från de forsknings- och innovationsprojekt som finansierats under åren pekar på att AI, med rätt förutsättningar, kan vara ett verktyg för att stödja utvecklingen inom de jämställdhetspolitiska målen.³⁸

Exempelvis kan AI:s kapacitet att analysera och visualisera komplexa datamängder i realtid stödja arbetet med de jämställdhetspolitiska målen genom att ge myndigheter och beslutsfattare kontinuerlig insikt i utvecklingen. Genom att bearbeta stora och komplexa datamängder kan AI hjälpa till att synliggöra dolda och tidigare okända mönster. Dess förmåga till realtidsvisualisering ger ett dynamiskt verktyg för uppföljning och utvärdering av jämställdhetsstrategier, vilket möjliggör snabb upptäckt av förändringar och effektiv styrning av insatser baserat på aktuell information.

En central styrka är AI:s förmåga att identifiera och synliggöra kunskapsluckor. Forskning från perioden 2010–2024 visar att 78 % av granskade AI dataset innehöll tre gånger fler datapunkter relaterade till män än till kvinnor, vilket skapar systematiska skevheter i många av AI:s resultat och slutsatser.³⁹ Genom att komplettera traditionell data med syntetiskt genererad information om kvinnor och underrepresenterade grupper kan dessa obalanser minskas. Detta möjliggör en mer nyanserad analys av bakgrundsfaktorer såsom etnicitet, funktionsnedsättning och socioekonomiska variabler, dimensioner som ofta är svåra att fånga i befintlig statistik.

För att AI ska kunna utnyttjas fullt ut i jämställdhetsarbetet krävs dock noggrann kurering, kvalitetssäkring och transparens i datahanteringen för att undvika ny diskriminerande könsbias som en effekt av teknologin och för att säkerställa att analyserna speglar verklighetens komplexitet.

En form av artificiell intelligens, ofta benämnd Aspirational AI, har under senare år använts med avsikten att korrigera befintliga snedvridningar i data och därigenom främja mer jämställda och jämlika utfall. Tillämpningarna hittills visar begränsad framgång, delvis på grund av att ansatsen vilar på normativt definierade ideal om jämställdhet snarare än empiriskt verifierbara förhållanden. Denna typ av AI tenderar därmed att skapa modeller som reproducerar en idealiserad förståelse och riskerar att skymma de komplexa strukturer som formar ojämställdhet i praktiken.⁴⁰ För att motverka detta krävs

³⁸ För en mer utförlig redogörelse för projekten, se [Rapporter kring jämställdhet i Vinnova pjai-24-524.pdf](#)

⁴⁰ [International AI Safety Report 2025 i International AI Safety Report](#)

inte enbart systematisk och transparent metodik för datakurering, kvalitetssäkring och kontinuerlig validering, utan även att utvecklingen av AI-lösningar tar sin utgångspunkt i faktiska, empiriskt belagda jämställdhetsproblem där teknologin kan bidra till en fördjupad och realistisk förståelse av könsstrukturer och därmed bli ett verksamt redskap i jämställdhetsarbetet.

Eftersom teknik inte är värderingsneutral utan formas av de värderingar som råder i den miljö där den utvecklas och används, är det viktigt att poängtera att AI alltid måste betraktas som ett komplement till andra verktyg och metoder och att det är samspelet mellan människa och teknologi, så kallad hybrid intelligens, som är avgörande för att öka både effektivitet och träffsäkerhet i arbetet för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Ansvaret för att bygga ett jämställt samhälle kan aldrig överlämnas till tekniken själv, samtidigt som vi inte kan bortse från AI:s omfattande påverkan på samhällets utveckling mot jämställdhet.

Nedan följer exempel på forsknings- och innovationsprojekt som, med jämställdhet som utgångspunkt, undersöker hur AI kan bidra till att uppnå flera av de jämställdhetspolitiska målen. Det bör noteras att AI-initiativ som specifikt syftar till att främja jämställdhet är relativt småskaliga och står i sin linda jämfört med den bredare AI-forskningen.

5.1 AI och de jämställdhetspolitiska målen

5.1.1 Jämställd fördelning av makt och inflytande

Med utgångspunkt i det jämställdhetspolitiska målet om en jämn fördelning av makt och inflytande är det särskilt viktigt att belysa kvinnors betydande underrepresentation inom utbildningar och yrkesområden kopplade till AI. Parallellt är kvinnor överrepresenterade i yrken där automatiseringsrisken är hög, och flera studier visar att AI-teknologi förväntas ersätta många av dessa arbeten, särskilt i höginkomst-länder.⁴¹ Dessutom används AI i mindre utsträckning av kvinnor i arbetslivet jämfört med män. Denna skeva representation i AI-utveckling och tillämpning begränsar kvinnors makt och inflytande över teknologikutformning och dess tillämpning.⁴²

Nyligen genomförda studier inom EU visar att kvinnliga studenter som söker STEM-utbildningar i hög grad motiveras av en vilja att bidra till samhällsrelevant kunskap och lösningar på globala utmaningar. Deras engagemang kolliderar dock ofta med utbildningssystemets strukturer, där snävt definierad teknisk expertis och mansdominerade professionella kulturer fortsatt tillskrivs högre värde.⁴³ Många kvinnor lämnar dessutom STEM-yrken på grund av rådande maskulinitetskulturer och

⁴¹ [Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure](#)

⁴² [pjai-24-524.pdf](#)

⁴³ [Bridging the gender gap in the energy transition: addressing unmet aspirations and repellent effect in education and career pathways in Italy, Germany and UK](#)

diskriminering, vilket försvårar jämn maktfördelning inom dessa områden.⁴⁴ Konsekvensen blir att kvinnors drivkrafter inte fullt ut kanaliseras mot STEM-relaterade utbildnings- och karriärvägar. För att motverka detta behöver utbildningsinsatser inom STEM i större utsträckning utformas så att de svarar mot kvinnors motivationer och intressen.

Digitala plattformar som *Girls Go Circular* och *ESTEAM* använder AI-stöd för att anpassa utbildningsinnehåll efter individers förutsättningar och intressen, och bidrar samtidigt till att utveckla flickors och kvinnors digitala färdigheter med stöd av mentorer.⁴⁵ Utvärderingar visar att dessa insatser bidrar till ökat intresse och högre genomströmning av kvinnor till STEM-utbildningar. Initiativ som dessa är främst projektbaserade. För att på sikt stärka jämställdheten inom STEM behövs en bredare genomlysning och förändring av utbildningssystemet, där AI-verktyg kan spela en viktig roll i att omforma STEM-utbildningar så att kvinnors drivkrafter bättre tas tillvara.

5.1.2 Ekonomisk jämställdhet

Forskningsprojekt som utvecklat algoritmer utifrån forskning om investerares medvetna och omedvetna könsbias har visat att AI systematiskt kunnat justera för investerares könsbundna fördomar, vilket inte bara genererade högre avkastning över tid, utan även mer jämställda och inkluderande investeringsportföljer.⁴⁶

Vidare framgår det att algoritmernas förmåga att hantera stora datamängder och objektivt väga olika faktorer kan bidra till en mer transparent och konsekvent process än vad som ofta är fallet hos mänskliga investerare med sina kognitiva begränsningar och sociala förutfattade meningar. Dessa resultat är relevant långt utanför investeringsområdet. Ytterligare tillämpningsområden kan bland annat vara kreditbedömningar, tillgång till lån och försäkringsbeslut.

5.1.3 Jämställd Utbildning

Internationella studier visar att AI har stor potential att öka flickors engagemang inom STEM-ämnen, som beskrivits ovan, samtidigt som pojkar kan få stöd för att förbättra sina skolresultat. AI-baserade rekommendations- och återkopplingssystem erbjuder särskilt lågpresterande elever individuell feedback och anpassade övningar, vilket har visat sig gynna pojkar som ofta behöver snabb och konkret återkoppling.⁴⁷ Samtidigt kan AI-verktyg ge flickor digitalt stöd och skraddarsydda undervisningsmoduler, vilket dokumenterats ha positiv effekt på deras intresse för STEM-ämnen och genomströmning.⁴⁸

⁴⁴ <https://portal.research.lu.se/en/publications/interventions-for-young-womens-stem-interest-targeting-the-predic>

⁴⁵ [Insatser för fler kvinnor inom STEM-ämnena - European Education Area](#)

⁴⁶ [Do Algorithms Make Better — and Fairer — Investments Than Angel Investors?](#)

⁴⁷ <https://doi.org/10.1016/j.imot.2025.102138>

⁴⁸ [Education and employment of women in science, technology and the digital economy, including AI and its influence on gender equality, https://doi.org/10.1016/j.iecp.2017.03.013](#)

Även om AI-verktyg anpassade för elever med särskilda behov har stor framtida potential, krävs kompetent och ansvarsfull användning. Verktygen ska stödja, inte ersätta, elevernas läroprocesser. För att denna potential ska förverkligas behövs nationella satsningar på AI-system med inbyggd jämställdhetskompetens. Detta innebär att både flickors möjligheter inom STEM och pojkars behov av individanpassat stöd måste beaktas. Kontinuerlig utbildning för AI utvecklare och pedagoger är också avgörande för en effektiv och jämställd användning av AI i skolan.

5.1.4 Jämställd hälsa

Inom hälsoområdet har AI-utvecklingen med koppling till jämställdhet nått långt och kan idag användas för att förbättra diagnostik och behandling, specifikt för kvinnors hälsoproblem. AI har exempelvis bidragit till mer exakt och snabbare upptäckt av hjärt-kärlsjukdomar hos kvinnor som ofta har annorlunda symptom än män och därför kan vara svårare att diagnostisera med traditionella metoder.⁴⁹

Inom bröstcancerdiagnostik kan AI förbättra tolkningen av mammografibilder, vilket leder till tidigare upptäckt och skräddarsydd behandling.⁵⁰ AI-system har även visat sig överträffa mänskliga experter i att analysera långtids-EKG för att upptäcka hjärtrytmrubbningar, något som kan minska felaktiga diagnoser och förbättra akutvården för kvinnor.⁵¹

Utöver direkt medicinsk diagnostik finns potential i att använda AI för att förbättra arbetsvillkor, till exempel inom kvinnodominerade sektorer där ohälsfaktorer som stress och hög sjukfrånvaro är utbredda. AI-driven schemaläggning inom vården har i tester visat sig bidra till en jämnare arbetsfördelning samt minska övertid med upp till 70%, vilket kan bidra till bättre arbetsmiljö och hälsa.^{52, 53}

Trots AI:s tekniska framsteg inom hälsoområdet har den praktiska tillämpningen dock varit begränsad och det krävs stärkta system för att optimera insamlingen av data om kvinnor, tolka dessa data eller utveckla metoder för riktade interventioner för att säkerställa att teknologin används på ett sätt som verkligen gynnar kvinnor och inte reproducerar befintliga ojämlikheter.⁵⁴ Forskning inom AI och precisionsmedicin visar samtidigt på risker med algoritmer som enbart fokuserar på kön som variabel, utan att beakta intersektionella faktorer som ålder, socioekonomisk status eller etnicitet. För att motverka detta bör hypotesdrivna AI-modeller bygga på en bredare, intersektionell förståelse av hur olika faktorer samverkar.⁵⁵

⁴⁹ [Cardiovascular Disease Screening in Women: Leveraging Artificial Intelligence and Digital Tools - PMC](#)

⁵⁰ [European validation of an image-derived AI-based short-term risk model for individualized breast cancer screening—a nested case-control study - ScienceDirect](#)

⁵¹ [Artificial intelligence-enhanced electrocardiography for the identification of a sex-related cardiovascular risk continuum: a retrospective cohort study - The Lancet Digital Health](#)

⁵² [JMIR Formative Research - Integrating Nurse Preferences Into AI-Based Scheduling Systems: Qualitative Study](#)

⁵³ [Välkommen till Konvoj – AI-driven schemaläggning för vården](#)

⁵⁴ [Cardiovascular Disease Screening in Women: Leveraging Artificial Intelligence and Digital Tools](#)

⁵⁵ [Sex in the medical machine: How algorithms can entrench bioessentialism in precision medicine](#)

5.1.5 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Forskning och pågående initiativ visar att AI teknik inte enbart kan användas för att identifiera och analysera mönster av könsrelaterat våld, utan även för att utveckla förebyggande strategier och stärka den digitala säkerheten för kvinnor och flickor. Inom ramen för flera EU finansierade projekt testas så kallade *technology based equality models*, som integrerar AI drivna lösningar i arbetet mot könsbaserat våld. Dessa modeller syftar till att utveckla kunskap och metoder som både stärker individens förmåga att skydda sig mot teknologi-faciliterat våld och främjar säkra och hälsosamma relationer till digital teknologi.

AI används i detta sammanhang bland annat för att upptäcka och blockera trakasserande eller hotfull kommunikation på nätet, identifiera desinformationsmönster riktade mot kvinnor i offentligheten, samt utveckla prediktiva modeller för att stödja tidiga insatser och riskbedömningar. AI-verktyg kan också spela en roll i att analysera digitala spår, för att upptäcka och rapportera stalkerware-aktiviteter, vilket kan stärka möjligheten för offer att anmäla och få hjälp.⁵⁶

Flera pilotprojekt i Europa, inklusive svenska initiativ, undersöker hur AI kan skapa nya angreppssätt i frågor som digitalt samtycke och skydd av digital identitet. En svensk studie vid KTH utforskar hur AI kan användas för ett mer dynamiskt hanterande av samtycke i relation till deepfake pornografi genom att utveckla tekniska lösningar som stärker kvinnors möjligheter att skydda sina digitala identiteter och förhindra obehörig spridning av manipulerat material. Dessa insatser stödjer FN:s Global Digital Compact genom att bidra med tekniska lösningar mot teknologi-faciliterat könsrelaterat våld (TFGBV), i linje med dess krav på safety-by-design.⁵⁷ Målsättningen är att bidra till en ny generation av innovativa tekniker som inte enbart reagerar på, utan även förebygger, spridningen av digitalt könsrelaterat våld.⁵⁸

5.1.6 Sammanfattning

De jämställdhetspolitiska målen och AI:s effekter påverkar varandra på ett komplext sätt där både positiva och negativa aspekter samspekar. Som forskningen beskriver läget idag har den möjliggörande potentialen dock haft långt mindre inflytande på AI-utvecklingen och sker i liten, projektbaserad skala. Samtidigt är de negativa effekterna här och nu, omfattande och väldokumenterade. Den möjliggörande dimensionen ligger i hög grad fortfarande i framtiden, men behöver påskyndas om AI ska kunna bidra till långsiktig och strukturell förändring av jämställdhetsutmaningar. För att detta ska vara möjligt krävs att jämställdhetsmålen står i fokus redan vid utformningen av nya AI-system och -verktyg, inte endast som en sekundär aspekt som korrigeras i efterhand.

⁵⁶ [Kaspersky 2023 report on stalkerware | Securelist](#)

⁵⁷ <https://www.government.se/articles/2024/10/worlds-first-framework-for-digital-governance-adopted-by-un/>

⁵⁸ [Reimagining Consent: The Case of Deep-fake Porn | KTH](#)

Som nämnts inledningsvis saknas det idag tydliga behovsägare och en välutvecklad marknad för AI-lösningar som särskilt riktar sig mot jämställdhetsutmaningar. AI-utvecklingen domineras i hög grad av industrin som år 2023 stod för 51 betydande AI-modeller, medan endast 15 kom från akademien.⁵⁹

Det krävs därför tydliga politiska initiativ, riktad finansiering samt ett långsiktigt ansvarstagande från såväl offentliga som privata aktörer. I AI-kommissionens slutbetänkande lyfts behovet av att identifiera en nisch inom AI där Sverige kan bli en viktig partner för andra.⁶⁰ Detta är i högsta grad ett område där Sverige, med sin långa erfarenhet av jämställdhetsarbete inom politik, forskning och innovation, har en unik möjlighet att inta en nyckelposition.

⁵⁹ [hai_ai-index-report-2024-smaller2.pdf](#)

⁶⁰ [AI-kommissionens Färdplan för Sverige, SOU 2025:12](#)

6 Förslag för att realisera jämställdhetsdriven AI

6.1 Nationella AI-piloter

Regeringen bör initiera statligt finansierade nationella AI-pilotprojekt med fokus på att lösa konkreta jämställdhetsutmaningar i olika sektorer. I det pågående uppdraget till Skattemyndigheten och Försäkringskassan att utreda en AI-verkstad för offentlig sektor ingår att föreslå en plan för etablering, kompetens- och resursbehov. Det är angeläget att inkludera specifika AI piloter inom jämställdhetsområdet, som både involverar specialiserad expertis samt utbildning i jämställdhetsrelaterade AI frågor. Detta för att säkerställa AI-lösningar som inte har negativa effekter på jämställdhetsområdet men även som verktyg för att stödja offentlig sektors bidrag till jämställdhetspolitiken.

6.2 Utveckling av jämställdhetsinformerade AI-modeller

Med studier som visar att upp till 44% av befintliga AI-system är könsbiased är det viktigt att regeringen satsar särskilt på utveckling av stora språkmodeller (LLM) tränade på kunskap om jämställdhet. Detta för att säkerställa att AI i offentlig sektor bidrar aktivt till jämställdhetsmålen.⁶¹ Exempelvis genom Kungliga bibliotekets uppdrag att ta fram transparenta modeller baserade på kurerade svenska texter.⁶²

6.3 Tvärsektoriella partnerskap

Genom att skapa långsiktiga plattformar för samverkan mellan näringsliv, offentlig sektor, civilsamhälle, AI-utvecklare och jämställdhetsexperter kan kritiska problem identifieras på nationell nivå, utveckla relevanta AI-lösningar och följa upp effekterna. Ett särskilt samordningsuppdrag kan tillsättas för detta syfte och förslagsvis inrättas inom en befintlig organisation, exempelvis AI Sweden i samverkan med lärosäten, för att säkerställa kontinuerlig dialog och operativ styrning av initiativen. Det är dock avgörande att initiativen har ett tydligt fokus på jämställdhetsutmaningar och hanteras som sådana, snarare än att ingå som en del av bredare, allmänna etiska eller ansvarsfulla AI-frågor. För att säkerställa relevans och kvalitet måste denna AI-utveckling utgå från genusforskning, vilket inkluderar val och annotering av data. Expertkompetens inom genusforskning måste integreras i alla steg av processen.

⁶¹ [When Good Algorithms Go Sexist: Why and How to Advance AI Gender Equity](#)

⁶² [Delredovisning av uppdrag om språkmodeller i offentlig sektor | Kungliga biblioteket – Sveriges nationalbibliotek](#)

6.4 Upphandling som styrmedel

Upphandling bör användas som ett aktivt styrmedel. Genom att ställa krav på att offentligt upphandlade AI-lösningar integrerar jämställdhetsanalyser och redovisar dessa analyser samt deras konkreta påverkan på de jämställdhetspolitiska målen genom mätbara indikatorer, kan offentlig finansiering styra innovationen mot önskade samhällseffekter. Den betydande underrepresentationen av kvinnors företagande inom AI, tillsammans med den ojämställda fördelningen av riskkapital i Tech-relaterade branscher⁶³, understryker upphandlingens potential som verktyg för att bidra till minskade strukturella obalanser.

6.5 Stärkt kompetenslyft

Underrepresentationen av kvinnor inom STEM-utbildningar utgör en betydande utmaning för både jämställdheten och Sveriges framtida kompetensförsörjning. I takt med att arbetsmarknaden alltmer präglas av artificiell intelligens och digitala teknologier blir behovet av bred AI-kompetens avgörande. Fler och mer innovativa insatser behövs för att åtgärda problematiken, dessa insikter bör integreras i STEM-delegationens uppdrag.

⁶³ <https://doi.org/10.1080/13691066.2025.249304>

- Carretta, S. A. (2025). *Online content moderation: The regulatory continuum from EU regulation to platform self-regulation* [Doctoral dissertation, Uppsala University]. DiVA. urn:nbn:se:uu:diva-564477 <https://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1987049>
- Deck, L., Müller, J.-L., Braun, C., Zipperling, D., & Kühl, N. (2024). Implications of the AI Act for Non-Discrimination Law and Algorithmic Fairness. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2403.20089>
- Dev, T., Sultana, S., & Bosu, A. (2025). Beyond binary moderation: Identifying fine-grained sexist and misogynistic behavior on GitHub with large language models. *arXiv preprint arXiv:2507.20358*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2507.20358>
- European Parliament. (2025, February 18). EU AI Act: first regulation on artificial intelligence. <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601ST093804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>
- Chowdhury, R., & Lakshmi, D. (2023). *Your opinion doesn't matter, anyway: Exposing technology-facilitated gender-based violence in an era of generative AI*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387483>
- Council of the European Union. (2025, May 28). Draft Council Conclusions on advancing gender equality in the AI-driven digital age: 6th horizontal review of the implementation of the Beijing Platform for Action by the Member States and the EU institutions (Document ST 9408/25 INIT). <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9408-2025-INIT/en/pdf>
- Eriksson, M., Román, M., Gräwingholt, A., Castells, X., Nitrosi, A., & Pattacini, P. (2023). European validation of an image-derived AI-based short-term risk model for individualized breast cancer screening—A nested case-control study. *The Lancet Regional Health – Europe*, 37, Article 100798. <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2023.100798>
- European Commission. (2025, June 19). Insatser för fler kvinnor inom STEM-ämnena. European Education Area. <https://education.ec.europa.eu/sv/focus-topics/digital-education/action-plan/Women-participation-in-STEM>
- Furizal, A., Ma'arif, A., Maghfiroh, H., Suwarno, I., Prayogi, D., Kariyamin, Kariyamin, Lonang, S., & Sharkawy, A.-N. (2025). Social, legal, and ethical implications of AI-generated deepfake pornography on digital platforms: A systematic literature review. *Social Sciences & Humanities Open*, 12, 100419. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101882>
- Fuster Morell, M. (2022). Introduction to the special issue on 'the gender of the platform economy'. *Internet Policy Review*, 11(1). <https://doi.org/10.14763/2022.1.1620>

- Gerards, R., Xenidis, R., & European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination. (2021). *Algorithmic discrimination in Europe: Challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law* (Thematic report). Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/082f1dbc-821d-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>
- Gerlach, M., Renggli, F. J., Bieri, J. S., Golz, C., & Sariyar, M. (2025). Integrating nurse preferences into AI-based scheduling systems: Qualitative study. *JMIR Formative Research*, 9, e67747. <https://doi.org/10.2196/67747>
- Gorwa, R., Binns, R., & Katzenbach, C. (2020). Algorithmic content moderation: Technical and political challenges in the automation of platform governance. *Big Data & Society*, 7(1). <https://doi.org/10.1177/2053951719897945>
- Government of Sweden. (2024, October 2). *World's first framework for digital governance adopted by UN*. <https://www.government.se/articles/2024/10/worlds-first-framework-for-digital-governance-adopted-by-un/>
- Ichikawa, K., Boulicault, M., Thinius, A., DiMarco, M., Murchland, A. R., Maldonado, B., Higgins, A. S., & Richardson, S. (2025). Sex in the medical machine: How algorithms can entrench bioessentialism in precision medicine. *Big Data & Society*, 12(4), 1–14. [Sex in the medical machine: How algorithms can entrench bioessentialism in precision medicine - Kelsey Ichikawa, Marion Boulicault, Alex Thinius, Marina DiMarco, Audrey R Murchland, Ben Maldonado, Abigail S Higgins, Sarah S Richardson, 2025](https://doi.org/10.1177/2053951725135444)
- International Labour Organization. (2025). Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure (Working Paper No. 140). <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp140/index.html#ID0E4WBG>
- Jämställdhetsmyndigheten & anch.AI. (2022). *AI och jämställdhet i statlig förvaltning*. Jämställdhetsmyndigheten. https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/ngqhxv3b/jamstallldhet_ai_sep_2022.pdf
- Kaspersky. (2024, March 12). The state of stalkerware in 2023. Securelist. <https://securelist.com/state-of-stalkerware-2023/112135/>
- Karagianni, A. (2025). Gender in a stereo-(gender)typical EU AI law: A feminist reading of the AI act. *Cambridge Forum on AI: Law and Governance*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1017/cfl.2025.12>
- Koch, L. H., Berger, E. S. C., & Welter, F. (2025). Gender bias and discrimination towards women entrepreneurs by venture capitalists – a randomized response survey. *Venture Capital*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/13691066.2025.2493049>

Koch, L., Russo Riva, M. P., & Steinert, J. I. (2025). Technology-facilitated gender-based violence against politically active women: A systematic review of psychological and political consequences and women's coping behaviors. *Trauma, Violence, & Abuse*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/15248380251343185>

Konvoj. (n.d.). *Välkommen till Konvoj – AI-driven schemaläggning för vården*. Retrieved November 24, 2025, from <https://konvoj.io/>

Kungliga biblioteket, *Analys för en bredare användning av Kungl. bibliotekets språkmodeller i svensk offentlig sektor*, Delredovisning av regeringsuppdrag enligt regeringsbeslut U2025/01837, 2026. (<https://www.kb.se/om-oss/nyheter/nyhetsarkiv/2026-01-16-delredovisning-av-uppdrag-om-sprakmodeller-i-offentlig-sektor.html>)

Giese, L. (2025). *Interventions for young women's STEM interest: Targeting the predictors self-efficacy, belongingness, and career goals* [Doctoral dissertation, Lund University]. Lund University Publications. <https://portal.research.lu.se/en/publications/interventions-for-young-womens-stem-interest-targeting-the-predic>

Lütz, M. (2024). The AI Act, gender equality and non-discrimination: what role for the AI office? *ERA Forum*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12027-024-00785-w>

Maslej, N., Fattorini, L., Parli, V., Perrault, R., Reuel, A., Brynjolfsson, E., Etchemendy, J., Ligett, K., Lyons, T., Manyika, J., Niebles, J. C., Shoham, Y., Wald, R., & Clark, J. (2024). *Artificial Intelligence Index Report 2024*. Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2405.19522>

Nordic Digital Rights and Equality Foundation (NORDREF). (2024). Profiling Nordic perpetrators of gendered online abuse: Who, why and how to curb the harm. Nordic Information on Gender (NIKK). <https://nikk.no/en/fundproject/profiling-nordic-perpetrators-of-gendered-online-abuse-who-why-and-how-to-curb-the-harm/>

Pisacane, L., Mirenda, C., Fraudatario, M. C., Warat, M., Evans, Y., Diaz-Chavez, R., Loos, S., & Bakalovic, M. Z. (2024). Bridging the gender gap in the energy transition: Addressing unmet aspirations and repellent effect in education and career pathways in Italy, Germany and UK. Zenodo. <https://zenodo.org/records/17240404>

Posetti, J., Shabbir, N., & Bontcheva, K. (2021). *The Chilling: global trends in online violence against women journalists; research discussion paper*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377223>

Renggli, F. J., Gerlach, M., Bieri, J. S., Golz, C., & Sariyar, M. (2025). Integrating nurse preferences into AI-based scheduling systems: Qualitative study. *JMIR Formative Research*, 9, e67747. <https://doi.org/10.2196/67747>

- Regeringen. (2025). *AI-kommissionens färdplan för Sverige*. Stockholm: Regeringskansliet. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2025/02/sou-202512/>
- Rogers, M. M., Fisher, C., Ali, P., Allmark, P., & Fontes, L. (2023). Technology-facilitated abuse in intimate relationships: A scoping review. *Trauma, Violence, & Abuse*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/15248380221090218>
- Rönblom, M., Carlsson, V., & Öjehag-Pettersson, A. (2023). Gender equality in Swedish AI policies. What's the problem represented to be? *Review of Policy Research*, 40(4), 685–705. <https://doi.org/10.1111/ropr.12547>
- Payal, A., & Huang, W. (2025). Gender Data: What is it and why is it important for the future of AI systems? Competence Centre on the Future of Work, Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21889-20250304.pdf>
- Sau, A., Sieliwiczek, E., Patlatzoglou, K., Pastika, L., McGurk, K. A., & Ribeiro, A. H. (2025). Artificial intelligence-enhanced electrocardiography for the identification of a sex-related cardiovascular risk continuum: A retrospective cohort study. *The Lancet Digital Health*, 7(3), 184–194. <https://doi.org/10.1016/j.landig.2024.12.003>
- Shah, S. S. (2024). Gender Bias in Artificial Intelligence: Empowering Women Through Digital Literacy. *Premier Journal of Artificial Intelligence*, 1, 1000088. <https://doi.org/10.70389/PJAI.1000088>
- Smith, G., & Rustagi, I. (2021). When good algorithms go sexist: Why and how to advance AI gender equity. *Stanford Social Innovation Review*. https://ssir.org/articles/entry/when_good_algorithms_go_sexist_why_and_how_to_advance_ai_gender_equity
- UNESCO. (2024). Your opinion doesn't matter, anyway: Exposing technology-facilitated gender-based violence in an era of generative AI. UNESCO Digital Library. <https://www.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2024/04/Ai-livre-EN-web.pdf>
- United Nations Secretary-General's High-level Advisory Body on Artificial Intelligence. (2024). *Governing AI for humanity: Final report* (eISBN 9789211067873). United Nations. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/governing_ai_for_humanity_final_report_en.pdf
- Utbildningsdepartementet. (2025, February 23). STEM-delegationen. Dir. 2025:11. Regeringen. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2025/02/dir.-202511>
- Utredningen om AI-förordningen. (2025). Anpassningar till AI-förordningen (Statens offentliga utredningar 2025:101). Sveriges riksdag. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/anpassningar-till-ai-forordningen_hdb3101/

- Varsha, P. S. (2023). How can we manage biases in artificial intelligence systems – A systematic literature review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 3, 100165. <https://doi.org/10.1016/j.ijime.2023.100165>
- Vinnova. (2025). Rapporten kring jämställdhet. <https://www.vinnova.se/m/jamstalldhet-som-verktyg-for-innovativ-samhallsutveckling/rapporter-kring-jamstalldhet/>
- Xu, Q., Liu, Y., & Li, X. (2025). Unlocking student potential: How AI-driven personalized feedback shapes goal achievement, self-efficacy, and learning engagement through a self-determination lens. *Learning and Motivation*, 91, Article 102138. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0023969025000451>
- Yavuz, C. (2025). Adverse human rights impact of dissemination of nonconsensual sexual deepfakes in the framework of European Convention on Human Rights: A victim-centered perspective. *Computer Law & Security Review*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2025.106108>
- Zacharia, Z. C., Hovardas, T., Xenofontos, N., Pavlou, I., & Irakleous, M. (2020). Education and employment of women in science, technology and the digital economy, including AI and its influence on gender equality (Study No. PE 651.042). Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/651042/IPOL_STU\(2020\)651042_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/651042/IPOL_STU(2020)651042_EN.pdf)

Hur bidrar ojämställdhet till klimatförändringar och hur kan klimatomställningen främjas av jämställdhet?

*Jimmy Sand, utredare vid Nationella sekretariatet
för genusforskning, Göteborgs universitet*

Hur bidrar ojämställdhet till klimatförändringar och hur kan klimatomställningen främjas av jämställdhet?

Underlagsrapport till 2024 års jämställdhetsutredning
Jimmy Sand, utredare Nationella sekretariatet för genusforskning,
Göteborgs universitet

Inledning

Jämställdhet har varit en del av FN:s klimatkonvention sedan 2001, och Parisavtalet som antogs 2015 slog fast att klimatomställningen ska främja jämställdhet. Vidare har Beijingplattformen, den globala handlingsplanen för jämställdhet sedan 1995, integrerats med Agenda 2030 så att klimatanpassning och miljömässig hållbarhet blivit ett av sex fokusområden för medlemsstaternas rapportering.

Det är trots detta ovanligt att klimat- och jämställdhetspolitik samordnas med varandra på nationell nivå.¹ Mot den bakgrunden var det ett nytt grepp att peka ut den gröna omställningen som en förändring i omvärlden som är nödvändig att förhålla sig till, när Sveriges regering 2024 utsåg en särskild utredare för att se över genomförandet av de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5: 1) *En jämn fördelning av makt och inflytande*; 2) *Ekonomisk jämställdhet*; 3) *Jämställd utbildning*; 4) *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*; samt 5) *Jämställd hälsa*.²

¹ Se t.ex. IUCN, *Gender and National Climate Planning*.

² Helt nytt var det emellertid inte; se t.ex. Johnsson-Latham, *En studie om jämställdhet som förutsättning för hållbar utveckling*; även Arora-Jonsson, "Ensuring Justice through Good Practice: Establishing the Context for Change across Organisational Scales".

Jämställdhet och klimat – några ingångar

Jämställdhet och andra sociala dimensioner är av betydelse för att förstå såväl mänsklig klimatpåverkan som hur klimatförändringar drabbar människor olika. Fattiga och marginaliserade grupper, liksom låginkomstländer, är mest utsatta för klimatrelaterade risker, vilket förstärks av sociala faktorer: kvinnor, barn, äldre och minoriteter påverkas oproportionerligt mycket, på grund av mindre inflytande, lägre inkomst och begränsad tillgång till hälso- och sjukvård. Det konstaterade FN:s vetenskapliga klimatpanel IPCC i sin senaste utvärderingsomgång.³ Historiskt har mycket av både forskning och policy fokuserat på det globala Syd och konsekvenserna av klimatförändringar, men intresset ökar för hur kön och andra sociodemografiska faktorer samverkar för att bilda mönster i attityder och beteenden relaterade till klimat och miljö – inte minst i det globala Nord.⁴ Dit hör Sverige, som detta underlag specifikt adresserar. Det är också viktigt att poängtera att det finns normer om femininitet och maskulinitet, liksom maktförhållanden relaterade exempelvis till klass eller utländsk bakgrund, som yttrar sig i skillnader inom grupperna kvinnor och män.⁵

Syftet med detta kunskapsunderlag är att med utgångspunkt i befintlig forskning belysa angelägna klimat- och miljöutmaningar i första hand relaterade till de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5. Detta som ett bidrag till den särskilda utredarens arbete med att föreslå hur styrningen för att genomföra dessa delmål kan bli mer effektiv. Underlaget gör inget anspråk på att vara en översikt över all forskning av relevans för frågorna, utan bygger på ett urval som tagits fram med stöd av forskare och experter.

³ Skea m.fl., *Climate Change 2022*.

⁴ Arora-Jonsson, "Forty Years of Gender Research and Environmental Policy"; Kaijser och Kronsell, "Climate Change through the Lens of Intersectionality". I underlaget förekommer uttrycken det globala Nord och det globala Syd, där det förstnämnda omfattar länder i Nordamerika och Europa (framför allt Västeuropa och Norden), samt Australien och Nya Zeeland, som relativt andra delar av världen åtnjuter högt ekonomiskt välstånd och makt på den globala arenan. Se Braff och Nelson, "The Global North: Introducing the Region".

⁵ Se t.ex. Mehrabi m.fl., "Introduction: Gender and Climate Catastrophe"; Arora-Jonsson, "Virtue and Vulnerability".

Genusperspektiv på klimatomställning

Jämställdhet är ett ord som kan betyda olika saker, och motiveras på en rad olika sätt – rättvisa, demokrati, effektivitet, med mera. Ordet kan stå för en jämn fördelning av makt, inflytande och resurser oavsett kön, vilket i mätningar oftast operationaliseras som representation eller utfall efter kön.⁶ Med kön åsyftas juridiskt kön eller kön som statistisk variabel, oftast kvinnor respektive män som grupp. Genus är ett analytiskt begrepp som kan synliggöra hur gemensamt delade idéer, föreställningar, handlingar och praktiker relaterade till kön bidrar till att forma individer och skapa sociala skillnader mellan kvinnor och män, och det är inte någonting fast utan görs, återskapas och utmanas ständigt.⁷ Både jämställdhet och genus används i det här underlaget, men orden är inte synonyma.

Som disposition har följande genomgång en tematisk indelning som utgår från de jämställdhetspolitiska delmålen 1–5, men som har sorterats under tre övergripande teman: 1) *Makt och inflytande*; 2) *Arbetsliv och utbildning*; samt 3) *Hushåll och privatliv*. Hela underlaget avslutas med en kort, övergripande diskussion samt några rekommendationer till beslutsfattare.

Makt och inflytande

Det jämställdhetspolitiska delmålet om jämn fördelning av makt och inflytande handlar om tillgång till beslutsfattande positioner inom samhällets olika sektorer, såväl som rätten och möjligheten att vara aktiva samhällsmedborgare. Detta kan diskuteras utifrån klimat- och miljöaspekter i en rad olika hänseenden. Det gäller maktpositioner som politiska mandat och ledande poster i riksdag, regering och kommuner, styrelser och chefskap i företag, samt ledande roller inom civilsamhällets organisationer.

⁶ Verloo och Lombardo, "Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe"; Rönnblom, "Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik".

⁷ Rubin, "The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Women"; Mies, *The Social Origins of the Sexual Division of Labour*; West och Zimmerman, "Doing Gender"; Acker, "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations"; Wallach Scott, "Gender".

Politiska institutioner

För att inleda med politiska institutioner så är könsfördelningen bland riksdagsledamöter i Sverige relativt jämn, men riksdagens olika utskott är *de facto* könssegregerade. Det finns ett mönster där utskott som behandlar kvinnligt könsmärkta områden (t.ex. sociala frågor) har en högre andel kvinnor, medan de manligt könsmärkta (finans, försvar, trafik, etc.), så kallat *tunga* (dvs. av tradition mer prioriterade), utskotten har en högre andel män.⁸ I princip har alla politikområden någon relevans för mänsklig klimatpåverkan, men i praktiken är vissa politikområden *tyngre* (dvs. medför större påverkan) än andra. Till exempel kan politiska beslut som påverkar industrin och inrikes transporter, två sektorer som tillsammans står för ungefär två tredjedelar av Sveriges territoriella utsläpp av växthusgaser, anses vara särskilt viktiga för klimatpolitiken.⁹ Och det är politikområden med lägre representation av kvinnor.

Det har länge funnits en föreställning om representation att det krävs en viss andel kvinnor – ibland överfört på andra traditionellt underrepresenterade grupper – för att göra substantiell skillnad.¹⁰ Detta har ibland lett till ett fokus på kvantitativa mål, vilket riskerar att bortse från kvalitativa aspekter, normer, som präglar i det här fallet klimatpolitiken. Strategier för att uppnå klimatmålen – på kommunal och regional nivå såväl som nationell och internationell – har tenderat att fokusera på tekniska lösningar och ekonomiska incitament, medan forskning pekar på vikten av att ta in bredare sociala dimensioner.¹¹ Klimatpolitiken präglas av rådande normer – kultur och yrkesidentitet – inom de institutioner, exempelvis departement och myndigheter, som den bedrivs genom. När detta, som i Sverige, är energi-, transport- och miljömyndigheter så innebär det i hög grad normer knutna till ingenjörskåren och andra yrken

⁸ Jämställdhetsmyndigheten, *Ett sekel av rösträtt och valbarhet*; jfr. Dahlerup, *Women in Decision-Making in Public Life*. För en utförlig diskussion av begreppet könsmärkning, se Westberg-Wohlgenmuth, *Kvinnor och män märks*.

⁹ Jfr. Klimatpolitiska rådet, *Klimatpolitiska rådets rapport 2025*.

¹⁰ Kanter, *Men and women of the corporation*; Dahlerup, "From a Small to a Large Minority".

¹¹ Arora-Jonsson och Wahlström, "Unraveling the Production of Ignorance in Climate Policymaking"; Arora-Jonsson, "Blind Spots in Environmental Policy-Making"; Magnusdottir och Kronsell, "The (In)Visibility of Gender in Scandinavian Climate Policy-Making"; Kronsell, "Gender and Transition in Climate Governance"; Hemmati och Röhr, "Engendering the Climate-Change Negotiations"; Nagel och Lies, "Re-Gendering Climate Change".

inom STEM-området,¹² vilket tenderar att premiera tekniska lösningar och förbise frågor om exempelvis intressekonflikter.¹³

Med transportpolitik som exempel på ett område som samtidigt präglas av teknisk rationalitet och av skilda behov och beteenden hos olika grupper kan betydelsen av könsnormer åskådliggöras. Transportsektorn har en lägre representation av kvinnor jämfört med andra sektorer som arbetar med frågor om klimatomställning, både på ledningsnivå i företag och bland politiska beslutsfattare. Det finns samtidigt ett tydligt mönster av att män som grupp reser längst och med de mest energiintensiva transportmedlen, medan kvinnor som grupp färdas kortare sträckor med bil och använder sig av kollektivtrafik i högre grad.¹⁴ Studier av svenska kommuner pekar på en mycket låg representation av kvinnor i nämnder med koppling till trafikfrågor, men att normer i termer av femininitet och maskulinitet har inverkan på besluten i hög grad oberoende av könsfördelningen. Teknisk rationalitet, med fokus bland annat på ingenjörskunskap, ekonomisk nytta och ett uppifrånperspektiv, är dominerande, men även jämställdhetsaspekter är närvarande och då främst med fokus på kvinnors trygghet i trafikmiljön. Mindre betydande är maskulina eller feminina hållbarhetsnormer, med betoning på lokala perspektiv och småskaliga lösningar – kopplat exempelvis till människors omsorgsarbete och -behov.¹⁵

Det privata näringslivet

För att gå över till privata näringslivet, så har det internationellt gjorts en del studier av könsfördelningen i bolagsstyrelser relaterat till bolagens miljöpåverkan. Forskning visar på samband mellan en större andel kvinnor och mindre miljöskadlig verksamhet, men

¹² STEM är en förkortning för *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, på svenska naturvetenskap, teknik, ingenjörskunskap och matematik.

¹³ Magnusdóttir och Kronsell, *Gender, Intersectionality and Climate Institutions in Industrialised States*; Lander Svendsen m.fl., *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries*; Rask m.fl., "Applying Intersectionality in Climate Policy and Planning"; se även Jansson och Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv*; Faulkner, "Nuts and Bolts and People".

¹⁴ Rosqvist, *Jämställdhet och transportsystemet*; Rätty och Carlsson-Kanyama, "Energy Consumption by Gender in Some European Countries"; Polk, "Gendering Climate Change through the Transport Sector".

¹⁵ Kronsell m.fl., "Critical Masculine and Feminine Norms in Sustainable Municipal Transport Policies and Planning"; Dymén m.fl., "Gendered Dimensions of Climate Change Response in Swedish Municipalities"; Kronsell m.fl., "Gendered Mobilities, Transport Norms and the Potential for Sustainable Climate Transitions".

studierna är inte entydiga.¹⁶ I Sverige har börsbolagens styrelser länge varit maktsfären med störst mansdominans. 2023 utgjordes sammansättningen av 36 procent kvinnor och 64 procent män, av styrelseordförandena var 10 procent kvinnor och 90 procent män, och av de verkställande direktörerna var 14 procent kvinnor och 86 procent män.¹⁷ Med energisektorn som exempel, med ungefär dessa siffror, går det att argumentera för att representation i styrelser inte per automatik ger makt och inflytande. De viktigaste positionerna upptas av män, och i företagsledningen har kvinnor ofta ansvar för sådant som HR (personalfrågor) och administration, områden som tillskrivs begränsad strategisk betydelse.¹⁸

Studier av energisektorn har visat att tekniska lösningar och produktionsfrågor tenderar att ges företräde framför sociala och användarorienterade perspektiv. Branschens könade strukturer befäster en bild av att energi är ett område för män, medan miljö- och hushållsrelaterade frågor kopplas till kvinnor. I kombination med att politiska beslut och företagsstrategier ofta utgår från antaganden om könsneutralitet, innebär det i praktiken att mäns behov och erfarenheter får större genomslag.¹⁹ Det gör att insatser för att ställa om energisektorn till fossilfri elproduktion tenderar att åsidosätta sociala hänsyn, däribland energifattigdom²⁰, urfolks rättigheter²¹ och bidra till att eskalera konflikter om mark²², med följd att legitimiteten för omställningen undergrävs.²³

Skogsbruket är en sektor som är avgörande för att stabilisera klimatet, där den svenska avverkningens omfattning har globala konsekvenser.²⁴ I Sverige präglas ägandet av skogsmark, liksom

¹⁶ Se t.ex. Rjiba och Thavaharan, "Female Representation on Boards and Carbon Emissions"; Boğa-Avram och Tiron-Tudor, "Women on Corporate Boards and Sustainability Reporting"; Fernández-Torres m.fl., "Do Women Board Members Contribute to Companies' Superior Environmental Performance?"

¹⁷ SCB, *På tal om kvinnor och män*.

¹⁸ Elamson m.fl., *Gender Equality in the Nordic Energy Sector*.

¹⁹ Kall, *Genus och jämställdhet på energiområdet*; se även Clancy m.fl., *The Gender Dimension and Impact of the Fit for 55 Package*.

²⁰ von Platten, *In the name of energy efficiency*; von Platten, "Energifattigdom i Sverige".

²¹ Amnesty och Saami Council, *Just transition or "green colonialism"?*; Kuokkanen, "Are Reindeer the New Buffalo?"

²² Caretta och Vela-Almeida, "Just Energy Transition and Gender: A Systematic Review for Feminist Research".

²³ Power Circle, *Social hållbarhet i energiomställningen*. Se även Ahlberg m.fl., "Thirty-Five Years of Research on Energy and Power"; Michael och Ahlberg, "A Conceptual Analysis of Gendered Energy Care Work and Epistemic Injustice through a Case Study of Zanzibar's Solar Mamas"; Klimatpolitiska rådet, *Social acceptans för klimatpolitik - vad säger forskningen?*

²⁴ Zhang m.fl., "Climate Change and Forestry Carbon Sink"; Schulte m.fl., "Global Forest Carbon Leakage and Substitution Effect Potentials".

lantbruket, av en mer ojämn könsfördelning än ägandet överlag, och det ger män ett oproportionerligt stor kontroll över resurser – livsmedelsproduktion, råvaror och energi – som är centrala för klimatet.²⁵ Kvinnor utgör närmare 40 procent av skogsägarna men äger mindre areal (män äger nästan fyra gånger mer än kvinnor), har lägre representation i beslutsfattande organ och möter strukturella hinder kopplade till starka könsnormer. Dessa normer formar bilden av den *aktiva skogsägaren* som maskulint kodad, vilket påverkar vilka värden och praktiker som anses legitima. Studier visar att män oftare betonar virkesproduktion, jakt och ekonomisk avkastning, medan kvinnor lyfter sociala, emotionella och miljömässiga värden. Kvinnor blir oftare skogsägare genom arv och engagerar sig oftare i kompletterande verksamheter.²⁶

Civilsamhällets organisationer

När det gäller civilsamhället, så visar studier att kvinnor historiskt och globalt varit drivande i miljöaktivism, och i höginkomstländer som Sverige uppvisar kvinnor större oro för miljöproblem och klimatförändringar jämfört med män. Samtidigt är skillnaden i engagemang inom grupperna kvinnor och män betydande, och särskilt stor betydelse har normer om maskulinitet. Studier visar också att kvinnors aktivism ofta begränsas av tidsbrist på grund av en dubbel börda genom det obetalda hem- och omsorgsarbetet.²⁷

Likaså präglas organisationer som arbetar med naturfrågor av könsnormer och maktstrukturer, exempelvis i Sverige där friluftsliv och naturskydd varit intimt förknippade med vit, urban medelklass och med föreställningar om svenskhet. Kvinnor, och särskilt kvinnor med utländsk bakgrund, ägnar sig oftare åt mångfaldsprojekt och omsorgsrelaterade uppgifter, medan män dominerar kärnverksamheten som i kontrast till detta förstås som naturvetenskapligt neutral.²⁸ Denna könsarbetsdelning samverkar med en värdering av olika uppgifter som olika statusfyllda, med följd

²⁵ Heikensten m.fl., *Vem äger marken du går på?*

²⁶ Andersson m.fl., *Genus och skogsägande*; Skogsstyrelsen, *Jämställdhet i skogsbruket*. Se även Andersson och Johansson, *Tio år med jämställdhet på agendan*; Holmgren och Arora-Jonsson, "The Forest Kingdom – with What Values for the World?"

²⁷ Elisabeth E. Perkins, "Environmental activism and gender"; Bush och Clayton, "Facing Change"; Silva m.fl., "Masculinity, Femininity, and Support for Climate Policy".

²⁸ Arora-Jonsson och Ågren, "Bringing Diversity to Nature".

att kvinnor dominerar engagemanget på gräsrotsnivå medan män oftare får strategiska roller och medial uppmärksamhet.²⁹

Under klimatstrejkerna har kvinnor i Fridays for Future-rörelsen av motståndare utsatts för hat och hot – könsbaserat, sexualiserat och ofta grovt – vilket kan analyseras som en form av patriarkala sanktioner mot normbrytare.³⁰ Studier av motstånd mot klimatengagemang pekar på att engagemanget ses som ett hot mot en könad ordning, där mäns status är knuten till en industriell och försörjarorienterad (*breadwinner*) maskulinitet som bygger på föreställningar om storskalig produktion, teknisk kontroll och nationell styrka. En sådan analys förklarar klimatförnekelse som ett försök att bevara denna ordning, där mäns livsstil och status – kopplad till en fossildriven modernitet – inte ifrågasätts.³¹

Sammanfattning

Återkommande mönster pekar på att jämställdhet och klimat inte bara handlar om representation utan om makt, normer och inflytande. Kvinnor är underrepresenterade i de sektorer och beslutsnivåer som har störst klimatpåverkan, medan teknisk rationalitet och ingenjörsnormer dominerar både politik och näringsliv. Detta leder till att sociala hänsyn marginaliseras och intressekonflikter osynliggörs, vilket riskerar att undergräva legitimiteten och effektiviteten i omställningen.

Samtidigt som kvinnors miljöengagemang är mer utbrett än bland män, så blir det ofta begränsat av strukturella hinder och könsbaserat hat och hot. Detta förstärker en ordning där mäns erfarenheter och intressen får större genomslag i klimatpolitiken.

Arbetsliv och utbildning

De jämställdhetspolitiska delmålen om ekonomisk jämställdhet respektive jämställd utbildning, som i mycket hänger ihop då de rör likvärdiga möjligheter och villkor i arbetslivet och inom utbildning,

²⁹ Strumskyte m.fl., *Women's Leadership in Environmental Action*; Saraite-Sariene m.fl., "The Role of Women's Leadership in Environmental NGOs' Online Accountability".

³⁰ van der Heyden, "Misogyny against Climate Justice Activists".

³¹ Vowles och Hultman, "Dead White Men vs. Greta Thunberg"; Vowles m.fl., "Climate Obstruction in Sweden".

kan belysas och analyseras utifrån klimat- och miljöaspekter på flera olika sätt. En del har redan berörts i föregående del, men här kommer frågorna diskuteras ur delvis andra perspektiv.

Näringslivets omställning och gröna jobb

Organisationer som OECD,³² ILO³³ och Världsbanken pekar på att klimatomställningen blir en genomgripande ekonomisk och social transformation som innebär stora förändringar i industri och arbetsliv. Högt utsläppsintensiva branscher – som energi, transport och tillverkningsindustri – måste ställas om, vilket påverkar miljontals jobb globalt. Särskilt poängteras kompetensbehoven – utbildning, omskolning och livslångt lärande ses som avgörande för att arbetstagare ska kunna ta del av de nya gröna jobben. Likaså betonas vikten av att omställningen är rättvis, med insatser som mildrar negativa effekter på grupper som riskerar att förlora sitt arbete i utsläppsintensiva sektorer.³⁴ I dessa rapporter lyfts inga jämställdhetsaspekter – med undantag för ILO, som pekar på att kvinnor ofta är överrepresenterade i sektorer med låg lön och hög miljörisk, och att den gröna omställningen måste göras jämställd – men arbetsliv och utbildning präglas av normer och strukturer som är helt nödvändiga att förhålla sig till: en könssegregering av arbetsmarknaden som innebär att kvinnor och män i hög grad arbetar i olika yrken, inom olika sektorer och på olika positioner, samt normer som tar sig uttryck i att kvinnor och män söker sig till utbildningar könsmärkta som feminina respektive maskulina.³⁵

Dessa könade normer och strukturer blir påtagliga när olika typer av jobb diskuteras i relation till klimatomställning: *Gröna jobb* är direkt kopplade till miljöförbättrande aktiviteter, såsom förnybar energi, återvinning och gröna innovationer; *bruna jobb* finns i högt utsläppsintensiva sektorer som gruvdrift, tung industri och delar av

³² Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) är en internationell organisation för idé- och erfarenhetsutbyte kring ekonomiska utveckling mellan de 38 medlemsländerna, industriländer med demokratiskt styrelseskick och marknadsekonomi.

³³ Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor.

³⁴ ILO, *World Employment and Social Outlook 2018*; Murauskaite-Bull m.fl., *The Future of Jobs Is Green*; OECD, *OECD Employment Outlook 2024*; WEF, *Future of Jobs Report 2025*; World Bank, *Jobs in a Changing Climate*.

³⁵ Breda m.fl., "Gender Stereotypes Can Explain the Gender-Equality Paradox"; Badgett och Folbre, "Assigning Care".

jordbruket; medan *vita jobb* utgör majoriteten av arbetsmarknaden och är relativt neutrala i miljöpåverkan.³⁶ Bruna jobb är både i Sverige och globalt sett kraftigt mansdominerade, och de har generellt låga krav på utbildningsnivå med visst inslag av eftergymnasial teknisk utbildning. Vita jobb uppvisar en större bredd, med variation i utbildningskrav och könsrepresentation, och omfattar yrken inom handeln och vården som inte kräver eftergymnasial utbildning såväl som lärare och högutbildade tjänstepersoner. Gröna jobb har generellt högre utbildningskrav, särskilt inom STEM-orienterade ämnen där det finns en stark mansdominans. Detta innebär att klimatomställningen medför att arbetstillfällen försvinner för män utan eftergymnasial utbildning, vilket kan öka risken för populistiska missnöjesreaktioner och klimatförnekelse.³⁷ Samtidigt ökar efterfrågan på ingenjörer och andra yrken med krav på eftergymnasial, ofta teknisk utbildning, vilket är utbildningar som har svårt att locka och behålla kvinnor.³⁸ Det riskerar att förstärka en redan stark könssegregering, den i sin tur kanske viktigaste förklaringsfaktorn till ojämställda löner.³⁹

I Sverige har diskussionen om näringslivets klimatomställning till stor del kommit att handla om industrisatsningar i Norrbotten och Västerbotten, med exempel som Northvolt, Stegra, Hybrit och Talga.⁴⁰ Forskning visar hur dessa megaprojekt ses som lösningen på både klimatkrisen och regionens ekonomiska marginalisering, och individuella entreprenörer och investerare lyfts fram som *gröna hjältar*. Det skapar en berättelse som utgår från och befäster maskulina ideal om storskalighet, snabbhet och ekonomisk tillväxt, medan den osynliggör strukturella frågor om makt, riskfördelning och social rättvisa. Omsorgsarbete och social hållbarhet, feminint kodade, betraktas som sidospår.⁴¹ Detta går i linje med observerade

³⁶ Vandeplas m.fl., *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*; Alexander m.fl., *The Green Future*; Högberg, *Grön omställning och kompetensförsörjning*.

³⁷ Remsö m.fl., "Gender Differences in Climate Change Denial in Sweden"; Bosetti m.fl., "Green Backlash and Right-Wing Populism". Se även Daggett, "Petro-Masculinity".

³⁸ Jansson och Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv*; Bairoh, *The Gender(ed) Gap(s) in STEM*; Sultan, *Så får vi fler att välja STEM*.

³⁹ SOU 2022:4, *Minska gapet*; Sand, *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete*.

⁴⁰ Se t.ex. OECD, *OECD Economic Surveys: Sweden 2023*; Klimatpolitiska rådet, *Klimatpolitiska rådets rapport 2023*; Konjunkturinstitutet, *Miljö, ekonomi och politik 2024*; Klimat- och näringslivsdepartementet, *Strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län*.

⁴¹ Eriksson m.fl., "The Heroes and Killjoys of Green Megaprojects"; jfr. Hultman, "The Making of an Environmental Hero"; se även Wallenskog, *Vem ska stå för risken?*; Wiklund m.fl., "Det nya framtidslandet?"

mönster i offentliga företagsstöd, präglade i stor utsträckning av föreställningar om att kvinnor verkar inom *fel* branscher och att de driver *levebrödsföretag* medan män driver *tillväxtföretag* – vilket, trots att dessa antaganden saknar grund, leder till att stöden i praktiken riktas mot mansdominerade branscher. Strategier för klimatomställning förstärker denna snedfördelning, genom att osynliggöra branscher där en högre andel kvinnor driver företag – som vård, omsorg och personliga tjänster – trots att de branscherna är viktiga för samhällsekonomin och den sociala hållbarheten.⁴²

Utbildning för hållbar utveckling

Könssegregeringen av arbetsmarknaden hänger nära samman med könsbundna studieval, som är uttryck för normer om olika kunskapsområden som feminint eller maskulint könsmärkta.⁴³ Det finns forskning som tyder på att unga människors studieval präglar hur de förstår och värderar klimatfrågor, baserat på ämnens olika kunskapskulturer. Ungdomar intresserade av STEM-orienterade utbildningar, av vilka – med undantag av livsvetenskap (biologi, medicin, med mera) – en majoritet är pojkar, tenderar att ha ett instrumentellt och tekniskt förhållningsätt till klimatfrågor. Ett intresse för naturvetenskap sammanfaller ofta (särskilt hos flickor) med hög klimatmedvetenhet, medan ett starkt fokus på matematik korrelerar (särskilt hos pojkar) med lägre klimatmedvetenhet.⁴⁴

Bland studenter i hälsovetenskapliga utbildningar (omvårdnad, medicin, farmaci, folkhälsa) uttrycker sjuksköterskestudenter (där en majoritet är kvinnor) en oro för hälsorelaterade följder av klimatförändringar och ser frågan som relevant i yrkesrollen, medan läkarstudenter uppvisar ett lägre personligt intresse och är mindre benägna att ta en pedagogisk roll gentemot patienter.⁴⁵ Könade kunskapsnormer förefaller inte bara styra utbildningsval, utan också forma olika sätt att förstå och värdera klimatfrågor, där tekniskt-instrumentella perspektiv kopplas till maskulinitet, och omsorgsorienterade förhållningsätt till femininitet.

⁴² Jämställdhetsmyndigheten, *Regionala företagsstöd och kvinnors företagande*.

⁴³ Mellén, *Kön, utbildning och val*.

⁴⁴ Grimalt-Álvaro m.fl., ”An Exploration of Students’ Attitudes Towards STEM and Climate Change”.

⁴⁵ Ccami-Bernal m.fl., ”Health Science Students’ Preparedness for Climate Change”.

En granskning som Skolinspektionen gjort av högstadieskolors arbete med lärande för hållbar utveckling pekar på könsbundna mönster bland eleverna: Flickor uppfattas generellt som mer intresserade, pålästa och benägna att föra utvecklade resonemang, medan pojkar oftare visar likgiltighet eller rentav motstånd.⁴⁶ När fokus läggs på individuella vardagshandlingar, som källsortering eller konsumtionsval, väcker det motstånd särskilt hos elever som identifierar sig med normer eller intressen som står i konflikt med hållbarhetsideal, exempelvis köttkonsumtion eller status kopplad till kläder. Socioekonomiska förutsättningar förstärker denna problematik: att framhålla exempelvis ekologiska livsmedel eller rättvisemärkta produkter kan skapa känslor av skuld hos elever vars familjer saknar ekonomiska möjligheter att göra sådana val.⁴⁷

Sammanfattning

Här framträder ett mönster som tyder på att klimatomställningen riskerar att förstärka redan existerande könssegregering och normer i arbetsliv och utbildning. Gröna jobb och satsningar på industrin framställs som framtidens lösning, men de är starkt kopplade till maskulint kodade ideal och tekniska kompetenser där män dominerar. Samtidigt osynliggörs omsorgsarbete och social hållbarhet, vilket reproducerar föreställningar om vilka branscher som anses värda investeringar, i regel de manligt dominerade.⁴⁸

Könsbundna studieval förstärker denna dynamik genom att forma olika, könade sätt att förstå klimatfrågor. Detta visar att strategier för klimatomställning inte är könsneutrala, utan riskerar att cementera ojämlika villkor om inte jämställdhet integreras i insatserna på ett systematiskt sätt. En hållbar omställning är inte möjlig enbart genom satsningar på industrin, då andra branscher och sektorer är grundläggande för den sociala hållbarheten.

⁴⁶ Gabriellson, *Skolors arbete med lärande för hållbar utveckling*.

⁴⁷ Se även Svenfelt m.fl., "Sustainable Consumption Futures"; Bylund m.fl., "We Must Urgently Learn to Live Differently".

⁴⁸ Jfr. MacGregor m.fl., *Caring in a Changing Climate*.

Hushåll och privatliv

De jämställdhetspolitiska delmålen om jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet respektive jämställd hälsa, som till stor del om än inte enbart rör en annan sfär av mänskligt liv än de som berörs i föregående delar, kan sättas i relation till klimat- och miljöaspekter i en rad olika sammanhang.

När klimatomställning diskuteras handlar det ofta om politiskt beslutsfattande eller om arbete i produktionen, medan det finns en tendens att undervärdera socialt reproduktivt arbete – vardagliga, feminint könsmärkta, insatser för att upprätthålla och reproducera liv, arbetskraft och sociala relationer.⁴⁹

Obetalt hem- och omsorgsarbete

Det obetalda hem- och omsorgsarbetet är ojämnt fördelat. Kvinnor utför det mesta av rutinmässiga sysslor som matlagning, städning och tvätt, medan män i högre grad utför sällanaktiviteter som underhållsarbete och bilvård. Kvinnor är, jämfört med män, mer föräldralediga, tar ut fler dagar för vård av sjuka barn och ägnar mer tid åt tillsyn och vardaglig omsorg.⁵⁰ Dessa mönster kan ses också i attityder och beteenden relaterade till hushållens miljö- och klimatpåverkan: Det är ofta kvinnor som utför, och förväntas ta ansvar för, praktiker som sortering av avfall, val av ekologiska livsmedel och planering av energisnåla rutiner i hemmet.

När det finns ett engagemang hos män kommer det oftare till uttryck genom tekniska lösningar – exempelvis installation av solpaneler eller byte från fossildriven bil till elbil. Det finns en könsmärkning av hållbarhetspraktiker, där personer präglade av omsorgsnormer (oftast kvinnor) utför en viss typ av obetalt arbete, medan andra insatser är förenliga med tekniknormer förknippade med ekomodern maskulinitet (och utförs oftast av män).⁵¹

⁴⁹ Jfr. Beier, "Marxist Perspectives on the Global Enclosures of Social Reproduction"; Mies, *The Social Origins of the Sexual Division of Labour*.

⁵⁰ Jämställdhetsmyndigheten, *Livspusslet som inte går ihop*.

⁵¹ Sand, *Klimat, kön och konsumtion*; Hultman, "Exploring Industrial, Ecomodern, and Ecological Masculinities"; Godin och Langlois, "Care, Gender, and Change in the Study of Sustainable Consumption"; Godin, "Care and Consumption".

Konsumtion och livsstil

Studier av individers klimatpåverkan uppdelat på kvinnor och män pekar på att män konsumerar mer kött, är oftare bilägare och reser mer och med mer energiintensiva transportmedel jämfört med kvinnor, medan kvinnor oftare köper kläder och har ett större intresse för mode.⁵² Forskning om köttkonsumtion och inställning till vegetarisk kost visar att maskulinitetsnormer har stor betydelse för vilken vikt män lägger vid att äta kött, där vegetarianism ses som omanligt och ibland även ett brott mot heteronormer, medan normer om femininitet främst påverkar vilka argument kvinnor kan se för att äta mindre kött (t.ex. hälsa, miljö eller djurskydd).⁵³

Bilagande är dels kopplat till inkomst, där kvinnor generellt tjänar mindre än män och därmed inte lika ofta har råd att äga bil, dels är det oftare män som värderar bilen som en artefakt i den egna identitetskonstruktionen.⁵⁴ Eftersom lagstiftning inte medger delat ägande kan ett fordon inte stå på två personer, och då är det oftast män som i hushåll med en kvinna och en man står som ägare. Arbetsplatser som sysselsätter en hög andel kvinnor (välfärden eller detaljhandeln) ligger ofta närmare bostadsområden, medan de som sysselsätter en hög andel män (industrin) ofta ligger längre bort. Detta förstärker ojämställdhet i fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, och tar sig även uttryck i att kvinnor lägger mer tid på att transportera sig för service och inköp medan män lägger mer tid på att transportera sig till, från och i arbetet.⁵⁵

Modeindustrin står för en betydande miljö- och klimatpåverkan genom koldioxidutsläpp, vattenförbrukning och användning av kemikalier och mikroplast, samt mängder av avfall som förbränns och till ytterst liten del återvinns. Affärsmodellen med *fast fashion* bygger på ständigt ökande produktion och konsumtion, som drivs på genom en trendkänslighet i sociala medier, och har inneburit en

⁵² Se t.ex. Carlsson Kanyama m.fl., "Shifting expenditure on food, holidays, and furnishings could lower greenhouse gas emissions by almost 40%".

⁵³ Rosenfeld och Tomiyama, "Gender Differences in Meat Consumption and Openness to Vegetarianism"; Velzeboer m.fl., "Masculinity, Meat, and Veg*anism".

⁵⁴ Eriksson m.fl., *På väg mot hållbar omställning?* Se även Hopkins m.fl., "Aeromasculinites and the Fallacy of Sustainable Aviation"; Joelsson m.fl., "Introducing Care-Full Everyday Bus Mobilities"; Balkmar m.fl., "Cycling Motilities"; Joelsson m.fl., "Mobile Caringscapes. Walking as an Infrastructure of Care in Disadvantaged Neighbourhoods in Sweden".

⁵⁵ Rosqvist, *Jämställdhet och transportsystemet*; Grip och Jansson, "Genus, arbete och plats".

starkt minskad livslängd per plagg.⁵⁶ Studier visar att kvinnor utgör majoriteten av arbetskraften i globala leverantörskedjor, ofta i lågavlönade och monotona positioner som sömnad, medan män dominerar högre betalda roller och ledande funktioner.⁵⁷

Samtidigt har modeindustrins marknadsföring under de senaste åren allt oftare använt feministiska budskap för att sälja produkter, genom kampanjer som uppmanar till kvinnlig *empowerment*. Inte bara romantiserar kampanjerna konsumtion som ett feministiskt val, utan förskjuter också ansvaret för hållbarhet från företag till individer.⁵⁸ Det visar att miljö- och klimatfrågor måste förstås som en del av globala produktions- och konsumtionsmönster vilka reproducerar både ekologisk kris och social ojämlikhet, snarare än som problem som kan lösas genom individuella val.

Trots att cirkulär ekonomi – där produkter lagas, återanvänds och återvinns i stället för att användas under en kortare tid och sedan kasseras – ofta framställs som en mer miljövänlig modell än linjär produktion och konsumtion, så har dess sociala dimensioner i hög grad förbisetts. Omsorgsarbete, ofta utfört av kvinnor, är avgörande för cirkularitet men är undervärderat eller obetalt. Det är tekniska lösningar och det arbete som förknippas med dessa, ofta mansdominerat, som prioriteras i strategier och policy.⁵⁹ Det finns också studier av reparationskaféer (*repair cafés*), platser där människor kan mötas och hjälpas åt att laga sina saker, som visar att dessa ofta är uttryck för omsorgspraktiker – sociala, materiella, ekologiska – men att det samtidigt finns tydliga normer om expertis som kopplar teknik till maskulinitet och kläder till femininitet. I en strävan att locka så många som möjligt kan reparationskaféerna också tendera att tona ned sin transformativa potential.⁶⁰

Somatisk och psykisk ohälsa

Globalt sett drabbas kvinnor mer, och fler kvinnor dör i förtid, jämfört med män av hälsorisker kopplade till klimatförändringar och

⁵⁶ Niinimäki m.fl., "The Environmental Price of Fast Fashion"; Olivar Aponte m.fl., "Fast Fashion Consumption and Its Environmental Impact".

⁵⁷ Boote och Lotfi, "How Do Environmental Impact and Gender Inequality Characterise Fast Fashion Supply Chains?"

⁵⁸ Takedomi Karlsson och Ramasar, "Selling Women the Green Dream".

⁵⁹ Palm m.fl., "A Gender Perspective on the Circular Economy".

⁶⁰ Meißner, "Repair Is Care? - Dimensions of Care within Collaborative Practices in Repair Cafes"; Schägg m.fl., "Thwarted Visions of Change".

miljöföroreningar. Kvinnor påverkas mer av hormonstörande ämnen och tungmetaller, vilket bland annat påverkar graviditet och barns utveckling, medan män oftare dör av cancerframkallande ämnen.⁶¹ I de nordiska länderna inklusive Sverige är den arktiska regionen särskilt utsatt för klimatförändringar, vilket påverkar livsvillkoren och skapar hälsorisker som ofta är könsspecifika. Kvinnor, särskilt urfolkskvinnor, är mer utsatta för könsbaserat våld, psykisk ohälsa och bristande tillgång till vård. Förändringarna påverkar vattenförsörjning och livsmedelskvalitet, vilket drabbar kvinnor särskilt hårt genom ansvaret för hushåll och omsorg. För urfolk är hotet mot traditionella livsformer en källa till stress och identitetskris, vilket ökar risken för depression och självmord, särskilt bland unga män.⁶² Studier av bränder, översvämningar och extremväder – vanliga följderna av klimatförändringar – visar att barn och äldre personer är mer utsatta, och särskilt drabbas kvinnor och flickor, särskilt i kombination med fattigdom.⁶³

Studier visar att klimatångest globalt sett är särskilt utbredd bland unga, och bland kvinnor generellt.⁶⁴ Där poängteras särskilt att klimatångest är ett symptom på en systemisk kris, inte ett individuellt problem. Reaktionen tar sig uttryck på olika sätt beroende på kön – kvinnor uppvisar mer oro och ångest, män mer ilska och frustration – och även socioekonomisk status och land har betydelse: unga i låginkomstländer rapporterar både större oro och större känsla av utsatthet, eftersom klimatförändringar redan påverkar deras livsvillkor. Det finns också forskning som pekar på att ansvaret att försöka leva mer hållbart kan bidra till ökad stress och känslor av otillräcklighet genom en större arbetsbörda framför allt för kvinnor, samt att normer medför att män som ägnar sig åt feminint kodade miljöbeteenden (som att inte äta kött eller att engagera sig i miljörorelsen genom omsorgsorienterade uppgifter) drabbas av negativa sociala konsekvenser.⁶⁵

⁶¹ OECD, *Gender and the Environment*.

⁶² Oddsdóttir och Ágústsson, *Pan-Arctic Report*.

⁶³ Fruttero m.fl., *Gendered Impacts of Climate Change*; Muñoz-Nieves m.fl., "Sex and Gender Influences on the Impacts of Disasters".

⁶⁴ Hickman m.fl., "Climate Anxiety in Children and Young People and Their Beliefs about Government Responses to Climate Change"; Clayton m.fl., "Psychological and Emotional Responses to Climate Change among Young People Worldwide"; Gallè m.fl., "Assessing the Presence of Eco-Anxiety in the General Population".

⁶⁵ Isenhour och Ardenfors, "Gender and Sustainable Consumption: Policy Implications"; Svensson, "Achieving Sustainable Lifestyles? Socio-Cultural Dispositions, Collective Action

Sammanfattning

Återkommande mönster visar att könsnormer och sociala strukturer påverkar både fördelningen av omsorgsarbete och formerna för hållbarhetspraktiker. Vardagens obetalda arbete, som avfallssortering, energisnåla rutiner och omsorg om hushållet kodas som feminina, medan tekniska lösningar och investeringar i grön teknologi framställs som uttryck för ekomodern maskulinitet.

Konsumtionsmönster förstärker dessa skillnader: kött och bilar är starkt kopplade till maskulinitetsideal, medan mode och hållbarhetspraktiker i hemmet förknippas med femininitet. Dessa mönster återkommer i globala produktionskedjor, i livsstilsnormer och i lokala initiativ som reparationskaféer, där ambitionen om inkludering ofta krockar med informella hierarkier.

Att framställa konsumtionsval och tekniska lösningar som centrala strategier reproducerar ojämställdhet i arbetsbörda och klimatpåverkan. Det förskjuter också ansvaret till individen – ofta kvinnor – samtidigt som strukturella orsaker till klimatförändring såväl som ojämlikhet osynliggörs.

Diskussion och rekommendationer

Klimat- och jämställdhetsfrågor är nära sammanflätade genom de sätt som kön ges betydelse i samhället. Gemensamt delade idéer, föreställningar och praktiker kring femininitet och maskulinitet formar inte bara individers identitet och livsvillkor, utan också institutioner, arbetsmarknader och vardagsliv – och därmed själva förutsättningarna för klimatomställningen.

Exempel från olika samhällsfärer visar att representation inte är tillräckligt: teknisk rationalitet och ingenjörsnormer dominerar klimatpolitiken och näringslivet, vilket marginaliserar sociala hänsyn och behov. I arbetslivet förstärker satsningar på gröna jobb och industriprojekt maskulint kodade ideal, medan omsorgsarbete och social hållbarhet osynliggörs. I hushållen kodas miljöpraktiker som feminina, vilket lägger ett oproportionerligt ansvar på kvinnor på

and Material Culture as Problems and Possibilities”; Bloodhart och Swim, ”Sustainability and Consumption: What’s Gender Got to Do with It?”; Se även Hultman och Pulé, *Ecological masculinities*.

individnivå, medan konsumtionsmönster och livsstilsnormer reproducerar både ojämställdhet och klimatpåverkan.

Sammantaget visar detta att klimatomställningen inte är könsneutral. Utan ett medvetet genusperspektiv riskerar insatser att befästa ojämlika strukturer och undergräva legitimiteten för förändring. Frågan är därför inte bara hur jämställdhet kan främjas i klimatarbetet, utan hur klimatomställningen kan bli en arena för att utmana och förändra de normer och strukturer som präglar samhälle och vardagsliv. Utmaningen handlar om hur insatser kan utformas bortom tekniska lösningar – för att öppna för nya sätt att leva tillsammans, och bidra till verklig samhällsomvandling.

Avslutningsvis följer några rekommendationer, med utgång från genomgången av forskning, för bättre styrning mot jämställdhet:

- *Uppvärdera omsorg som grund för klimaträttsvisa*
 - Utforma klimatstrategier som erkänner omsorgsarbete som en central del av en koldioxidfri ekonomi. Investeringar i industrins klimatomställning är inte tillräckligt, utan behöver matchas av investeringar i social infrastruktur (hälso- och sjukvård, barn- och äldreomsorg). Underlätta för hushållens klimatomställning med strukturella insatser.
- *Integrera jämställdhet i klimatomställningens styrning*
 - Säkerställ att jämställdhet inte sidosordnas eller osynliggörs i klimatstrategier, klimatpolitiska handlingsplaner och sektorsspecifika styrdokument. Gör konsekvensanalyser av föreslagen lagstiftning och större investeringar, som beaktar kön och andra variabler (inkomst, utbildningsnivå, utländsk bakgrund, etnicitet, etc.). Ställ explicita krav i uppdrag till myndigheter, inklusive särskild återrapportering.
- *Främja näringslivets ansvar för hållbar klimatomställning*
 - Utveckla styrmedel som främjar jämn könsfördelning på strategiska positioner och ett långsiktigt arbete att förändra normer och organisationskultur. Stärk lagstiftningen mot *greenwashing*, *femwashing* och *pinkwashing*.⁶⁶ Utveckla de

⁶⁶ *Greenwashing* innebär att företag försöker framstå som miljövänliga genom att lyfta fram enstaka gröna insatser i sin marknadsföring, trots att den övergripande verksamheten inte är ekologiskt hållbar. *Femwashing* används för att beskriva när företag utnyttjar feministiska

offentliga företagsstöden genom att införa könsuppdelad statistik i hela kedjan, utmana antaganden om branscher samt göra samhällsekonomiska konsekvensanalyser.

- *Motverka begränsande normer i skola och utbildning*
 - Utforma insatser mot könsbundna studieval, särskilt inom STEM och omsorgsyirken, som utmanar föreställningar om könad lämplighet och expertis. Sätt upp strukturer som gör omsorgsarbete i skolan (t.ex. klassrums- och materialvård, social samvaro, uteverksamhet) synligt, meriterande och jämnt fördelat bland lärare och elever.
- *Stärk civilsamhällets roll samt motverka hat och hot*
 - Synliggör betydelsen av lokala initiativ och nätverk för social legitimitet, genom att stärka den demokratiska dialogen inför etableringar. Ge ekonomiskt och organisatoriskt stöd till miljöorganisationer som arbetar mot ojämlikhetsskapande strukturer. Inför åtgärder mot könsbaserade hot och trakasserier för ett öppet demokratiskt samtal.

Referenser

- Acker, Joan. "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations". *Gender & Society* 4, nr 2 (1990): 139–58.
- Ahlborg, Helene, Kavya Michael, Samuel John Unsworth, m.fl. "Thirty-Five Years of Research on Energy and Power: A Landscape Analysis". *Renewable and Sustainable Energy Reviews* 199 (juli 2024): 114542.
- Alexander, Naomi-Rose, Longji Li, Jorge Mondragon, Sahar Priano, och Marina M. Tavares. *The Green Future: Labor Market Implications for Men and Women*. IMF Working Papers no. WP/24/156. International Monetary Fund (IMF), 2024.
- Amnesty, och Saami Council. *Just transition or "green colonialism"? How mineral extraction and new energy projects without*

budskap i reklam för att öka försäljningen, utan belägg för att verksamheten främjar kvinnors rättigheter. *Pinkwashing* är en liknande strategi, men kopplad till hbtq-personers rättigheter, där företag signalerar inkludering utan att agera i praktiken.

free, prior and informed consent are threatening indigenous Sámi livelihoods and culture in Sweden, Norway and Finland. Amnesty International, 2025.

Andersson, Elias, och Maria Johansson. *Tio år med jämställdhet på agendan: Nationell uppföljning av skogligt utbildades villkor på arbetsmarknaden.* Institutionen för skoglig resurshushållning, Sverige lantbruksuniversitet, 2022.

Andersson, Elias, Miriam Knödler, Maria Johansson, och Kristina Johansson. *Genus och skogsägande - kunskap för vägar mot ett jämställt skogsägarskap: En forskningsöversikt.* Rapport Skog. Faculty of Forest Sciences, Swedish University of Agricultural Sciences, 2025.

Arora-Jonsson, Seema. "Blind Spots in Environmental Policy-Making: How Beliefs about Science and Development May Jeopardize Environmental Solutions". *World Development Perspectives* 5 (mars 2017): 27–29.

Arora-Jonsson, Seema. "Ensuring Justice through Good Practice: Establishing the Context for Change across Organisational Scales". I *Feminist Climate Policy in Industrialised States; A Gender-Just Climate Emergency Response*, redigerad av Susan Buckingham, Martin Hultman, Gunnhildur Lily Magnusdottir, och Karen Morrow. Routledge Studies in Gender and Environments. Routledge, 2025.

Arora-Jonsson, Seema. "Forty Years of Gender Research and Environmental Policy: Where Do We Stand?" *Women's Studies International Forum* 47 (november 2014): 295–308.

Arora-Jonsson, Seema. "Virtue and Vulnerability: Discourses on Women, Gender and Climate Change". *Global Environmental Change* 21, nr 2 (2011): 744–51.

Arora-Jonsson, Seema, och Nora Wahlström. "Unraveling the Production of Ignorance in Climate Policymaking: The Imperative of a Decolonial Feminist Intervention for Transformation". *Environmental Science & Policy* 149 (november 2023): 103564.

Arora-Jonsson, Seema, och Mia Ågren. "Bringing Diversity to Nature: Politicizing Gender, Race and Class in Environmental

- Organizations?" *Environment and Planning E: Nature and Space* 2, nr 4 (2019): 874–98.
- Badgett, M. V. Lee, och Nancy Folbre. "Assigning Care: Gender Norms and Economic Outcomes". *International Labour Review* 138, nr 3 (1999): 311–26.
- Bairoh, Susanna. *The Gender(ed) Gap(s) in STEM: Explaining the persistent underrepresentation of women in STEM careers*. Economics and society no. 373. Hanken School of Economics, 2023.
- Balkmar, Dag, Malin Henriksson, och Tanja Joelsson. "Cycling Motilities: Conditions, Weights and Reliefs for Cycling in Disadvantaged Neighbourhoods in Sweden". *Active Travel Studies* 5, nr 1 (2025).
- Beier, F. "Marxist Perspectives on the Global Enclosures of Social Reproduction". *TripleC* 16, nr 2 (2018): 546–61.
- Bloodhart, B., och J.K. Swim. "Sustainability and Consumption: What's Gender Got to Do with It?" *Journal of Social Issues* 76, nr 1 (2020): 101–13.
- Boote, Amy Olivia, och Maryam Lotfi. "How Do Environmental Impact and Gender Inequality Characterise Fast Fashion Supply Chains?" *Academy of Management Proceedings* 2023, nr 1 (2023): 12101.
- Bosetti, Valentina, Italo Colantone, Catherine E. De Vries, och Giorgio Musto. "Green Backlash and Right-Wing Populism". *Nature Climate Change* 15, nr 8 (2025): 822–28.
- Boța-Avram, Cristina, och Adriana Tiron-Tudor. "Women on Corporate Boards and Sustainability Reporting: A Proposed Integrated Framework of Determinants and Impacts". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 32, nr 5 (2025): 7180–212.
- Braff, Lara, och Katie Nelson. "The Global North: Introducing the Region". I *Gendered Lives: Global Issues*, redigerad av Nadine T Fernandez och Katie Nelson. State University of New York Press, 2022.

- Breda, Thomas, Elyès Jouini, Clotilde Napp, och Georgia Thebault. "Gender Stereotypes Can Explain the Gender-Equality Paradox". *Proceedings of the National Academy of Sciences* 117, nr 49 (2020): 31063–69.
- Bush, Sarah Sunn, och Amanda Clayton. "Facing Change: Gender and Climate Change Attitudes Worldwide". *American Political Science Review* 117, nr 2 (2023): 591–608.
- Bylund, Linus, Sofie Hellberg, och Benjamin Knutsson. "'We Must Urgently Learn to Live Differently': The Biopolitics of ESD for 2030". *Environmental Education Research* 28, nr 1 (2022): 40–55.
- Caretta, Martina Angela, och Diana Vela-Almeida. "Just Energy Transition and Gender: A Systematic Review for Feminist Research". *Energy Research & Social Science* 126 (augusti 2025): 104138.
- Carlsson Kanyama, Annika, Jonas Nässén, och René Benders. "Shifting expenditure on food, holidays, and furnishings could lower greenhouse gas emissions by almost 40%". *Journal of Industrial Ecology*, 19 juli 2021, 1602–1616.
- Ccami-Bernal, Fabricio, Fernanda Barriga-Chambi, Carlos Quispe-Vicuña, m.fl. "Health Science Students' Preparedness for Climate Change: A Scoping Review on Knowledge, Attitudes, and Practices". *BMC Medical Education* 24, nr 1 (2024): 648.
- Clancy, Joy, Irina Kustova, Milan Elkerbout, och Kavya Michael. *The Gender Dimension and Impact of the Fit for 55 Package: Study Requested by the FEMM Committee*. European Parliament, 2022.
- Clayton, Susan D., Panu Pihkala, Britt Wray, och Elizabeth Marks. "Psychological and Emotional Responses to Climate Change among Young People Worldwide: Differences Associated with Gender, Age, and Country". *Sustainability* 15, nr 4 (2023): 3540.
- Daggett, Cara. "Petro-Masculinity: Fossil Fuels and Authoritarian Desire". *Millennium: Journal of International Studies* 47, nr 1 (2018): 25–44.

- Dahlerup, Drude. "From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics". *Scandinavian Political Studies* 11, nr 4 (1988): 275–98.
- Dahlerup, Drude. *Women in Decision-Making in Public Life: Types, Usage, and Effects of Temporary Special Measures, Including Gender Quotas*. Expert paper for UN Women Expert Group Meeting. UN Women, 2020.
- Dymén, Christian, Måns Andersson, och Richard Langlais. "Gendered Dimensions of Climate Change Response in Swedish Municipalities". *Local Environment* 18, nr 9 (2013): 1066–78.
- Elamson, Sofia, Karina Barnholt Klepper, Rebekka Rún Jóhannesdóttir, Guðjón Norðfjörð, Ragnar O. Rafnsson, och Janne Jonhaugen. *Gender Equality in the Nordic Energy Sector*. Nos. 2021–05. Nordic Energy Research, 2021.
- Elisabeth E. Perkins. "Environmental activism and gender". I *Handbook of Research on Gender and Economic Life*, redigerad av Deborah M. Figart och Tonia M. Warnecke. Edward Elgar Publishing, 2013.
- Eriksson, Linnea, Karolina Isaksson, och Jacob Witzell, red. *På väg mot hållbar omställning? Kunskap, makt och mening i nationell transportplanering*. Linnefors förlag, 2021.
- Eriksson, Madeleine, Anna Sofia Lundgren, och Rikard H Eriksson. "The Heroes and Killjoys of Green Megaprojects: A Feminist Critique". *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 18, nr 2 (2025): 341–57.
- Faulkner, Wendy. "'Nuts and Bolts and People': Gender-Troubled Engineering Identities". *Social Studies of Science* 37, nr 3 (2007): 331–56.
- Fernández-Torres, Yakira, Clara Gallego-Sosa, och Milagros Gutiérrez-Fernández. "Do Women Board Members Contribute to Companies' Superior Environmental Performance? A Literature Review". *Review of Managerial Science* 19, nr 5 (2025): 1513–65.
- Fruttero, Anna, Daniel Halim, Chiara Broccolini, Bernardo Coelho, Horace Gninafon, och Noël Muller. *Gendered Impacts of*

Climate Change. Policy Research Working Paper 10442. World Bank Group, 2023.

Gabrielsson, Anna. *Skolors arbete med lärande för hållbar utveckling: Att ge elever handlingskompetens för de stora utmaningarna*. Skolinspektionen, 2023.

Gallè, Francesca, Federica Valeriani, Andrea De Giorgi, m.fl. "Assessing the Presence of Eco-Anxiety in the General Population: A Systematic Review, Meta-Analysis and Meta-Regression". *Healthcare* 13, nr 21 (2025): 2716.

Godin, Laurence. "Care and Consumption". *Consumption and Society* 1, nr 2 (2022): 398–406.

Godin, Laurence, och Justine Langlois. "Care, Gender, and Change in the Study of Sustainable Consumption: A Critical Review of the Literature". *Frontiers in Sustainability* 2 (november 2021): 725753.

Grimalt-Álvaro, Carme, Cristina Valls, Gisela Cebrián, och Luis Marqués-Molíás. "An Exploration of Students' Attitudes Towards STEM and Climate Change: A Cluster Analysis Study with a Gender Perspective". *European Journal of STEM Education* 10, nr 1 (2025): 02.

Grip, Lena, och Ulrika Jansson. "Genus, arbete och plats". *Tidskrift för genusvetenskap* 44, nr 1–2 (2024): 4–10.

Heikensten, Emma, Emma Bonnier, och Linda Waxin. *Vem äger marken du går på? En kartläggning av kvinnors & mäns hus- och markägande*. Ownershift, 2021.

Hemmati, Minu, och Ulrike Röhr. "Engendering the Climate-Change Negotiations: Experiences, Challenges, and Steps Forward". *Gender & Development* 17, nr 1 (2009): 19–32.

Heyden, Katrien van der. "Misogyny against Climate Justice Activists". *Kvinder, Køn & Forskning*, nr 1 (november 2024): 7.

Hickman, Caroline, Elizabeth Marks, Panu Pihkala, m.fl. "Climate Anxiety in Children and Young People and Their Beliefs about Government Responses to Climate Change: A Global Survey". *The Lancet Planetary Health* 5, nr 12 (2021): e863–73.

- Holmgren, Sara, och Seema Arora-Jonsson. "The Forest Kingdom – with What Values for the World? Climate Change and Gender Equality in a Contested Forest Policy Context". *Scandinavian Journal of Forest Research* 30, nr 3 (2015): 235–45.
- Hopkins, Debbie, Stefan Gössling, Scott Cohen, Paul Hanna, och James E.S. Higham. "Aeromasculinities and the Fallacy of Sustainable Aviation". *Energy Research & Social Science* 106 (december 2023): 103319.
- Hultman, Martin. "Exploring Industrial, Ecomodern, and Ecological Masculinities". I *Routledge Handbook of Gender and Environment*, 1:a uppl., redigerad av Sherilyn MacGregor. Routledge, 2017.
- Hultman, Martin. "The Making of an Environmental Hero: A History of Ecomodern Masculinity, Fuel Cells and Arnold Schwarzenegger". *Environmental Humanities* 2, nr 1 (2013): 1.
- Hultman, Martin, och Paul M. Pulé. *Ecological masculinities : theoretical foundations and practical guidance*. New York, NY, Routledge, 2018.
- Högberg, Lovisa. *Grön omställning och kompetensförsörjning: En kunskapsöversikt om grön omställnings förväntade effekter på den svenska arbetsmarknaden och möjliga policyåtgärder för att främja omställning och motverka brist*. Rapport 2024:24. Tillväxtanalys, 2024.
- ILO. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*. International Labour Office, 2018.
- Isenhour, C., och M. Ardenfors. "Gender and Sustainable Consumption: Policy Implications". *International Journal of Innovation and Sustainable Development* 4, nr 2–3 (2009): 135–49.
- IUCN. *Gender and National Climate Planning: Gender Integration in the Revised Nationally Determined Contributions*. IUCN - International Union for the Conservation of Nature, 2021.
- Jansson, Ulrika, och Jimmy Sand. *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om*

utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). TemaNord 2021:518. Nordiska ministerrådet, 2021.

- Joelsson, Tanja, Dag Balkmar, och Malin Henriksson. "Introducing Care-Full Everyday Bus Mobilities: Challenges and Ways Forward for Livable and Just Public Mobilities". *Applied Mobilities*, 16 februari 2025, 1–16.
- Joelsson, Tanja, Dag Balkmar, och Malin Henriksson. "Mobile Caringscapes. Walking as an Infrastructure of Care in Disadvantaged Neighbourhoods in Sweden". *Mobilities* 20, nr 1 (2025): 1–17.
- Johansson-Latham, Gerd. *En studie om jämställdhet som förutsättning för hållbar utveckling: Vad vi vet om i vad män kvinnor globalt lever mer hållbart än män, avger ett ekologiskt fotavtryck som är mindre och orsakar mindre mängd klimatförändringar*. MVB 2007:02. Rapport till Miljövårdsberedningen. Miljödepartementet, Regeringskansliet, 2007.
- Jämställdhetsmyndigheten. *Ett sekel av rösträtt och valbarhet: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet en jämn fördelning av makt och inflytande*. Jämställdhetsmyndigheten, 2021.
- Jämställdhetsmyndigheten. *Livspusslet som inte går ihop: En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*. Jämställdhetsmyndigheten, 2023.
- Jämställdhetsmyndigheten. *Regionala företagsstöd och kvinnors företagande*. Underlagsrapport 2024:4. Jämställdhetsmyndigheten, 2024.
- Kaijser, Anna, och Annica Kronsell. "Climate Change through the Lens of Intersectionality". *Environmental Politics* 23, nr 3 (2014): 417–33.
- Kall, Ann-Sofi. *Genus och jämställdhet på energiområdet*. ER 2019:10. Energimyndigheten, 2019.

- Kanter, Rosabeth Moss. *Men and women of the corporation*. Basic books, 1977.
- Klimat- och näringslivsdepartementet. *Strategi för nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län*. Regeringskansliet, 2024.
- Klimatpolitiska rådet. *Klimatpolitiska rådets rapport 2023*. Rapport nr 6. Klimatpolitiska rådet, 2023.
- Klimatpolitiska rådet. *Klimatpolitiska rådets rapport 2025*. Rapport nr 8. Klimatpolitiska rådet, 2025.
- Klimatpolitiska rådet. *Social acceptans för klimatpolitik - vad säger forskningen? Underlagsrapport från Klimatpolitiska rådet som sammanställer resultat från forskning om social acceptans och klimatpolitik*. Klimatpolitiska rådet, 2025.
- Konjunkturinstitutet. *Miljö, ekonomi och politik 2024: Den gröna industriomställningen i norra Sverige*. Konjunkturinstitutet, 2024.
- Kronsell, Annica. "Gender and Transition in Climate Governance". *Environmental Innovation and Societal Transitions* 7 (juni 2013): 1–15.
- Kronsell, Annica, Christian Dymén, Lena Smidfelt Rosqvist, Olga Stepanova, och Lena Winslott Hiselius. "Critical Masculine and Feminine Norms in Sustainable Municipal Transport Policies and Planning". *Journal of Environmental Policy and Planning* 25, nr 6 (2023): 663–75.
- Kronsell, Annica, Olga Stepanova, Christian Dymén, Lena Winslott Hiselius, och Lena Smidfelt Rosqvist. "Gendered Mobilities, Transport Norms and the Potential for Sustainable Climate Transitions". I *Handbook Of Gender And Mobilities*, redigerad av Valerie Preston, Sara McLafferty, Monika Maciejewska, och Brenda Yeoh. Edward Elgar Publishing, 2024.
- Kuokkanen, Rauna. "Are Reindeer the New Buffalo?" *Meridians* 22, nr 1 (2023): 11–33.
- Lander Svendsen, Nina, Katrine Weber, Gabriela Factor, Laura Winther Engelsbak, och Rikke Fischer-Bogason. *How climate*

policies impact gender and vice versa in the Nordic countries.
TemaNord 2022:507. Nordic Council of Ministers, 2022.

- Magnusdottir, Gunnhildur Lily, och Annica Kronsell, red. *Gender, Intersectionality and Climate Institutions in Industrialised States*. 1:a uppl. Routledge, 2021.
- MacGregor, Sherilyn, Seema Arora-Jonsson, och Maeve Cohen. *Caring in a Changing Climate: Centering Care Work in Climate Action*. Oxfam Research Backgrounder series. Oxfam America, 2022.
- Magnusdottir, Gunnhildur Lily, och Annica Kronsell. "The (In)Visibility of Gender in Scandinavian Climate Policy-Making". *International Feminist Journal of Politics* 17, nr 2 (2015): 308–26.
- Mehrabi, Tara, Martin Hultman, Signe Uldbjerg, och Liu Xin. "Introduction: Gender and Climate Catastrophe". *Kvinder, Køn & Forskning*, nr 1 (november 2024): 6–29.
- Mehrabi, Tara, Martin Hultman, Signe Uldbjerg, och Liu Xin. "Introduction: Gender and Climate Catastrophe". *Kvinder, Køn & Forskning*, nr 1 (november 2024): 6–29.
- Meißner, M. "Repair Is Care? - Dimensions of Care within Collaborative Practices in Repair Cafes". *Journal of Cleaner Production* 299 (2021).
- Mellén, Johanna. *Kön, utbildning och val: Forskningsbaserade teorier om könssegregering i och genom det svenska utbildningssystemet*. Rapport 2022:4-Bilaga 2. Jämställdhetsmyndigheten, 2022.
- Michael, Kavya, och Helene Ahlborg. "A Conceptual Analysis of Gendered Energy Care Work and Epistemic Injustice through a Case Study of Zanzibar's Solar Mamas". *Nature Energy* 9, nr 8 (2024): 947–54.
- Mies, Maria. *The Social Origins of the Sexual Division of Labour*. ISS Occasional Papers 85. Institute of Social Studies, 1981.
- Muñoz-Nieves, Carol, Lorraine Greaves, Ella Huber, Andreea C. Brabete, Lindsay Wolfson, och Nancy Poole. "Sex and Gender

- Influences on the Impacts of Disasters: A Rapid Review of Evidence". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 22, nr 9 (2025): 1417.
- Murauskaite-Bull, Scapolo, Muench, m.fl. *The Future of Jobs Is Green*. EUR 30867 EN. Publications Office of the European Union, 2021.
- Nagel, Joane, och Trevor Scott Lies. "Re-Gendering Climate Change: Men and Masculinity in Climate Research, Policy, and Practice". *Frontiers in Climate* 4 (maj 2022).
- Niinimäki, Kirsi, Greg Peters, Helena Dahlbo, Patsy Perry, Timo Rissanen, och Alison Gwilt. "The Environmental Price of Fast Fashion". *Nature Reviews Earth & Environment* 1, nr 4 (2020): 189–200.
- Oddsdoóttir, Embla Eir, och Hjalti Ómar Ágústsson. *Pan-Arctic Report: Gender Equality in the Arctic - Phase 3*. With Elisabeth Biscaye, Erika A. Hayfield, Karla Jessen Williamson, m.fl. Arctic Council, 2021.
- OECD. *Gender and the Environment: Building Evidence and Policies to Achieve the SDGs*. OECD, 2021.
- OECD. *OECD Economic Surveys: Sweden 2023*. OECD, 2023.
- OECD. *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour market*. OECD Publishing, 2024.
- Olivar Aponte, Nadia, Jesús Hernández Gómez, Vianey Torres Argüelles, och Eric D. Smith. "Fast Fashion Consumption and Its Environmental Impact: A Literature Review". *Sustainability: Science, Practice and Policy* 20, nr 1 (2024): 2381871.
- Palm, Jenny, Daniela Lazoroska, Melanie Valencia, Nancy Bocken, och Karolina Södergren. "A Gender Perspective on the Circular Economy: A Literature Review and Research Agenda". *Journal of Industrial Ecology* 28, nr 6 (2024): 1670–83.
- Platten, Jenny von. "Energifattigdom i Sverige". I *Du sköra nya värld*, redigerad av Ulrika Andersson, Henrik Oscarsson, Björn Rönnerstrand, och Nora Theorin. SOM-institutet, 2022.

- Platten, Jenny von. *In the name of energy efficiency: Justice and energy poverty in the energy transition of Swedish housing*. Doctoral thesis, the Faculty of Engineering. Lund university, 2022.
- Polk, Merritt. "Gendering Climate Change through the Transport Sector". *Kvinder, Køn & Forskning*, nr 3–4 (oktober 2009).
- Power Circle. *Social hållbarhet i energiomställningen: En syntesrapport om forskningsläge och framtida forskningsbehov*. Power Circle, 2025.
- Rask, Nanna, Angelica Lundgren, och Annica Kronsell. "Applying Intersectionality in Climate Policy and Planning". I *Feminist Climate Policy in Industrialised States*, 1:a uppl., av Susan Buckingham, Martin Hultman, Gunnhildur Lily Magnusdottir, och Karen Morrow. Routledge, 2025.
- Remsö, Amanda, Hanna Bäck, och Emma Aurora Renström. "Gender Differences in Climate Change Denial in Sweden: The Role of Threatened Masculinity". *Frontiers in Psychology* 15 (december 2024): 1450230.
- Rjiba, Hatem, och Tharshan Thavaharan. "Female Representation on Boards and Carbon Emissions: International Evidence". *Finance Research Letters* 49 (oktober 2022): 103079.
- Rosenfeld, D.L., och A.J. Tomiyama. "Gender Differences in Meat Consumption and Openness to Vegetarianism". *Appetite* 166 (2021).
- Rosqvist, Lena Smidfelt. *Jämställdhet och transportsystemet*. With Hanna Wennberg, Christian Dymén, och Nike Stadler. Vinnova, 2020.
- Rubin, Gayle. "The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Women". I *Toward an Anthropology of Women*, redigerad av Raina R. Reiter. Monthly Review Press, 1975.
- Räty, Riitta, och Annika Carlsson Kanyama. "Energy Consumption by Gender in Some European Countries". *Energy Policy* 38, nr 1 (2010): 646–49.

- Rönblom, Malin. "Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik". *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 2–3 (2011): 33–55.
- Sand, Jimmy. *Klimat, kön och konsumtion: En forskningsöversikt med genusperspektiv på hållbara livsstilar*. TemaNord 2022:552. Nordiska ministerrådet, 2022.
- Sand, Jimmy. *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Förklaringar till undervärderingen av kvinnors arbete i Norden*. TemaNord 2025:536. Nordiska ministerrådet, 2025.
- Saraite-Sariene, Laura, Federico Galán-Valdivieso, Juana Alonso-Cañadas, och Manuela García-Tabuyo. "The Role of Women's Leadership in Environmental NGOs' Online Accountability". *Online Information Review* 46, nr 4 (2022): 660–77.
- SCB. *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2024*. Statistiska centralbyrån (SCB), 2024. <https://www.scb.se/lathund2024>.
- Schulte, Maximilian, Pekka Lauri, Fulvio Di Fulvio, m.fl. "Global Forest Carbon Leakage and Substitution Effect Potentials: The Case of the Swedish Forest Sector". *Journal of Environmental Management* 393 (oktober 2025): 127193.
- Schägg, Elena, Stefanie L. Becker, och Prajal Pradhan. "Thwarted Visions of Change: Power and Demographics in Repair Cafes and Urban Sustainability Transitions". *Urban Transformations* 4, nr 1 (2022): 1.
- Silva, Tony, Carly Hamdon, och Emily Huddart. "Masculinity, Femininity, and Support for Climate Policy". *Environmental Sociology*, Informa UK Limited, 16 juni 2025, 1–19.
- Skea, Jim, Priyadarshi R. Shukla, Andy Reisinger, m.fl. *Climate Change 2022: Mitigation of Climate Change*. Working Group III contribution to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. IPCC - Intergovernmental Panel on Climate Change, 2022.
- Skogsstyrelsen. *Jämställdhet i skogsbruket: Statistik från Skogsstyrelsen*. Skogsstyrelsen, 2023.

- SOU 2022:4. *Minska gapet - åtgärder för jämställda livsinkomster: Betänkande av Kommissionen för jämställda livsinkomster*. Statens offentliga utredningar, 2022.
- Strumskyte, Sigita, Sara Ramos Magaña, och Helene Bendig. *Women's Leadership in Environmental Action*. OECD Environment Working Papers No. 193. Vol. 193. OECD Environment Working Papers. 2022.
- Sultan, Ulrika. *Så får vi fler att välja STEM*. Näringslivets skolforum, 2025.
- Svenfelt, Åsa, Noha Baraka Wadha, och Vishal Parekh. "Sustainable Consumption Futures: According to Whom?" *Sustainability: Science, Practice and Policy* 20, nr 1 (2024): 2341495.
- Svensson, E. "Achieving Sustainable Lifestyles? Socio-Cultural Dispositions, Collective Action and Material Culture as Problems and Possibilities". *Local Environment* 17, nr 3 (2012): 369–86.
- Takedomi Karlsson, Mariko, och Vasna Ramasar. "Selling Women the Green Dream: The Paradox of Feminism and Sustainability in Fashion Marketing". *Journal of Political Ecology* 27, nr 1 (2020).
- Vandeplass, Anneleen, Istvan Vanyolos, Mauro Vigani, och Lukas Vogel. *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*. Discussion Paper 176. Publications Office of the European Union, 2022.
- Velzeboer, Rob, Eric Li, Nina Gao, Paul Sharp, och John L. Oliffe. "Masculinity, Meat, and Veg*nism: A Scoping Review". *American Journal of Men's Health* 18, nr 2 (2024).
- Verloo, Mieke, och Emanuela Lombardo. "Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe: Introducing a Critical Frame Analysis Approach". I *Multiple Meanings of Gender Equality*, redigerad av Mieke Verloo. Central European University Press, 2007.
- Vowles, Kjell, Kristoffer Ekberg, och Martin Hultman. "Climate Obstruction in Sweden: The Green Welfare State—Both Progressive and Obstructionist". I *Climate Obstruction across*

- Europe*, 1:a uppl., redigerad av Robert J. Brulle, J. Timmons Roberts, och Miranda C. Spencer. Oxford University Press, 2024.
- Vowles, Kjell, och Martin Hultman. "Dead White Men vs. Greta Thunberg: Nationalism, Misogyny, and Climate Change Denial in Swedish Far-Right Digital Media". *Australian Feminist Studies*, 14 april 2022, 1–18.
- Wallach Scott, Joan. "Gender: Still a Useful Category of Analysis?" *Diogenes* 57, nr 1 (2010): 7–14.
- Wallenskog, Annika. *Vem ska stå för risken? Om omvandlingen till grön industri i Sverige*. Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2023.
- WEF. *Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum, 2025.
- West, Candace, och Don H. Zimmerman. "Doing Gender". *Gender & Society* 1, nr 2 (1987): 125–51.
- Westberg-Wohlgemuth, Hanna. *Kvinnor och män märks: Könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess*. Doktorsavhandlingar från Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet. Arbetslivsinstitutet, 1996.
- Wiklund, Roine, Magnus Lindmark, och Ann-Kristin Bergquist. "Det nya framtidslandet?" *Historisk tidskrift* 144 (2024): 514–26.
- World Bank. *Jobs in a Changing Climate: Insights from World Bank Group Country Climate and Development Reports covering 93 economies*. World Bank Group, 2025.
- Zhang, Qiaomin, Jianmin Song, och Ruth Nzinga Mayuka. "Climate Change and Forestry Carbon Sink: A Literature Review and Visualization Perspective". *Frontiers in Forests and Global Change* 8 (juni 2025): 1487503.

Jämställdhet och Sveriges totalförsvaret

Louise Olsson, filosofie doktor, forskningsdirektör och senior forskare vid Peace Research Institute Oslo (PRIO)

Jämställdheten och Sveriges totalförsvar

Louise Olsson, forskningsdirektör vid Peace Research Institute Oslo¹

1. Introduktion: Varför jämställdhet och totalförsvar?

”Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina har i grunden förändrat och försämrat säkerhetsläget i vår del av världen. Maktutövning med militärt våld är återigen en realitet i Europa. Det är tydligt att Ryssland inte respekterar krigets lagar och att civil infrastruktur och civilbefolkningen ses som legitima mål.”²

Sverige står inför en av de allvarligaste säkerhetspolitiska situationerna sedan Andra världskriget. Det råder starkt tilltagande osäkerhet med krig och växande polarisering i Europa och inom Natoalliansen. Vår nordiska region är i ökande grad i fokus för stormakterna – i Östersjön, norra Norden och Arktis. Det inkluderar hybridaktiviteter, hot om militärt våld och Rysslands hot om att använda kärnvapen i relation till kriget i Ukraina. Spänningar och direkta motsättningar växer inom centrala internationella samarbeten och den regelbaserade världsordningen som underbygger vår säkerhet knakar i fogarna.³ Det sker i en global kontext av några av de våldsammaste åren sedan det Kalla krigets slut, av ökande internationell inblandning i krig, av demokratisk tillbakagång, av skiftande allianser,⁴ av ekonomisk osäkerhet och av snabb teknologisk utveckling. Försämringen har lett till substantiella förändringar av Sveriges prioriteringar för att skyndsamt kunna återuppbygga landets civila och militära försvar.⁵

Varför är det då ändamålsenligt att jämställdhet beaktas i hanteringen av Sveriges förvärrade säkerhetspolitiska situation? Är inte jämställdhet något som bör nedprioriteras tills vi har stärkt vår militära och civila försvarsförmåga? Tar inte det bort fokus från den kraftsamling som behövs?

Utän att förstå jämställdhetens roll i hanteringen av den säkerhetspolitiska situationen kan vi varken förstå implikationerna av att ”[a]lla och envar har en roll att fylla i totalförsvaret”⁶ eller tillse att kvinnor och män får ”samma makt att forma samhället och sina egna liv”⁷. Jämställdhet är ändamålsenlig för att den utgör en fundamental del av bottenplattan i att upprätthålla demokrati, rättigheter, förtroende, försvarsvilja, samhällsfunktionalitet och försvarsförmåga. Att bortse från jämställdhetens roll i vårt samhälle är därför att riskera att underskatta centrala sårbarheter. Jämställdhet måste således ingå i utvecklandet av det praktiska ”förhållningssätt” och den ”kultur” vilka ”kan hantera de konsekvenser som ett väpnat angrepp kan medföra” i både det civila och det militära försvaret.⁸ Den här briefen argumenterar för behovet av att på regeringsnivå besluta om såväl en tydligare prioritering som att bidra till en ökad konkretisering av jämställdhet i alla centrala beslut om det civila och militära försvarets utveckling. Det berör inte minst framtida försvarsbeslut och försvarsberedningens rapporter, regeringens kommande utredningar samt regeringens uppdrag till myndigheter och deras åiterrapportering. Prioritering och konkretisering på regeringsnivå skulle stärka totalförvarsarbetet genom att det bidrar till en ledarskapsledd och än mer koordinerad ansats bland alla totalförvarsaktörer⁹ och därmed till större effekt och

¹ Texten är främst en sammanställning av författarens tidigare forskning och erfarenhet och motsvarar författarens egna slutsatser.

² Regeringens proposition 2024/25:34, 9.

³ Prop. 2024/25:34 samt Försvarsberedningens rapporter Ds 2024:6 och Ds 2023:12.

⁴ Rustad (2025) och Uppsala Conflict Data Program (2026).

⁵ Prop. 2024/25:34 samt Försvarsberedningens rapporter Ds 2024:6 och Ds 2023:12.

⁶ Försvarsberedningen (2024), 4.

⁷ Regeringskansliet (n.b.).

⁸ Regeringens proposition 2024/25:34, 12.

⁹ I den här rapporten med innebörden alla aktörer som sammantaget har tilldelade roller i det civila och militära försvaret, så som sektorsansvariga myndigheter och civilområdesansvariga länsstyrelser, samt övriga myndigheter inom beredskapssektorerna

förmåga. Många jämställdhetsfrågor är tvärssektoriella. Den försämrade säkerhetspolitiska situationen utgör en verklighet för vilken den framtida jämställdhetspolitiken måste ta höjd.¹⁰

1.1. Hur påverkar bristande jämställdhet och könsnormer beredskap och totalförsvaret?

”Det övergripande målet för totalförsvaret ska vara att ha förmåga att försvara Sverige och vår befolkning mot väpnat angrepp, hävda vårt lands suveränitet och territoriella integritet samt medverka till försvaret av allierade.”¹¹

Den här brieven reflekterar över en framtida jämställdhetspolitik inom ramen för arbetet med att uppfylla det övergripande totalförsvaramålet. Brieven utgår från det militära försvarets funktion ”att tillsammans med övriga allierade kunna möta väpnade angrepp riktade mot Sverige och andra allierade” och att det ”civila försvaret ska verka för samhällets samlade mobilisering i händelse av krig” och säkra de ”viktigaste samhällsfunktionerna”, något som ”förutsätter att bl.a. försörjningen av nödvändiga varor och tjänster tryggas”. Vid höjd beredskap och krig ska man stödja det militära försvaret och skydda civilbefolkningen, inklusive ”ha förmåga att bereda skydd, rädda nödlidande och ombesörja vård.”¹² Brieven noterar även de troliga typsituationer, eller scenarier, som har identifierats och vilka inkluderar hybrid hot, värdlandsstöd, anfall mot norra Sverige eller Gotland, fjärrangrepp och förstärkning av alliansens norra flank eller i Baltikum.¹³ Enbart det militära försvaret är planerat att kosta runt 2,6 procent av BNP per år vid 2028.¹⁴ Sammantaget innebär detta både samhällsengripande åtgärder och stora ekonomiska kostnader vid uppbyggande och faktiskt försvar. Även om ett anfallskrig mot Sverige och andra Natoallierade enligt ovan scenarier inte skulle involvera hela det svenska territoriet är krig en av de mest genomgripande kriser ett samhälle kan utsättas för – både genom det direkta våldet det medför och dess destruktiva sekundäreffekter långt bortom frontområdena. Effekterna hotar liv och underminerar utveckling på både kort och lång sikt eftersom ett krig påverkar befolkningens tillgång till grundläggande resurser, så som vatten, mat och värme, liksom samhällsfunktionalitet över tid, så som hälsovård, utbildning och arbete. Denna dynamik har tydligt könsspecifika effekter.¹⁵ Krig påverkar och involverar nämligen män och kvinnor på lite olika sätt.¹⁶ Hur vi förstår Sveriges jämställdhetsarbete inom ramen för totalförsvaret är därför viktigt från flera perspektiv:

- Jämställdhet är grundläggande för att förstå Sveriges samhällsorganisation. Jämställdhet talar direkt till befolkningens – mäns och kvinnors – möjlighet till påverkan, beredskap och bidrag, tillgång till resurser och hantering av säkerhetshot. Att aktivt beakta jämställdhet ökar därmed möjligheten att lyckas med att återuppbygga ett fungerande civilt och militärt försvar och samhällsberedskap för hela landet och alla dess medborgare.
- Uppbyggnaden av Sveriges civila och militära försvar och ett potentiellt framtida krig riskerar att föra med sig negativa effekter för jämställdhetsutvecklingen. Ett aktivt förhållningssätt ger istället möjligheter att skydda och främja såväl jämställdhet som totalförsvarsförmåga.
- Jämställdheten utgör ett normativt grundvärde som ska ”värnas” enligt Försvarsbeslutet.¹⁷

respektive civilområdena. Vi inkluderar beredskap under totalförsvardsdiskussionen då denna samlade utveckling kommer att ha en effekt för jämställdheten.

¹⁰ För en vidare beskrivning av den säkerhetspolitiska situationen, se Regeringens proposition 2024/25:34.

¹¹ Regeringens proposition 2024/25:34, 59.

¹² Regeringens proposition 2024/25:34, 60-62.

¹³ Regeringen (2025), 37-38.

¹⁴ Regeringens proposition 2024/25:34, 60-62.

¹⁵ För en översikt, se Bjarnegård et al. (2015) och Olsson (2023).

¹⁶ Dessa skillnader kan ha normativa och konkreta jämställdhetseffekter på makt och resurser. Se diskussion i Olsson et al. (2021).

¹⁷ Regeringens proposition 2024/25:34, 16 och 38.

Politiska krafter, inte minst Ryssland, riktar in sig på att underminera den jämställdhet som Sverige medvetet utvecklat. "Att värna" måste utgöras av en aktiv handling för att ge effekt.

En tydligare regeringsprioritering och ökad konkretisering i beslut, underlag och uppdrag möter dessa tre behov och stödjer pågående viktigt arbete bland totalförsvarsaktörerna.

1.2. Briefens upplägg, avgränsning och syfte¹⁸

Briefen stödjer 2024 års jämställdhetsutredning genom att lämna ändamålsenliga förslag i ljuset av den försämrade säkerhetssituationen för Sverige. Briefen utgår från Regeringens proposition till försvarsbeslut och Försvarsberedningens rapporter. Den tar särskild hänsyn till Sveriges medlemskap i Nato¹⁹ och utgår från "händelseutvecklingar som skulle få allvariga konsekvenser om de inträffade".²⁰ För att förstå vad totalförsvarsuppbyggnaden och effekten av ett potentiellt krig innebär måste vi sätta ljuset på hur dessa kan påverka samhällsgrundläggande strukturer vilka påverkar makt-, arbets- och resursfördelning samt tillgång till säkerhet mellan män och kvinnor.²¹ Det inkluderar Försvarsberedningens observation att Sverige blivit alltmer heterogent sedan Sverige senast arbetade med totalförsvaret.²² Utifrån detta ramverk tar reflektionen stöd i empirisk forskning²³ och erfarenheterna av arbetet med FN:s Säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet (KFS)²⁴ vilka båda identifierat centrala jämställdhetsaspekter i kontexten av krig och försvar. Kunskapsunderlaget bidrar härigenom också till att stödja en starkt hantering av jämställdhet inom Sveriges säkerhets- och försvarspolitiska område. Därigenom belyser briefen hur ett jämställdhetsperspektiv kan bidra till lösningar på de utmaningar som uppstår i en totalförsvarskontext. Slutsatsen är att man på politisk nivå tjänar på att både ge en tydligare prioritering av jämställdhet och en konkretisering inom ramen för utvecklingen av civilt och militärt försvar. Konkretiseringen behöver hantera både etablerade och nya områden, särskilt de som avser teknikutveckling och näringsliv. En tydligare prioritering och konkretisering stödjer det viktiga arbete som försiggår hos t.ex. myndigheter och länsstyrelser. Att regeringen inriktar den breda palett av aktörer som bygger totalförsvaret bidrar till deras koordinering och möjliggör uppföljning. Därigenom kan man tillse att ett samlat totalförsvaret kan hantera effekterna av ett krig på ett sätt som gemensamt förstår jämställdhetens roll.

2. Internationella åtaganden och nationella ramverk

"Sverige ska fortsätta främja grundvärden i svensk utrikes- och säkerhetspolitik. Sverige ska inom Nato liksom i EU, FN, OSSE och Europarådet värna en regelbaserad världsförordning, den europeiska säkerhetsordningen, demokrati, frihet, mänskliga rättigheter och jämställdhet. Sverige ska även verka för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet i det nationella och internationella arbetet."²⁵

Att Sverige ska verka för FN:s säkerhetsrådsresolutioner om KFS nationellt står i försvarsbeslutet som citatet exemplifierar. Nato, vars beslut berör Sverige direkt,²⁶ har sedan 2007 också stött

¹⁸ AI-relaterade redaktörs- och språkprogram har använts för viss översättning och begränsad språkgranskning.

¹⁹ Även EU har policy om KFS men denna fokuserar främst på utrikespolitiska sammanhang. Se t.ex. EEAS (n.a.).

²⁰ Försvarsberedningen (2024), 6.

²¹ Observera att detta rör variationer mellan 'män' och 'kvinnor' som aggregerade och övergripande kategorierna i en befolkning. Dessa övergripande kategorier samspekar ofta även med andra faktorer så som socioekonomisk status, ålder eller språkbakgrund.

²² Försvarsberedningen (2023).

²³ Främst sammanställt i Olsson et al. (2021) som är baserat på ett forskningsprojekt för Försvarsmakten 2019-2021. Briefen bygger även på kunskap från projektet All Aboard!? A multi-level analysis of societal security and preparedness in Sweden and Norway (2024-2027), lett av Lunds Universitet, och Should I stay or should I go? The determinants of retention of female personnel in the Swedish Armed Forces, lett av Uppsala Universitet (2020-2025).

²⁴ Även känd under sitt engelska namn, Women, Peace and Security (WPS), eller efter den första KFS-resolutionen, resolution 1325.

²⁵ Regeringens proposition 2024/25:34, 56.

²⁶ Sverige har bidragit till Natos KFS-utveckling på flera sätt, t.ex. med studier, utbildning och expertstöd. Se t.ex. Olsson (2025).

genomförandet av dessa KFS-resolutioner. Vad har vi då hittills lärt oss av KFS, vilka åtaganden åligger Sverige, och hur långt har vi kommit inom de politiska besluten om totalförsvaret?

2.1 Vilka internationella KFS-åtaganden och lärdomar stödjer vårt arbete?

Vad innebär KFS och hur är det av relevans för Sveriges säkerhetspolitiska situation? De tio KFS-resolutionerna²⁷ är förankrade i FN:s Kvinnokonvention, en konvention som Sverige ratificerade redan 1980, och dessa har över tid fördjupat förståelsen av kvinnors och mäns olika former av delaktighet, tillgång till resurser och skyddsbehov i både krig och humanitära situationer (se ruta 1). Efter 2008 har särskilt konfliktrelaterat sexuellt våld blivit ett huvudfokus och från 2015 behovet av att bättre förstå kvinnor som politiska aktörer. Från 2015 och framåt utvecklas även kapaciteten att integrera KFS i reguljära beslut, något som Sverige aktivt bidragit till. Detta är baserat på en praktiskt lärdom om att ordinarie beslut och huvuduppdrag måste konkretisera vilka specifika KFS- och jämställdhetsresultat som förväntas.²⁸ Breda formuleringar gör det svårt att få effekt och minskar också möjligheten till uppföljning.²⁹ Från 2020 har KFS i ökande grad blivit indragen i de växande internationella motsättningarna även om stödet för KFS förblivit högt.

Ruta 1: KFS – ett komplext ramverk med djupa rötter³⁰

Under det så kallade FN:s kvinnoårstiondet (1975–1985) och framåt blev frågan om kvinnors egenmakt och säkerhet alltmer kopplad till frågor om fred och säkerhet. Förståelsen ökade om att krig hade direkta effekter för kvinnors liv men att de ofta var utestängda från beslut om fred och säkerhet. Utvecklingen förstärktes 1995 genom *Pekingdeklarationen* och dess handlingsplan. Kvinnoorganisationer från konfliktområden var centrala för att skapa både politiskt tryck och ge konkret innehåll till utvecklingen genom att lyfta säkerhetsproblem, resursbehov och bidrag. Även diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden blev ett tema, en utveckling som kom att påverka kvinnors deltagande i försvaret och i fredsbevarande operationer. Dessa processer genererade ett komplext innehåll till det som så småningom skulle bli KFS. Det resulterade i att KFS kom att inkludera en kombination av normativa värderingar, så som en betoning på kvinnogrupperas fredsarbete men även kvinnors deltagande i mer formella beslut och arbete med säkerhet. Detta var också en process som bidrog till att öka vår förståelse av hur krig påverkar män och kvinnor och hur detta konkret kan och bör hanteras. Det innefattar lärdomen om att jämställdhet enbart kan uppnås genom hantering inom ordinarie processer, dvs. behovet av jämställdhetsintegrering. Från slutet av 1990-talet börjar denna utveckling påverka FN:s säkerhetsråd och i oktober 2000 antas den första resolutionen, resolution 1325, om kvinnor, fred och säkerhet. Fram till 2019 antog rådet sedan ytterligare nio resolutioner vilka sammantaget ofta går under namnet KFS-agenandan.

Över de senaste årtiondena har KFS fått global spridning genom att den har omsatts till både nationella och regionala handlingsplaner och policys. Nato har stött detta sedan 2007 och var en av de organisationer som tidigt började anpassa sitt KFS-fokus till det förändrade säkerhetsläget. Vad säger då Natos policys och vilka åtaganden ställer de på Sverige avseende KFS?

Nato följer säkerhetsrådets fokus på kvinnors deltagande, i beslut och verksamhet, och betonar skyddsaspekter, inklusive prevention av både konfliktrelaterat sexuellt våld³¹ och sexuellt utnyttjande,³² samt behovet av resurser, särskilt till humanitärt stöd och återuppbyggnad.³³ Nato ser dessa KFS-aspekter som relevanta inom alla sina tre huvuduppdrag – avskräckning och kollektivt försvar, krishantering och säkerhetssamarbeten. Jämställdhet ses både som stärkande

²⁷ Resolutionerna 1325 (2000), 1820(2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019). Se även resolution 2272 (2016) om sexuell exploatering och 2538 (2020) om kvinnor i internationell insats.

²⁸ Coomaraswamy (2015).

²⁹ Chang & Olsson (2023).

³⁰ För källor och mer information, se United Nations (1995), Gizelis & Olsson, eds, (2015), Olsson & Gizelis (2019) och Olsson (1999).

³¹ Nato (2021a).

³² Nato (2019).

³³ Nato (2024a) (författarens översättning).

av effektiviteten och som ett mål i sig.³⁴ Natos beslut och policys är fortsatt ganska abstrakta men över tid kan vi se en ökad konkretisering. Centrala punkter och lärdomar för Sveriges försvarsuppbyggnad kan organiseras under olika teman (se ruta 2). I korthet understryker de att KFS kan bidra till förmågan att förstå konflikt drivande faktorer och operationsmiljöer,³⁵ identifiera säkerhetsrisker och hantera sårbarheter, stärka arbetet med befolkningskydd, desinformation, beredskap och kvinnors deltagande i försvaret. Även Nato lägger vikt vid konfliktrelaterat sexuellt våld som man definierar i enlighet med FN:

”NATO definierar konfliktrelaterat sexuellt våld som våldtäkt, sexuellt slaveri, tvångsprostitution, tvångsgravitet, tvångsabort, tvångssterilisering, tvångsäktenskap och alla andra former av sexuellt våld av jämförbart allvar som begås mot kvinnor, män, flickor eller pojkar och som direkt eller indirekt är kopplade till en konflikt.”³⁶

Nato identifierar civilsamhällsorganisationer som viktiga aktörer att samverka med vid hanteringen av konfliktrelaterat sexuellt våld. Därtill tydliggör Nato hur den som organisation ska arbeta. Här ligger fokus på ledarskapsansvar, integrering, representation, expertstöd och träning i KFS-relaterade frågor av personal utsänd till Nato.³⁷

Ruta 2. Centrala punkter i Natos KFS-policy av relevans för totalförsvar³⁸

Förståelse i relation till genomförande av kärnuppdraget:

- ❖ ”stärker alliansens förmåga att förstå konflikt drivande faktorer och operationsmiljöer, identifiera säkerhetsrisker och sårbarheter” samt ”tillför ökad detaljnivå”.

Befolkningskydd:

- ❖ ”Inom alla domäner och inom det mandat som avser att skydda civila”... ”vidta åtgärder för att förebygga och motverka hot som påverkar kvinnor och flickor oproportionerligt mycket.”
- ❖ I planer ”identifiera mål, uppgifter och relaterade bedömningsverktyg för att förebygga och svara på konfliktrelaterat sexuellt våld”.
- ❖ Realisera befolkningskydd genom ”att integrera genderperspektiv i doktrin, beredskapsbedömning samt regelbunden utbildning och övning”.
- ❖ ”Sexuell exploatering och övergrepp strider mot NATOs principer och kärnvärden” samt ”undergräver alliansens effektivitet och trovärdighet... Därför har NATO nolltolerans mot alla former av sexuell exploatering och övergrepp”

Desinformation:

- ❖ Negativa narrativ om jämställdhet och gender ”...möjliggörs av digitala, nya och framväxande teknologier” och ”används i fientliga informationsstrategier för att undergräva social sammanhållning i demokratier och öka polariseringen.”
- ❖ KFS ska användas i ”åtgärder för att upptäcka, förebygga och bemöta” desinformation ... ”för att möjliggöra bättre identifiering av möjligheter att undvika förbisedda inhemska risker”.
- ❖ ”NATO kommer att stödja åtgärder för att förstå, förebygga och motverka teknikkfacilerat könsbaserat våld (TFGBV).

Beredskap (nationellt ansvar):

- ❖ Kräver ”deltagande från alla delar av befolkningen, inklusive kvinnor och kvinnors civilsamhällesorganisationer.”
 - ❖ Genderperspektiv ”integreras [...] i syfte att stärka och ta hänsyn till alla delar av befolkningen”
- Kvinnor inom försvaret (nationellt ansvar):
- ❖ ”arbeta för att öka kvinnors deltagande och representation i NATO-ledda styrkor på alla nivåer.”
 - ❖ ”jämställdhetsmedvetet ledarskap och ansvarstagande för att hantera hinder för rekrytering, kvarhållande och karriärutveckling för kvinnor”.

³⁴ Nato (2024a).

³⁵ Det har inkluderat bidrag av NATO International Military Staff Office of the Gender Advisor. Se till exempel, Nato (2024b).

³⁶ Nato (2021a).

³⁷ Nato (2024a).

³⁸ Rutans innehåll och citat är sammanfattningar från Nato (2024a) med inspel från Nato (2021a) och Nato (2019) (med reservation för översättning till svenska).

2.2. Åtaganden i nuvarande nationella KFS-ramverk

I en försämrad säkerhetssituation behöver Sverige ta stöd i KFS för att tillse att män och kvinnor har samma inflytande, tillgång till resurser och skyddsbehov nationellt. Det är därför viktigt att regeringen prioriterar och beslutar om konkreta KFS-områden och frågor inom totalförsvaret. Ett specialinstrument som regeringen har tillgång till är handlingsplaner. Regeringen antog 2024 den senaste i raden av KFS-planer³⁹ vilken i nuläget dock ger mer av en generell inriktning för det nationella totalförsvarsarbetet:

”Myndigheter som verkar inom ramen för Totalförsvaret ska i sin nationella och internationella verksamhet, såsom forskning, beredskapsplanering, övningar, samverkan och samordning fortsatt integrera ett jämställdhetsperspektiv samt agera i enlighet med agendan för kvinnor, fred och säkerhet.”⁴⁰

Vad detta innebär mer konkret för totalförsvaret är dock oklart. Stor betoning läggs på kvinnors deltagande och avancemang inom ledarskap:

”Värnplikten är sedan 2018 könsneutral. I förlängningen kan en bred rekryteringsbas också förväntas leda till konkreta resultat som en jämn fördelning av kvinnor och män på höga positioner inom Försvarsmakten och andra svenska myndigheter. Jämställdhet ökar även förmåga och leder till mer effektiva militära och civila krishanteringsoperationer, varför jämställd rekrytering till svenska myndigheter är av stor vikt.”⁴¹

Det är viktigt att sätta jämställdheten i kontexten av försvaret men på vilket sätt jämställdhet är relaterat till förmåga eller vilka avvägningar som bör göras är oklart i rådande plan.

Nuvarande försvarsbeslut har hittills beslutat om några områden där kvinnors och mäns situation och/eller jämställdhet skrivs ut explicit. Intressant nog handlar dessa också främst om det militära försvaret och har fokus på organisation snarare än totalförsvarets innehåll. Mer precist, Försvarsmakten ska sträva efter att vara en jämställd arbetsgivare som en del av sin förmågeutveckling. Det innefattar kompetensförsörjning, så som att ”[a]ndelen kvinnor och män som tas ut för grundutbildning bör därför vara så jämnt fördelat som möjligt” och att myndigheten ska ”vara en attraktiv arbetsgivare och arbetsplats för att öka rekryteringen av kvinnor”. Det ska uppnås genom att vara ”fri från all form av diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier” vilket, i sin tur, ska nås genom ”att identifiera och hantera ovälkommet beteende i organisationen”, ”undanröja eventuella hinder för att söka sig till organisationen”, och ”att personlig utrustning och infrastruktur är anpassad utifrån olika kroppstyper.” Trovärdigt jämställdhetsarbete ses som viktigt för Försvarsmaktens ”legitimitet”, ”trovärdighet” och ”folkförankring”. Tydliggörande av vad det innebär specificeras ej vidare.⁴²

De delar av försvarsbeslutet som avhandlar civilt försvar ligger totalt sett fortsatt på aggregerad befolkningsnivå. Det vill säga, det specificerar inte kvinnors och mäns deltagande eller resurs- och skyddsbehov.⁴³ Försvarsberedningens rapporter lyfter dock några områden där man kan ana att jämställdhet redan börjat diskuteras vidare. Först att ”[v]id ett krig på svenskt territorium kommer kraven på polisiär verksamhet att öka. Delar av civilbefolkningen kommer att lämna sina hem för att undkomma stridigheter. Brottslighet som till exempel plundring och våld mot kvinnor kan komma att öka”⁴⁴ samt att ”Försvarsberedningen understryker journalisters och andra

³⁹ Alla de nordiska länderna har inkluderat KFS i relation till nationellt försvar. Se Olsson & Einen (2024).

⁴⁰ Regeringen (2024b), 5.

⁴¹ Regeringen (2024b), 5.

⁴² Regeringens proposition 2024/25:34, 94-95.

⁴³ Regeringens proposition 2024/25:34.

⁴⁴ Försvarsberedningens rapport Ds 2023:12, 226.

medieaktörers roll i höjd beredskap och krig. [...] Kvinnliga journalister är särskilt utsatta för sexuellt våld och trakasserier...”⁴⁵ Regeringsuppdrag är ytterligare ett instrument där vi kan se att vikten av jämställdhet redan vidareutvecklas. Exempelvis identifieras i regeringsuppdraget till Myndigheten för civilt försvar⁴⁶ och Försvarsmakten, ”Utgångspunkter för totalförsvaret 2025–2030”, under temat ”Räddningstjänst och skydd av civilbefolkningen” att ”[m]ånga människor kan vara på flykt. Det kan röra sig både om svenska och utländska medborgare, framförallt från näraliggande länder som Finland och de baltiska länderna. Kvinnor och barn kan antas vara i majoritet och hänsyn behöver tas till särskilt sårbara grupper.” Myndigheterna plockar även upp formuleringen från försvarsbeslutet att Sverige ska ”verka för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet” och att ”[s]tatliga myndigheter och kommuner har, enligt styrning från riksdag och regering, skyldighet att integrera ett jämställdhetsperspektiv i bland annat planering, genomförande samt utvärdering av civilt och militärt försvar.” I en fotnot noteras att KFS berör både skyddsbehov och aktörskap.⁴⁷

Den grund som lagts i nuvarande försvarsbeslut kan stärkas på regeringsnivå genom än tydligare prioritering och konkretisering för att värna jämställdheten och vässa arbetet med totalförsvaret.

3. Förslag för en framtidsinriktad jämställdhets- och totalförsvarsutveckling i tandem

Sverige behöver stärka och skydda jämställdheten i en period som karaktäriseras av att ett ”väpnat angrepp mot Sverige eller våra allierade inte kan uteslutas”.⁴⁸ Jämställdhetsarbete behöver därför vara i tandem med totalförsvarsutvecklingen. Det kräver prioritering i totalförsvarsbeslut, vilket inkluderar kommunikation och hantering av desinformation, samt konkretisering i beslut om innehåll och finansiering och vid uppdrag till totalförsvarsaktörer. Varför det? För det första är en central lärdom att KFS och jämställdhet ofta riskerar att marginaliseras inom arbete med försvar och säkerhet. Jämställdheten riskerar också att gå tillbaka i en krigssituation om inte trender i könsroller och normer medvetet hanteras inom ordinarie processer. En mer framåtlutad ansats innebär:

- **Tydligare prioritering:** Jämställdhet drivs genomgående som en explicit prioritering inom utvecklingen av det civila och militära försvaret.

För det andra säger forskning och erfarenhet att denna stärkta prioritering behöver konkretiseras genom identifiering av särskilt centrala områden i ordinarie beslut för att kunna omsättas till aktiv handling. Jämställdhet tenderar annars att bli en symbolisk fråga eller att fastna i utmaningar med kapacitets- koordinerings- och kunskapsbrister. Det innebär att innehållet i jämställdhet och KFS behöver brytas ned till specifika och förståeliga komponenter inom relevanta områden i försvars- och budgetbeslut och i uppdrag till totalförsvarsaktörer.⁴⁹

Tre konkretiseringsområden där KFS och jämställdhet möter totalförsvarsutvecklingen är:

- **Inflytande, delaktighet och kunskap:** Kvinnors och mäns möjlighet till inflytande på beslut och debatt, deltagande i landets civila och militära försvar samt kunskap om totalförsvaret.
- **Resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap:** Finansiella beslut om

⁴⁵ Försvarsberedningens rapport Ds 2023:34, 254.

⁴⁶ Då Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap (MSB).

⁴⁷ Regeringen (2025), 16.

⁴⁸ Regeringens proposition 2024/25:34, 63.

⁴⁹ Sverige har en tradition av att effektivt driva KFS på detta konkretiserade sätt inom internationella forum, något som man nu bör dra nytta av nationellt. Se Chang and Olsson (2024) och Olsson (2025).

prioriteringar samt kvinnors och mäns resurser och möjligheter i totalförsvaret och beredskap.

- **Säkerhet och befolkningsskydd:** Kvinnors och mäns skyddsbehov i planläggning och genomförande av totalförsvaret, inkl. direkt våld i krig, våld mot civila och samhällseffekter.

Låt oss se närmare på vad en tydligare prioritering och öka konkretisering inom de tre områdena skulle kunna innefatta i praktiken.

3.1. Tydligare prioritering av jämställdhet i totalförsvaret

Övergripande mål: "Målet med svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv."

Vi bör utgå från att både utvecklingen av totalförsvaret och ett eventuellt krig har genomgripande effekter på hela samhället där kvinnors och mäns bidrag tillsammans utgör samhällets robusthet och förmåga att hantera en så kraftig påfrestning. Sveriges jämställdhet utgör i dag ett direkt mål för extern påverkan. Nuvarande säkerhetspolitiska utveckling påverkar därigenom direkt möjligheten att uppnå det övergripande målet för Sveriges jämställdhetspolitik och visar på betydelsen av jämställdhet för landets funktionalitet i kris. Det understryker behovet av att jämställdhet tydligare formuleras som en övergripande prioritering av regeringen inom alla centrala beslut om det civila och militära försvaret.

Grunden för detta finns i försvarsbeslutet och kan utifrån detta vidareutvecklas. Det innebär att aktivt öka tydligheten i politiska beslut om hur de jämställdhetspolitiska målen ska förstås inom ramen för den nya säkerhetspolitiska situationen och totalförsvarsuppbyggnaden. Prioriteringen behöver även omsättas i all kommunikation om försvaret, inte minst av Statsministern, Finansministern, Försvarsministern och Ministern för civilt försvar, för att leda till effekt. Generella formuleringar om jämställdhet leder sällan till en hållbar och stark utveckling över tid. Att tydligt prioritera och förklara jämställdhet i ordinarie beslut och kommunikation minskar också risken för att jämställdhet undermineras oavsiktligt, exempelvis genom att finansiella beslut slår mot kvinnodominerade sektorer, eller att missförstånd och nidsbilder av jämställdhet kan utnyttjas i desinformation. Här kan man med fördel dra lärdom av Natos policy.

Förslag I: Aktiv prioritering av jämställdhet

- Tydliggör hur jämställdhet är en prioritet i förståelsen av den säkerhetspolitiska situationen och i beslut om utvecklingen av det civila och militära försvaret.
- Verka för en mer riktad konkretisering inom områden där totalförsvaret möter jämställdhet:
 - ❖ Inflytande, delaktighet och kunskap
 - ❖ Resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap
 - ❖ Säkerhet och befolkningsskydd
- Inkludera jämställdhetsfrågor i **strategisk kommunikation** om totalförsvaret för att öka medvetenheten hos befolkningen och därigenom pedagogiskt motverka desinformation.

Den övergripande prioriteringen behöver sedan konkretiseras genom regeringens propositioner om civilt och militärt försvar, i försvarsberedningens underlag och rapporter samt i utredningar och i uppdrag till totalförsvarsaktörer. Låt oss se närmare på vad en konkretisering kan behöva beakta inom de tre områdena 1) Inflytande, delaktighet och kunskap, 2) Resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap och 3) Säkerhet och befolkningsskydd.⁵⁰

⁵⁰ Faktisk integrering i beslut behöver vidare underbyggas med än mer detaljerad analys av könsuppdelad statistik och information. Det inkluderar geografisk hänsyn då jämställdhet även kan variera mellan olika områden inom ett land.

3.2. Konkretisering: Inflytande, delaktighet och kunskap⁵¹

Delmål 1. Lika fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män måste ha samma rättigheter och möjligheter att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.

Konkretiseringen inom området inflytande, delaktighet och kunskap utgår från att det är grundläggande för totalförsvaret och för jämställdhetspolitiken att kvinnor och män har lika *inflytande* och att båda är *delaktiga* som aktiva medborgare i beslut och debatt om totalförsvaret. Detta kräver i sin tur tillgång till *kunskap*.

Inflytande rör utformandet av politikens inriktning och mål. Säkerhets- och försvarspolitik betraktades länge som mansdominerade politikområden trots att ett krig skulle ha en genomgripande påverkan på hela samhället.⁵² Både mäns och kvinnors inflytande är således centralt för att kunna hantera en sådan komplex kris som ett krig utgör. Detta inte minst eftersom ett fungerande civilt och militärt försvar involverar ett stort antal politikområden för att parallellt kunna upprätthålla militärt försvar, samhällsfunktionalitet och en långsiktig utveckling av humankapital för ekonomisk återuppbyggnad över tid. De två senare områdena omfattar inte minst sjukvård, omsorg och utbildning samt fungerande kommuner och regioner.⁵³ De är till stor del kvinnodominerade politik- och arbetsområden som utgör en betydande andel av de offentligt anställda.⁵⁴ En bred förståelse av vilka som behöver ha inflytande på utformandet av ett totalförsvaret är således viktigt enligt KFS. Inflytande inkluderar såväl representation och makt att påverka formella beslut som delaktighet i debatt och i agendasättande.

Avseende faktiskt representation har det skett en utveckling över tid på den politiska nivån. Försvarskommittén har exempelvis gått från att ha 93 procent män bland ledamöterna 1973 till 56 procent män och 41 procent kvinnor 2025.⁵⁵ Denna form av mer formellt inflytande är viktig i sig själv. Det kan också vara av symbolisk betydelse från ett legitimitetsperspektiv – i linje med försvarsbeslutets uppdrag åt Försvarsmakten att bli en jämställd organisation. Faktiskt representation måste fortsätta att beaktas på alla nivåer i beslut om både civilt och militärt försvar.⁵⁶ Det inkluderar en representation som speglar även andra former av bakgrund. KFS understryker dock att bara för att man har en plats vid bordet behöver det inte betyda att man kan vara med och forma villkoren för beslutsfattande. Det senare kan även påverkas av exkluderande fördomar, av stereotypa antaganden om kompetens och av exkluderande nätverk.⁵⁷ Inom ett område som länge var klassat som mansdominerat behöver detta bevakas. Slutligen lyfter erfarenheterna med KFS att inflytande även inkluderar möjligheten att få vara en aktiv deltagare i debatter om säkerhet och försvar.⁵⁸ Det innebär att vi också måste beakta bredden på debatten om säkerhet — dels i form av att olika intressen ges plats och dels i form av högt i tak i synen på försvarets utveckling, något som även innefattar kritiska perspektiv.⁵⁹ En bred debatt har fördelen att det minskar risken för att bortse från centrala sårbarheter.

⁵¹ Information och struktur är här hämtat från Olsson et al. (2021) och Försvarsbeslutet om inte annat anges.

⁵² En klassisk utmaning som länge diskuterats. T.ex. fick Bertha von Suttner Nobels fredspris redan 1905 på relaterade områden, se The Nobel Foundation (n.b.). Utmaningen ligger som en grundsten i motiveringen av KFS.

⁵³ Regeringens proposition 2024/2025:34.

⁵⁴ SCB (2026) och SKR (2023).

⁵⁵ SCB (n.b.).

⁵⁶ Utifrån de krav om kompetens som finns inom respektive område.

⁵⁷ Detta kan vara av relevans på högre politisk nivå, i civil-militär samverkan och inom totalförsvarsmyndigheter samt ändrar sig över tid. För ett exempel på vilka uttryck detta kan ta inom en central myndighet, Försvarsmakten, se Bjarnesen (2024) och Olsson och Ruffa (2023).

⁵⁸ Se Olsson (2025).

⁵⁹ Detta har varit centralt för KFS-utveckling. Se till exempel, Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet (2025).

Delaktighet relaterar till utformandet av ledningsstrukturer, organisation och samarbeten mellan totalförsvarsaktörer. Här ser vi på delaktighet i betydelsen av möjlighet att göra konkreta bidrag i det praktiska totalförsvaret och huruvida ens bidrag ges uppskattning. Jämställdheten och totalförsvaret påverkas båda av den könsuppdelade arbetsmarknaden. Många delar av det militära försvaret och räddningstjänsten är mansdominerade medan andra substansiella delar av det civila försvaret är mer kvinnodominerade. KFS och jämställdhetsmålen understryker att vi bör sträva efter att motverka diskriminering då försvarsfrågor annars riskerar att färgas av historiskt formade mansdominerade normer och stereotyper. Det inkluderar en medvetenhet om detta i samarbeten mellan mans- och kvinnodominerade sektorer inom totalförsvaret.⁶⁰ Slutligen lyfter KFS fram deltagande i civilsambällesorganisationer. Försvarsbeslutet betonar redan de frivilliga försvarsorganisationernas viktiga roll. Både kvinnor och män deltar här på lite olika sätt och det finns även här en historiskt betingad könsarbetsfördelning. Vilka organisationer som tillförs medel och hur de inkluderas i debatt, planering och övning kan således påverka kvinnors och mäns deltagande på olika sätt. Framväxten av Svenska Lottakåren och dess relation till Hemvärnet kan illustrerat historisk utveckling (där den senare numera är formellt integrerad i Försvarsmakten). När Lottakåren bildades 1924 var organisationen viktig för att ge möjligheter för kvinnor att bidra till totalförsvaret vid en tid när kvinnor var direkt exkluderade. Man arbetar fortsatt med att öka möjligheten för kvinnor att bidra, inte minst på lokal nivå.⁶¹ Hemvärnet arbetar numer aktivt för att bredda sin rekrytering av både män och kvinnor som en del av Försvarsmakten men är fortsatt mansdominerad.⁶² Tilläggsas kan att KFS betonar vikten av civilsambällesorganisationerna i en bredare bemärkelse än de frivilliga försvarsorganisationerna. Civilsambällesorganisationer kan utgöra en resurs, särskilt för lokal samverkan och bidrag, och flera av dem är kvinnodominerade organisationer.⁶³ Vi ser detta inte minst i Ukraina. Flera organisationer – såsom Röda Korset⁶⁴ – spelar också viktiga roller både i totalförsvaret och samhället vid kris och tar samtidigt även oberoende positioner i debatter på centrala områden. Därtill finns organisationer som utgör mer kritiska röster där vissa också har tydlig kvinnorepresentation, exempelvis Internationella Kvinnoförbundet för fred och frihet.

Aktiva män och kvinnor med möjlighet att påverka förutsätter i sin tur tillgång till information och *kunskap*. Det är även centralt för egenberedskap, försvarsvilja och psykologiskt försvar.⁶⁵ Sveriges regering bör försäkra sig om att deras kommunikation engagerar både män och kvinnor samt att tydliggöra behovet av att informationskampanjer når alla grupper av medborgare på ett användbart sätt. Här behöver faktorer som kan samverka med könsidentitet beaktas. Exempelvis kan en bra indikator på om man når ut brett och inkluderande kan vara om kvinnor i socio-ekonomiskt utsatta områden eller de som har annan språklig bakgrund kan ta till sig information om beredskap. En fråga att bevaka och försöka förstå är varför kvinnor har en något lägre genomsnittlig försvarsvilja. Det kan komma ur variationer i riskbenägenhet, ideologier eller intressen relaterade till resursanvändning och välfärd.⁶⁶ I vidare analys bör man även undersöka om kvinnor och män förstår bidrag till totalförsvaret på olika sätt. Exempelvis föreslår en nyligen gjord studie att vi bör bredda förståelsen till tre kategorier av bidrag, de till i) militärt försvar, ii) civilt försvar, och iii) samhällsupprätthållande verksamhet. Eftersom detta bättre fångar den arbetsfördelning kvinnor och män har idag kan den därmed ge bättre verktyg för att förstå

⁶⁰ Olsson et al. (2021).

⁶¹ Svenska Lottakåren (n.b.).

⁶² Kvinnor utgör ca 11 procent och män ca 89 procent. Försvarsmakten (n.b.).

⁶³ Olsson et al. (2021).

⁶⁴ Se t.ex. Röda korset (n.b.).

⁶⁵ Regeringens proposition 2024/2025:34.

⁶⁶ Widmalm & Persson (2025).

försvarsvilja.⁶⁷ Här ska också noteras att i dessa mätningar fyller män ofta viktiga omsorgsroller inom totalförsvaret.⁶⁸ Det understryker vikten av att arbeta med kunskap och inte stereotypa antaganden. Slutligen är kunskap och information viktiga för psykologiskt försvar och för att hantera den desinformation som riktas mot män och kvinnor på lite olika vis. Indikativt är att rädslan för desinformation till och med är något större bland män.⁶⁹ Desinformation kan ta formen av att försöka underminera jämställdhet eller att mobilisera särskilt unga män baserat på negativa mansstereotyper. Kunskapen om på kopplingen ny teknik, så som AI, jämställdhet och KFS måste särskilt fortsätta att utvecklas.

Förslag II: Konkretisering av inflytande, delaktighet och kunskap

Kvinnors och mäns intressen och möjlighet till inflytande beaktas explicit i beslut om det civila och militära försvaret på alla nivåer och sektorer.

Aktivt arbete för delaktighet och tillgång till kunskap bör beakta stereotypa föreställningar och faktorer som kan verka exkluderande.

I försvarsbeslut, underlag och uppdrag konkretiseras jämställdhetsaspekter inom:

- Inflytande över beslut om totalförsvaret
 - ❖ Representation och påverkan på beslut (olika nivåer och sektorer).
 - ❖ Förståelse av eventuella stereotypa könsnormers påverkan på inflytande
 - ❖ Deltagande i debatter, seminarier, möten, etc.
- Delaktighet i totalförvarsaktörer och organisationer
 - ❖ Utveckling mot diskrimineringsfria arbetsplatser inom totalförvarsmyndigheterna.
 - ❖ Fungerande civil-militär samverkan inom totalförsvaret
 - ❖ Förståelse av civilsamhällesorganisationers roll, särskilt på lokal nivå
- Kunskap och tillgång till information
 - ❖ Pedagogiska budskap
 - ❖ Tydliga och inkluderande informationskampanjer om försvar och beredskap
 - ❖ Ökad och nyanserad förståelse av försvarsvilja
 - ❖ Hantering av desinformation och användning av ny teknik så som AI

3.3. Konkretisering: Resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap⁷⁰

Delmål 2. Ekonomisk jämlikhet. Kvinnor och män måste ha samma möjligheter och villkor när det gäller betalt arbete som ger ekonomiskt oberoende genom hela livet.

Delmål 3. Lika utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar måste ha samma möjligheter och villkor vad gäller utbildning, studiemöjligheter och personlig utveckling.

Delmål 4. Lika fördelning av obetalt hushållsarbete och vård. Kvinnor och män måste ha samma ansvar för hushållsarbete och ha möjlighet att ge och ta emot vård på lika villkor.

Konkretiseringen inom området resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap berör allt från finansiella beslut om statsbudgetprioriteringar ned till resurstillgång på individnivå. Det utgår från att uppbyggnaden av ett totalförsvaret konsumerar enorma resurser och kan därmed

⁶⁷ Bäck et al. (2025).

⁶⁸ T.ex. visar en attitydundersökning i Ukraina direkt efter anfallet att män dominerar både roller inom militärt försvar och omsorg om dem som drabbats av kriget, se. Nordås et al. (2022).

⁶⁹ Se Olsson et al. 2021.

⁷⁰ Information och struktur är här hämtat från Olsson et al. (2021) och Försvarsbeslutet om inte annat anges.

kräva prioriteringar mellan olika politikområden. Ett krig skulle dock också slå hårt mot ekonomin så som genom förstörelse av infrastruktur och störningar i kritiska försörjningskedjor. På sikt riskerar en allvarlig konflikt att försvaga ett samhälles robusthet då det påverkar humankapitalets utveckling genom mindre resurser och möjligheter till utbildning och hälsa och genom färre möjligheter till betalt arbete. Organiserad brottslighet riskerar att öka.⁷¹ Effekterna av en försvarsuppbyggnad och ett krig kommer att slå olika mot män och kvinnor p.g.a. att könsrollerna i hemmet och i olika sektorer på arbetsmarknaden resulterar i olika tillgång till resurser och möjligheter. Grupper som redan lever på gränsen till utsatthet, så som ensamstående kvinnor med barn, kan löpa störst risk för sekundäreffekter under ett krig.⁷² Ekonomisk jämställdhet är således också centralt för totalförsvaret avseende *resursfördelning* mellan sektorer, *ekonomiska möjligheter* att delta i totalförvarsutvecklingen och *resurstillgång för egenberedskap*.

Resursfördelning mellan sektorer sätter ljuset på hur uppbyggnaden av försvaret påverkar Sveriges könsuppdelade arbetsmarknad (något som grundläggs redan under utbildningsfasen i livet).⁷³ Sverige har ökat sin kapacitet genom en högt bidrag i arbetslivet av både män och kvinnor. Som vi konstaterat är vissa sektorer inom det civila försvaret, så som sjukvård och omsorg samt kommunala och regionala aktörer, till stor del kvinnodominerade precis som det militära är mansdominerat. Exempelvis är undersköterskor och sjuksköterskor mycket kvinnodominerade yrken. Sjukvården understryks i försvarsbeslutet som ett centralt område som behöver kunna hantera både nuvarande vårdbehov och hantering av masskadeutfall och rehabilitering.⁷⁴ Kvinnors deltagande är således centralt. Ekonomisk jämställdhet är också beroende av att stat och kommun kan erbjuda barn- och äldreomsorg och andra välfärdstjänster – så även under krig – för att kvinnor ska kunna delta på samma sätt som män.⁷⁵ Hur budgeten fördelas mellan olika sektorer och mellan försvar och välfärd kan därmed ha en påverkan på den ekonomiska jämställdheten men även den ekonomiska säkerheten eftersom den hänger samman med personalförsörjningen och robustheten i samhället. Sverige skulle tappa en anseelig del av sitt humankapital vid krig om kvinnor inte kan bidra. Vidare är beslut om försörjningsberedskap, exempelvis om vilka produkter som är centrala nog att investera i för lagring, kan också slå olika om det inte beaktar både mäns och kvinnors behov, t.ex. rörande olika former av medicin, intymhygien, osv.

Det är viktigt att se att totalförvarsuppbyggnaden även skapar *ekonomiska möjligheter* både på arbetsmarknaden och i näringslivssektorn. Det är viktigt att dessa möjligheter inte blir ojämnt fördelade. Försvarsbeslutets krav på Försvarsmakten att vara en jämställd arbetsgivare är här relevant för alla totalförvarsaktörer och kan ses både i ljuset av personalförsörjningsbehov och att skapa lika möjligheter på arbetsmarknaden. Att både kvinnor och män ges tillgång till utbildning och utveckling som leder till arbete inom totalförsvaret är också ett centralt område givet att den säkerhetspolitiska situationen sannolikt kommer att bestå en längre tid. Slutligen öppnar företagets involvering i totalförsvaret nya möjligheter för entreprenörskap. Sverige har dock redan i dag en högre andel företagare bland män än bland kvinnor, och män arbetar i privat sektor i högre grad än kvinnor. Företagande tenderar dessutom att följa traditionella könsroller i relativt hög grad.⁷⁶ Det är därför viktigt att beakta vilka former av företagande som ges en större roll och om mansdominerade sektorer ges bättre ekonomiska förutsättningar och hur detta kan hanteras. Mäns högre beroende av en fungerande näringslivssektor för sin inkomst kan under ett

⁷¹ Se t.ex. Balázs & de la Maisonroue (2024) för en diskussion om krigets påverkan i Ukraina.

⁷² Se Olsson et al. 2021.

⁷³ SCB (2025).

⁷⁴ Regeringens proposition 2024/2025:34, 133-134.

⁷⁵ Se Skolverket (n.b.).

⁷⁶ Se t.ex. Svenskt näringsliv (2024).

krig också utgöra en sårbarhet om arbetsmöjligheterna här kraftigt minskar.

Ekonomiska möjligheter och ansvar måste också kunna realiseras. Det sätter ljuset på att ett krig kan stärka en konflikt mellan familjeansvar och offentliga ansvar där könsroller spelar en central roll. Ansvarsfördelningen i hemmet för barn och äldre har blivit mer jämnt fördelad mellan män och kvinnor över tid men det finns två skäl att beakta detta som ett bevakningsområde: 1) Kvinnor är fortfarande hemma i högre utsträckning när barn kräver längre tillsyn, till exempel vid långvarig sjukdom. 2) Krig har ofta lett till en återgång till traditionella könsroller. Detta kan innebära att kvinnor i större utsträckning får ansvaret för barns och äldres säkerhet och överlevnad samt behov av att ta dessa grupper från utsatta områden. Det kan både påverka kvinnors möjlighet att faktiskt mobilisera och vår förståelse av hur flyktingströmmar kan se ut i utsatta områden.⁷⁷ Samtidigt är många män i dag ensamstående med barn eller har delad vårdnad. Sverige har därför också valt att inkludera skola och omsorg i totalförsvaret. Att ha fokus på att skola, barnomsorg och äldreomsorg, liksom ett bibehållet fokus på delmålet om hushållsarbete, är därför viktigt även inom totalförsvarets uppbyggnad.⁷⁸

Ekonomisk jämställdhet kan även påverka *resurstillgången för egenberedskap*, dvs. potentiella skillnader i hur män och kvinnor kan förbereda sig, hantera en kris, eller evakuera. Det betyder att beakta skillnader i mäns och kvinnors tillgång till de centrala resurser, såsom tillgång till mat, kontanter eller bil, som stärker egenberedskap.⁷⁹ En förståelse av hur detta kan skilja sig åt är även viktigt för att kunna korrekt beräkna beteendemönster, risker och behov av stöd, som både försvarsberedningens rapport och regeringsuppdraget om ”Utgångspunkter för totalförsvaret 2025–2030 noterade”.⁸⁰ Här spelar också kunskapen om totalförsvaret en central roll.

Förslag III: Konkretisering av resursfördelning, arbetsmöjligheter och egenberedskap

Effekter på kvinnor och män av budgetfördelning mellan sektorer och av ekonomiska beslut inom totalförsvaret beaktas. Vid beredskapsarbete tas hänsyn till skillnader i resurstillgång över tid.

Det betyder att i försvarsbeslut, underlag och uppdrag konkretisera jämställdhetsaspekter inom:

- Budgetfördelning mellan försvar och samhällsfunktionalitet
 - ❖ Effekterna av fördelning och prioritering mellan olika sektorer
 - ❖ Försörjningsberedskapsbeslut om prioriterade resurser och produkter
- Ekonomiska möjligheter och risker
 - ❖ Verka för lika arbetsmöjligheter och utbildning inom olika sektorer
 - ❖ Främja kvinnors förtagande och näringslivsbidrag till totalförsvaret
 - ❖ Hantera behov och konkurrens mellan familjeansvar och offentliga ansvar
- Resurstillgång för egenberedskap
 - ❖ Tillgång till centrala resurser, så som kontanter, mat, bil, osv.
 - ❖ Rörelsemönster i ett operationsområde, inkl. möjlighet till utrymning
 - ❖ Förståelse av svaga grupper och utsatthet

Möjligheten att hantera den ekonomiska stress som ett krig kan medföra över tid kan dessutom skilja sig mellan män och kvinnor, särskilt när könsroller samspekar med socioekonomisk status, ålder eller etnisk och/eller språkbakgrund. Exempelvis är äldre kvinnor i Sverige idag en grupp med begränsad tillgång till resurser. Ett annat exempel är att unga män, särskilt i socioekonomiskt utsatta områden, kan löpa större risk att tvingas in i organiserad brottslighet om detta breder ut

⁷⁷ Vi såg detta utspela sig vid Rysslands anfall mot Ukraina.

⁷⁸ Se Skolverket (n.b.).

⁷⁹ Se MSB (2024).

⁸⁰ Försvarsberedningens (2023), 226.

sig under krig.⁸¹ Grupper som redan lever nära gränsen för utsatthet riskerar att vara de som drabbas hårdast av krigets sekundäreffekter. Bedömningen av vilka som utgör en sårbar grupp behöver därför beakta krigets påverkan. Detta påverkar även hotbilden mot olika grupper.

3.4. Konkretisering: Säkerhet och befolkningsskydd⁸²

Delmål 5: Lika hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar måste ha samma förutsättningar för god hälsa och erbjudas vård på lika villkor.

Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor måste upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, måste ha samma rätt till och möjlighet till fysisk integritet

Delmål 7: Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra. Alla, oavsett kön, ska genom hela livet ha samma rätt och möjlighet att leva sitt liv utan att begränsas av kollektivt grundade hedersnormer

Konkretiseringen inom säkerhet och befolkningsskydd relaterar till centrala områden i försvarsbeslutet avseende det militära försvaret, ordning och säkerhet särskilt polisens och rättsväsendets roll samt räddningstjänst och skydd av civilbefolkningen.⁸³ Lärdomar från KFS understryker att vi här behöver se närmare på *utsatthet för krigsvåld*⁸⁴ och *våld mot civila* under krig men även hur de vårdbehov som uppkommer kan skilja sig åt mellan män och kvinnor. *Krigets destruktiva samhällseffekter* kan också förstärka existerande sårbarheter på individnivå utifrån könsroller, något som också påverkas av socio-ekonomiska, normativa och kulturella begränsningar.⁸⁵ KFS understryker därför att vi behöver ha en bred förståelse av våld och utsatthet för att fullt ut se jämställdhetseffekterna av krig.⁸⁶

Utsatthet för krigsvåld berör främst vilken form av våld man riskerar att drabbas av – både vid fronten och bakom. Exempelvis kommer unga män att vara överrepresenterade bland dem som dödas och skadas allvarligt i direkta strider eftersom de dominerar det militära försvaret. Det innebär att vi behöver förstå deras vårdbehov och hur könsroller och normer påverkar vad som krävs för de skadades återintegration i samhället. Likaså måste vårdresurser tillsättas för att hantera våld som avviker från våra stereotypa antaganden, så som att män också riskerar att utsättas för sexuellt våld. Detta relaterar till en form av krigsvåld som vi särskilt behöver utveckla kapacitet för att hantera - konfliktrelaterat sexuellt våld. I områden nära fronten är det mer vanligt att detta riktas mot kvinnor, något som inkluderar gruppvåldtäkter genomförda av soldater. Konfliktrelaterat sexuellt våld mot män är mer vanligt när man är krigsfånge och vid tortyr. Kapacitetsutveckling för att förhindra och hantera detta måste således ta höjd för olika behov och situationer. Det berör i) det militära försvaret kapacitetsutveckling, ii) tydliggörande av polisens roll och kapacitetsutbyggnad, och iii) det civila försvaret och samhällets förberedelse för att möta mäns och kvinnors behov så att de erbjuds vård på lika villkor. Givet könsroller och normer kan män och kvinnor ha olika möjligheter att både söka och få hjälp och att få rättvisa.⁸⁷ Kapacitetsutveckling inkluderar hantering av både fysiska och psykologiska effekter av sexuellt våld. Samtidigt måste resursfördelningen och kapacitetsutvecklingen också beakta bredare behov av sjukvård, inte minst bland grupper som redan idag behöver särskilda vårdresurser, så

⁸¹ Olsson et al. (2021).

⁸² Information och struktur är här hämtat från Olsson et al. (2021) och Försvarsbeslutet om inte annat anges.

⁸³ Regeringens proposition 2024/2025:34, 136-139.

⁸⁴ I forskningen diskuteras detta ofta i termer av politiskt våld. Vi använder termen krigsvåld för att kunna skilja på våld mellan de stridande aktörerna, våld mot civila eller våld som ökar p.g.a. svagare rättsväsende samt utsatthet till följd av att samhällsfunktionerna sviktar (se Olsson 2009 och Olsson 2022).

⁸⁵ Bardall et al. (2019).

⁸⁶ En konkretisering kan med fördel ta avstamp i att Bardall et al. (2019) föreslår att politisk våld kan vara "könat" på tre olika sätt – form, motiv och effekt. Här använder vi det för att stärka analysen.

⁸⁷ Se Olsson et al. 2021 för en diskussion.

som gravida och nyfödda.⁸⁸

För att bedöma vilka behov som kan uppstå och potentiella skillnader mellan män och kvinnor behöver vi förstå motivet för olika former av våld i krig. En del våld är oberoende av kön, dvs. det riktas mot en individ som har en viss uppgift eller roll. En man eller en kvinna som är soldat vid fronten riskerar båda att dödas eller skadas. Ibland spelar dock könsnormer direk in. Exempelvis utsätts kvinnor som är politiker eller journalister, som försvarsberedningen noterar, ofta för våld just för att de är kvinnor som uppfattas bryta mot normer och ta plats inom en annars mansdominerad arena. Likaså kan civila män riskera att utsättas för krigsvåld i högre utsträckning än civila kvinnor då de associeras med militära mansideal och stereotyper. Homosexuella män eller transsexuella män och kvinnor som bryter förväntningar på könsroller i krig riskerar också att utsättas för allvarligt våld. Vi behöver därför förstå hur könsnormer spelar in, hur vi hanterar risker för kvinnor och män som deltar i säkerhetspolitiska debatter och i försvarsarbete och hur stöd bäst anpassas till deras respektive situation och utsatthet.⁸⁹ Här behöver vi också bättre beräkna effekten av den teknologiska utvecklingen som Nato betonar. AI och teknologiskt främjat onlinevåld och trakasserier, inklusive hur jämställdhet attackerar och främjande av destruktiva mansideal, utgör en snabbt ökande risk.

Våld mot civila och krigets samhällspåverkan kan också slå olika mot män och kvinnor. Det betyder att effekten av våldet kan slå proportionellt olika mot män och kvinnor. Ett exempel skulle kunna vara en hybridattack i form av ett cyberangrepp mot datasystemen i äldrevården. Det kan påverka kvinnor mest, eftersom de utgör majoriteten av både vårdare och brukare,⁹⁰ men det behöver inte innebära att det fanns en avsikt att slå mot kvinnor eller jämställdheten. Över tid kan dock en oproportionell påverkan på en grupp också ha påverkan på jämställdheten. KFS understryker här att vi måste förstå både det direkta våldets och krigets sekundäreffekter på ett samhälle och dess ekonomi över tid. Detta betyder att vi måste se kopplingen mellan hur vi sätter upp ett befolkningsskydd och vilka bredare effekter detta har för jämställdheten. Givet de olika ansvar och roller män och kvinnor har, och hur det påverkar var de kommer att befinna sig under krig, behöver vi konkret beakta fördelning av skyddsresurser mellan militära och civila sårbarheter, t.ex. vid långdistansbekämpning. Vi bör särskilt beakta hur förstörelse av civil infrastruktur (el, vatten, hälsovård) kan slå olika mot kvinnors och mäns ansvarsroller i hemmet och därmed stärka förståelsen mellan hemmaansvar och samhällseffekter. Därigenom kan vi bättre tillse att både män och kvinnor kan mobilisera och upprätthålla sina bidrag till att samhället fortsätter att fungera.⁹¹

Kriget eller dess effekter på omfördelningen av resurser kan också få samhällsfunktionaliteten att svikta på sätt som drabbar män och kvinnor olika. Ett jämställdhetsmedvetet befolkningssäkerhetsarbete måste därför beakta befintliga sårbarheter. Försvarsberedningens notering av våld mot kvinnor är ett sådant. Exempelvis kan det komma att öka om polisens resurser till ordinarie uppgifter minskar eller omprioriteras, kombinerat med att krig ökar risken för att faktorer som bidrar till våld i hemmet förstärks. Detta kan medföra såväl ökad risk som minskade möjligheter att få hjälp. Vidare kan effekten av begränsade medel till polis och rättsväsende resultera i straffrihet för sexuellt våld eller minskade möjligheter att hantera organiserad brottslighet. Det senare kan öka risken för unga män att drabbas av våld samt för unga kvinnor att hamna i sexuellt utnyttjande eller trafficking. Likaså understryker Natos policy

⁸⁸ Olsson (2022).

⁸⁹ Se t.ex. Håkansson (2021).

⁹⁰ Socialstyrelsen (n.b.).

⁹¹ Olsson et al. (2021).

om sexuell exploatering vikten av att förebygga utnyttjande av och våld mot kvinnor både vid Sveriges värdlandsstöd utomlands och vid mottagande av sådant stöd i Sverige.⁹² Vi kan också räkna med att en antagonist kan försöka uppnå symboliska effekter genom att slå mot civila. När Ryssland attackerar en BB-avdelning i Ukraina kan en del av syftet vara att försöka visa på en oförmåga att beskydda kvinnor.

Förslag IV: Konkretisering av säkerhet och befolkningsskydd

Kvinnors och mäns säkerhetsbehov beaktas explicit i utvecklandet av civilt och militärt försvar. Det måste inkludera hanteringen av ett brett spektrum av våld och utsatthet.

Det betyder att i försvarsbeslut, underlag och uppdrag konkretisera jämställdhetsaspekter inom:

- Utsatthet för krigsvåld
 - ❖ Trender i våldsutsatthet samt estimat av vårdbehov sammantaget
 - ❖ Kapacitet att hantera konfliktrelaterat sexuellt våld inom det militära och civila försvaret.
 - ❖ Beakta könsnormer och stereotyper i våld mot politiska aktörer
 - ❖ Förståelse av cyber- och teknikbefrämt våld och dess effekter på deltagande och försvarsvilja.
- Våld mot civila och anpassat befolkningsskydd
 - ❖ Förstörelse av civil infrastruktur (el, vatten, hälsovård)
 - ❖ Fördelning skyddsresurser mellan militära och civila sårbarheter
 - ❖ Förebyggande av risker vid värdlandsstöd
- Krigets samhällseffekter
 - ❖ Hantering av organiserad brottslighet i en krigssituation

4. Slutsats: Ökad prioritering och konkretisering för stärkt koordinering och effekt

Det finns lite som indikerar att den försämrade säkerhetssituationen som Sverige befinner sig i inte kommer att bestå över överskådlig tid.⁹³ En framtidsinriktad jämställdhetspolitik måste därför ta sin utgångspunkt i dessa krävande förutsättningar. Det innebär att politiken aktivt behöver stärka jämställdheten som ett grundläggande samhällsvärde och som en central del av totalförsvaret.

Denna brief har föreslagit att det kan uppnås genom att regeringen än tydligare driver jämställdhet som en prioritering och konkretiserar innebörden av jämställdhet inom totalförsvaret. Tydliga regeringsbeslut minskar risken för oavsiktlig nedprioritering och ökar möjligheten till positiva effekter på såväl jämställdheten som totalförsvarets funktionalitet. Detta eftersom tydliga beslut och uppföljningar stärker det viktiga arbetet med jämställdhet som redan pågår bland många totalförsvaraktorer genom att det tydliggör ledarskapsansvaret samt stödjer en koordinerad organisations- och kapacitetsutveckling där totalförsvaret kan leverera mot tydliga målbilder.⁹⁴ Specifika grepp som kan tas för att uppnå detta innefattar:

- **Stärkt strategisk kommunikation för framtida propositioner:** Regeringen vidareutvecklar sin kommunikation om jämställdhet inom totalförsvaret och stärker därigenom profilen på området inför nästa försvarsbeslut. Nästa proposition tydliggör sedan målbilderna avseende KFS och jämställdhet för både det militära och civila försvaret.

⁹² Olsson et al. (2021), Olsson (2023) och Olsson (2022).

⁹³ Se Prop. 2024/25:34, Ds 2024:6 och Ds 2023:12 samt Rustad (2025).

⁹⁴ von Hlatky (2022).

- **Anvisningar till Försvarsberedningen tydliggör att jämställdhet ska lyftas.** Exempelvis skulle försvarsberedningen utifrån Anvisningar för det fortsatta arbete (per februari 2026) kunna ombes särskilt lyfta jämställdhetsfrågor inom t.ex. deluppdragen i) ”viktigare förändringar i den säkerhetspolitiska utvecklingen för Sverige”, ii) ”följa upp genomförandet av totalförsvarsbeslut 2024”, särskilt avseende att öka konkretiseringen i det civila försvaret, och iii) ”identifiera och lämna förslag om hur hinder för den militära krigsorganisationens tillväxt kan undanröjas”.⁹⁵
- **Försvarsberedningens framtida rapporter stärker förståelsen av jämställdhet.** Framtida rapporter kan öka förståelsen av hur jämställdhet ska ses och hanteras inom de olika delarna av det civila och militära försvarets utveckling över tid. Detta kan även förstärka en samsyn om jämställdhetens roll i totalförsvaret.⁹⁶
- **Empiriskt underbyggda underlag tas kontinuerligt fram.** Konkretiseringen i försvarsbeslut, beredningsrapporter och utredningar ska underbyggas med hjälp av analyser av könsuppdelad statistik och vara baserat på systematisk empirisk forskning om krigets effekter. Underlagen ska därtill beakta potentiell interaktion med andra centrala bakgrundsfaktorer så att beslut utformas efter det heterogena samhälle Sverige idag utgör.
- **Expert- och forskningsstödet stärks.** Stärkt rådgivnings- och forskningsstöd till regeringskansliet, försvarsdepartementet och försvarsberedningen om KFS och jämställdhet i totalförsvaret kan särskilt bidra under denna kritiska uppbyggnadsperiod. Det inkluderar stöd till utredningar av direkt vikt för både totalförsvaret och jämställdhet.
- **Regeringsuppdrag till totalförsvarsaktörer tydliggörs.** Uppdrag bör ha tydliga krav på att inkludera jämställdhet. Dessa underlag används både för att utveckla kapacitet och för att ytterligare koordinera och rikta insatser mot sårbarheter och eftersatta områden. Det senare inkluderar konfliktrelaterat sexuellt våld, ny teknik, så som AI, samt näringslivsaspekter.
- **Regeringens handlingsplan för KFS kan stärkas.** Det kan göras genom att t.ex. ge i) uppdrag till alla totalförsvarsaktörer under Regeringens handlingsplan att lämna in en konkret beskrivning av vad KFS betyder inom deras respektive ansvar inom totalförsvaret. Baserat på detta underlag ii) tas en koordinerad plan fram för att stärka KFS bland totalförsvarsaktörerna. Norge använder redan idag en version av denna modell där man skiljer på övergripande inriktning och en plan för operationalisering i verksamheten. Sverige kan ta detta ett steg vidare. iii) Nästa Regeringshandlingsplan har ett tydligare fokus på totalförsvarets utveckling och ansvaret läggs på de departement som har huvudansvaret inom totalförsvarsområdet.

Sverige kan härigenom vidare hjälpa till att samla och stärka nordiska och baltiska ansatser och främja tillämpningen av KFS inom Nato. Detta är centralt eftersom operationsområdena nu sträcker sig över regionen.

Lärdomar från kriget i Ukraina har understrukit att inflytande, deltagande, roller och våld påverkas av könsnormer och att kriget resulterat i olika former av effekter för män och kvinnor. Vi bör se jämställdhet som en av det svenska samhällets grundläggande resurser vilket också stärker den samlade totalförsvarsförmågan.

Ett framtålutat och framtidsinriktat jämställdhetsarbete med högt i tak ger ett bättre och mer robust samhälle som kan möta olika former av framtida hot. Möjligheten att lägga en grund för att bibehålla och främja Sveriges jämställdhet vid allvarlig kris läggs nu.

⁹⁵ Regeringskansliet (2026), 1.

⁹⁶ Något som varit viktigt för Sveriges jämställdhetsutveckling historiskt, se Olsson (2025) om säkerhet.

Referenser

- Balázs Égert & Christine de la Maisonneuve (2024) The impact of the war on human capital and productivity in Ukraine, *Policy Studies*, 45:3-4, 282-292.
- Bardall, Gabrielle, Elin Bjarnegård & Jennifer M. Piscopo (2019) 'How is Political Violence Gendered? Disentangling Motives, Forms, and Impacts', *Political Studies*, 68(4), 916–935.
- Bjarnegård, Elin, Erik Melander, Gabrielle Bardall, Karen Brounéus, Erika Forsberg, Karin Johansson, Angela Muvumba Sellström och Louise Olsson (2015) 'Gender, peace and armed conflict', in *SIPRI Yearbook 2015: Armaments, Disarmament and International Security*. Stockholm: SIPRI.
- Bjarnesen, Mariam (2025) 'Beyond Coping? Young Military Women and Gendered Coping Strategies in the Swedish Armed Forces', *Gender Issues* 42(2): s. 24.
- Bäck, Hanna, Amanda Remsö, Emma Renström & Roxanna Sjöstedt (2025) 'From crisis to commitment: How empowerment and threat perceptions influence individuals' defence willingness', *European Journal of International Security*.
- Chang, Patty & Olsson, Louise (2023) *Women, peace and security in decisions on international peace and security: Trajectory and quality of integration in UN Security Council resolutions, 2015–2021. GPS Policy Brief 2*. Oslo: PRIO.
- Coomaraswamy, Radhika (2015). *The global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*. UN Women.
- EEAS (n.d.) *Implementing the Women, Peace and Security agenda*. Onlinekälla (nedladdad 2 februari 2026).
- Försvarsberedningen (2023) *Kraftsamling – Försvarsberedningens rapport om inriktningen av totalförsvaret och utformningen av det civila försvaret*. Ds 2023:12. Onlinekälla (nedladdad 13 January 2026).
- Försvarsberedningen (2024) *Stärkt försvarsförmåga*. Ds 2024:6. Onlinekälla (nedladdad 13 January 2026).
- Försvarsmakten (n.d.) 'Hemvärnet'. Onlinekälla (nedladdad 15 february 2026).
- Gizelis, Theodora-Ismene & Louise Olsson (red.) (2015) *Gender, Peace and Security: Implementing UN Resolution 1325*. Milton Park and New York: Routledge.
- Håkansson, Sandra (2021) 'Do Women Pay a Higher Price for Power? Gender Bias in Political Violence in Sweden', *The Journal of Politics*, 83(2), 515–531.
- Internationella Kvinnoförbundet för Fred och Frihet (2025) *Försvarspolitikens konsekvenser för jämställdhet i Sverige*. Onlinekälla (nedladdad 31 januari 2026).
- MSB (2024) *Om krisen eller kriget kommer*. Stockholm: MSB.
- Nato (2019) *The NATO Policy on Preventing and Responding to Sexual Exploitation and Abuse*. Onlinekälla nedladdad 3 februari 2026).
- Nato (2021) *Policy on Preventing and Responding to Conflict-Related Sexual Violence*. Onlinekälla (nedladdad 3 februari 2026).
- Nato (2024a) *NATO Policy on Women, Peace and Security*. Onlinekälla (nedladdad 3 februari 2026).
- Nato (2024b) 'Deep Dive Recap: The High North and the Gender Perspective', *NATO News*. Onlinekälla (nedladdad 3 februari 2026).
- Nordås, Ragnhild, Louise Olsson, Gudrun Østby & Torunn L. Tryggestad (2022) 'Women Engage in Resistance and Should Be in the Peace Talks: New Survey Evidence', *PRIO Blog*, 29 April.
- Olsson, Louise (1999) *Gendering UN Peacekeeping: Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peacekeeping*. Report no. 53. Uppsala: Department of Peace and Research.
- Olsson, Louise (2009) *Gender Equality and United Nations Peace Operations in Timor-Leste*. Leiden: Brill.
- Olsson, Louise (2022) 'Peacekeeping operations and women's security', in *Handbook on Peacekeeping and International Relations*.

Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.

Olsson, Louise (2023) 'Gender and political violence in peace and conflict research', i Bjarnegård, E. & Zetterberg, P. (red) *Gender and Political Violence*. Temple University Press.

Olsson, Louise (2025) 'Sverige, resolution 1325 och forskningssamverkan i en försämrad säkerhetssituation i Norden', *Internasjonal Politikk*, 83(3), 423–435.

Olsson, Louise & Birthe Einen (2024) *The Nordics in NATO: Women, Peace and Security and Regional Defense*. GPS Policy Brief 3. Oslo: PRIO.

Olsson, Louise & Theodora-Ismene Gizelis (2019) 'The Production of the 2015 Global Study', in Davis, S. & True, J. (eds) *Oxford University Press Handbook on Women, Peace and Security*. Oxford: Oxford University Press, 122–134.

Olsson, Louise & Chiara Ruffa (2023) Tensions in Retention during Military Transformation: Lessons from Re-establishing a Total Defence in Sweden. Joakim Berndtsson, Irina Goldberg, and Stéfanie von Hlatky [red.] *Total Defence Forces in the Twenty-First Century*. Montreal: McGill-Queen's University Press

Olsson, Louise, Erika Toivonen, Camilla Lönngrén, and Gustav Friis (2021) *Toward an enhanced analysis of the human terrain in Sweden*. Uppsala: Uppsala University.

Regeringskansliet (n.d.) *Mål för jämställdhet*. Updated 6 October 2025. Onlinekälla (nedladdad 22 December 2025).

Regeringskansliet (2026) *Anvisningar för Försvarsberedningens (Fö 1992:B) fortsatta arbete. Protokoll. 2026-02-04. Fö2026/00214*. Stockholm: Försvarsdepartementet.

Regeringen (2024a) *Totalförsvaret 2023–2030. Regeringens proposition 2024/25:34*. Onlinekälla (nedladdad 13 januari 2026).

Regeringen (2024b) *Sveriges nationella handlingsplan för genomförandet av FN:s säkerhetsrådsresolutioner om kvinnor, fred och säkerhet 2024–2028*. Onlinekälla (nedladdad 22 december 2025).

Regeringen (2025) *Gemensamma förutsättningar för utvecklingen av totalförsvaret 2025–2030*. Fö2024/02054. Onlinekälla (nedladdad 13

januari 2025).

Rustad, Siri.A. (2025) *Conflict Trends: A Global Overview, 1946–2024*. PRIO Paper. Oslo: PRIO.

Röda korset (n.b.) *Vår roll inom krisberedskap*. Onlinekälla (nedladdad 18 februari 2026).

SCB (2025) *Från klassrum till karriär – kvinnor och män fast i gamla mönster*. Onlinekälla (nedladdad 8 februari 2026).

SCB (2026) *Snabba fakta: Yrken i Sverige*. Onlinekälla (nedladdad 31 januari 2026).

SCB (n.d.) Statistikdatabasen. Onlinekälla (nedladdad 1 februari 2026).

Skolverket (n.d.) *Förskolans och skolans roll i Sveriges totalförsvaret*. Updated 26 January 2026. Onlinekälla (nedladdad 9 februari 2026).

SKR (2023) *Personalen i välfärden*. Onlinekälla (nedladdad 31 januari 2026).

Socialstyrelsen (n.d.) *Statistik om socialtjänstinsatser till äldre*. Updated April 2025. Onlinekälla (nedladdad 1 februari 2026).

Svenska Lottakåren (n.d.) *100 år i samhällets tjänst*. Onlinekälla (nedladdad 15 februari 2026).

Svenskt Näringsliv (2024) *Indikatorer över kvinnors företagande 2024*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.

The Nobel Foundation (n.b.) *Bertha von Suttner. Biographical*. Onlinekälla (nedladdad 15 februari 2026)

United Nations (1995) *The United Nations and the Advancement of Women, 1945–1995*. New York: UN.

Uppsala Conflict Data Program (2026). Onlinekälla (nedladdad 1 februari 2026).

von Hlatky, Stéfanie (2022) 'Introduction: The Role of Gender in NATO Military Operations', in *Deploying Feminism: The Role of Gender in NATO Military Operations*. New York: Oxford Academic.

Widmalm, Sten & Thomas Persson (2025) *Medborgarundersökning 2025*. Uppsala: Uppsala universitet.

Globalt motstånd mot jämställdhet

Anti-rättighetsrörelsens globala
motstånd mot jämställdhet

Styrelsen för internationellt utvecklingsamarbete (Sida)



RESULTAT/TEMA 2

Granskad av:

Jerker Edström, Senior Research Fellow,
Institute of Development Studies (IDS)

2025-12-19

Till 2024 års jämställdhetsutredning (A2024:06)

Anti-rättighetsrörelsens globala motstånd mot jämställdhet

30 år efter FN:s världskonferens om kvinnor i Peking och undertecknandet av den s.k. Peking-deklarationen har ett motstånd mot jämställdhet och kvinnors och flickors rättigheter vuxit sig allt starkare. Motståndet är globalt, välfinansierat och lierar sig med andra anti-rättighetsfrågor. Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida) stödjer jämställdhet och kvinnors och flickors rättigheter runt om i världen som en del av Sveriges biståndspolitik. Sida har därför ombetts bidra till 2024 års jämställdhetsutredning (A2024:06) med ett kortfattat kunskapsunderlag om det globala motståndet mot jämställdhet. Myndigheten arbetar för att skapa förutsättningar för bättre levnadsvillkor för människor som lever i fattigdom och förtryck, varpå kunskapsunderlaget är avgränsat till biståndet och inte inkluderar det som sker i Sverige. Texten ger en kort sammanfattning av det globala motståndet mot jämställdhet följt av en sammanställning av vad Sida gör för att motverka anti-rättighetsrörelsens arbete samt en kortfattad beskrivning av hur Ryssland driver motståndet mot jämställdhet genom kriget i Ukraina och hur USA:s förändrade biståndspolitik påverkar biståndet.

Anti-rättighetsrörelsen

Det har länge funnits en motreaktion mot de internationella överenskommelser om reproduktion och sexualitet samt kvinnors rättigheter som slöts vid två FN-konferenser under mitten av 1990-talet (konferensen om befolkning och utveckling i Kairo 1994, samt världskonferensen om kvinnor i Peking 1995).¹ Fler aktörer med patriarkala värderingar har sedan anslutit sig av olika anledningar som gynnar deras intressen, vilket lett till att motståndet vuxit.² Det ökande motståndet syns bland annat genom att allt fler länder röstar mot formuleringar om jämställdhet och sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i omröstningar av resolutionstexter inom FN.³ FN:s organ för jämställdhet och kvinnors rättigheter (UN Women), pekar på att under de senaste fem åren är det just motståndet mot jämställdhet som har hindrat implementeringen av Peking-plattformen i en fjärdedel av världens länder.⁴

¹ Eriksson, Gemzöe, Berg & Malmén 2025 s. 19-22

² Edström, Greig & Skinner 2024

³ Se t.ex. UN vote chart 2025

⁴ UN Women 2025 s. 6

Sida

2 (6)

Motståndet drivs av aktörer med vitt skilda ideologiska utgångspunkter, men som samlas kring diskursen att jämställdhet är skadligt, att kvinnors och flickors rätt till sin egen kropp ska begränsas och att den heterosexuella kärnfamiljen är samhällets centrala sociala enhet, samt i motstånd mot liberala demokratiska värden. Den vävs även samman med koloniala maktstrukturer och konservativ religiös tro, där religion står över andra friheter. Utifrån denna patriarkala familje-baserade värdegrund utgör jämställdhet och SRHR, inkl. rätten till abort, det primära hotet mot familjer, kultur, traditioner och samhällen.⁵ Även nationalistiska ultrakonservativa värderingar vävs samman med retorik om att barn behöver skyddas från ”genus-ideologi” och sexualundervisning.⁶ I en tid med minskande befolkningstillväxt i många länder lyfter även aktörer i anti-rättighetsrörelsen inte sällan fram barnafödande som en del av kvinnans uppgift, vilket binder samman förespråkandet av traditionella familjevärderingar med etnonationalism.⁷ Sammantaget beskriver Sida därför rörelsen som anti-rättighetsrörelsen - även om den inte fungerar som en enad organisation i en samstämmig rörelse utan snarare är en bred samling av aktörer.

Rörelsen består av konservativa och religiösa fundamentalister, nationalisterna och fascisterna, populistiska politiker och auktoritära ledare, radikala grupper som förespråkar en destruktiv våldsam maskulinitet, icke-liberala civilsamhällsorganisationer och samhällselit med intressen att behålla status quo eller ekonomisk vinst.⁸ Anti-rättighetsrörelsen finansieras av så väl rika amerikanska individer, filantroper, kristna grupper, ryska oligarker och saudiska shejker.⁹ Dessa rörelser är transnationella men där många initiativ framställs i ett narrativ om att värna lokala traditionella värderingar, trots att de är ett uttryck för och del av ett internationellt påverkansarbete.¹⁰ En taktik som används för att underminera arbete för kvinnors och flickors rättigheter är att blockera nya progressiva lagar för jämställdhet. En annan taktik är att omformulera diskursen om jämställdhet och genus till ett västerländskt post-kolonialt angrepp på det som beskrivs av motståndets aktörer som traditionella familjevärderingar. Argumenten bygger på en binär uppdelning av kön där familjen står i centrum och patriarkala värderingar återspeglas i en alltmer nationalistisk politik.¹¹ Finansiering till media, aktörer i civilsamhället, och politiker som driver en anti-rättighetsagenda är också del av motståndets taktik.¹²

Jämställdhet - ett kärnvärde i svenskt bistånd

Regeringens strategiska inriktning för biståndet beskrivs i regeringens reformagenda Bistånd för en ny era. I dess introduktion står följande: *Den demokratiska*

⁵ Denkovski, Bernarding & Lunz 2021

⁶ Edenborg & Gunnarsson Payne 2025 s. 147 f

⁷ Forati & Bartz 2025

⁸ Edström, Greig & Skinner 2024

⁹ Datta 2021

¹⁰ Datta 2018

¹¹ Edström, Edwards, Skinner, Lewin & Nanzeen 2024 s. 10

¹² Datta 2025

*tillbakagången är alltså en global trend. Den inskränker mänskliga fri- och rättigheter samt utrymmet för civilsamhället att verka. Inte minst har motståndet mot flickors och kvinnors fri- och rättigheter ökat i många länder.*¹³ För att motverka anti-rättighetsrörelsens arbete och stärka förutsättningar för jämställdhet gör Sida följande: 1) Myndighetens analyser är kontextspecifika och evidensbaserade för att säkerställa att konsekvenser av motståndet tas i beaktning och att ingen finansiering når anti-rättighetsrörelsen; 2) Samlar och delar information om anti-rättighetsrörelsen med andra givare och partner; 3) Stödjer organisationer som motarbetar anti-rättighetsrörelsen; 4) Stärker och skyddar rörelser för jämställdhet och SRHR; 5) Upprätthåller och värnar om internationellt överenskommet språkbruk; 6) För dialog om jämställdhet och SRHR på nationell, regional och internationell nivå; och 7) Bidrar till att uppdatera övriga i Team Sweden om anti-rättighetsrörelsen och dess konsekvenser.¹⁴ Sida bidrar även till EU:s arbete då EU aktivt driver jämställdhetsfrågor inom FN och genom implementeringen av EU:s handlingsplan för jämställdhet, EU GAP III. Även andra länder har på senare år stärkt sin röst i jämställdhetsfrågor internationellt så som Mexiko och Colombia.¹⁵

Konsekvenser av Rysslands politik

Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina har lett till omprioriteringar av det svenska biståndet och alltmer bistånd riktas om till Ukraina och dess närliggande länder.¹⁶ Ryssland å sin sida för en krigsretorik där de framhävs vara försvarare av sunda traditionella värderingar som är både anti-feministiska och anti-Ukraina, och som framställs stå i motsats till det Ryssland beskriver som dekadenta europeiska värderingar om jämställdhet och hbtqi-rättigheter.¹⁷ Den ryska propagandan om traditionella värderingar vilar på två ben, dels syftar den till ökad befolkningstillväxt och dels för att liera sig med andra konservativa aktörer utomlands.¹⁸ Ryssland finansierar även motståndet mot jämställdhet i Europa. Närmare en femtedel av all finansiering till anti-rättighetsrörelsens verksamhet i Europa 2019-2023 kom från Ryssland.¹⁹ Efter den fullskaliga invasionen av Ukraina har finansieringen från Ryssland till anti-rättighetsaktörer i Europa minskat då mer av medlen kanaliseras in i landet istället. Nätverken av aktörer som driver på motståndet består dock.²⁰ I flera av Sidas samarbetsländer i regionen finns det religiösa band till den ortodoxa kyrkan i Moskva, där de lokala ortodoxa kyrkorna driver anti-rättighetsarbete med samma retorik som i Ryssland. Det rör sig till exempel om motstånd mot samkönade förhållanden i Moldavien, protester mot Pride i Serbien och demonstrationer

¹³ Regeringskansliet, Utrikesdepartementet 2023 s. 6

¹⁴ Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete 2025a s.2-3

¹⁵ Papworth 2024

¹⁶ Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete 2025b

¹⁷ CFFP 2025 s. 11

¹⁸ Gradskova 2025 s. 162

¹⁹ Datta 2025 s. 11

²⁰ Ibid s. 33

mot jämställdhet i Nordmakedonien.²¹ Länder där Sida stödjer mänskliga rättigheter och jämställdhet genom biståndet.

Ryssland ser sig som en ledare i en ny världsordning där antifeminism är centralt i inrikespolitiken för att undergräva demokratiskt deltagande och konsolidera auktoritärt styre, och internationellt för att främja allianser, särskilt i det globala syd. Ryssland har förkastat liberala principer om demokrati och lyfter istället fram traditionella värderingar och suveränitet, vilket främjar landets narrativ om ett land som gör motstånd mot västerländsk hegemoni.²²

USA förändrar det biståndspolitiska landskapet

Under 2025 beslutade den amerikanska administrationen att landets biståndsmyndighet skulle läggas ned. USA var då världens största givare av officiellt bistånd (ODA). De abrupt avslutade stöden från USAID till utvecklingsinsatser världen över har fått stora konsekvenser i flera sektorer som är viktiga för jämställdhetsarbetet. Kvinnorättsorganisationer, feministiska rörelser och andra aktörer som arbetar för jämställdhet, SRHR och hbtqi-rättigheter har minskade förutsättningar att verka. Dessutom har FN-systemet försvagats givet minskad finansiering.

Vidare så har USA:s agerande och politik stärkt den globala oppositionen mot jämställdhet, dels genom att aktörer som arbetar för jämställdhet fått sin finansiering indragen och dels genom att USA tagit på sig en ledande roll för att driva motståndet mot jämställdhet, SRHR och hbtqi-rättigheter inom FN. USA:s politik är i linje med den konservativa handlingsplanen Project 2025 som aktivt motarbetar SRHR, där abortfrågan och sexualundervisning är centrala. President Trump införde under sin tidigare presidentperiod Mexico City Policy, som innebär att amerikansk finansiering inte får gå till aktörer som arbetar med rådgivning om, och tillhandahåller, säkra aborter. Policyn togs bort av den förra amerikanska administrationen och har återinförts av president Trump.²³ USA är även återigen med i Geneva Consensus Declaration (GCD) - en sammanslutning av länder som arbetar i opposition till jämställdhetsarbetet.²⁴ President Trump har utfärdat en presidentorder med direktiv att icke-binärt språk ska tas bort från alla policies för amerikanska myndigheter, vilket också drivs i allt internationellt arbete,²⁵ samt ett förbud mot att myndigheter eller företag som samarbetar med myndigheter om att bedriva DEI²⁶-arbete, vilket kan översättas till mångfalds- och inkluderingsarbete. Sida har noterat en ökad självensur avseende jämställdhet, inklusive SRHR, inom multilaterala organisationer och givarsamordning som en konsekvens av USA:s ändrade politik.

²¹ Ibid s. 66

²² CFFP 2025 s. 5

²³ Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete 2025c s. 1

²⁴ Den 18 december 2025 hade 40 länder signerat deklarationen [The Geneva Consensus Declaration - The Institute For Women's Health](#)

²⁵ Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete 2025a s. 1

²⁶ DEI står för Diversity, Equity och Inclusion

Referenser

Center for Foreign Feminist Policy (CFFP), (2025). A new way forward? Feminist Perspectives on Engaging with Russia.

Datta, Neil (2018). Modern-Day Crusaders in Europe: Tradition, Family, and Property; Analysis of a Transnational, Ultra-Conservative, Catholic-Inspired Influence Network. *Političke Perspektive* 8(3):69–105

Datta, Neil (2021). Tip of the Iceberg: Religious Extremist Funders against Human Rights for Sexuality and Reproductive Health in Europe, 2009–2018. *Report*. EPF/SSR: Brussels, June 15.

Datta, Neil (2025) The Next Wave: How Religious Extremism Is Reclaiming Power, *Report*, EPF/SSR: Brussels, November 14. ISBN: 978 293102962 6

Denkovski, Damjan, Bernarding, Nina, Lunz, Kristina (2021) Power over Rights: Understanding and Countering the Transnational Anti-Gender Movement, Volume I. *Report*, Centre for Feminist Foreign Policy (CFFP): Berlin, November 15.

Edenborg, Emil, Gunnarsson Payne (2025). Affekt, anpassning och allianser: Föreställningar om ”genus” som ett hot mot barn i USA, Ryssland och Sverige. I Striden om genus: politik, vetenskap & social kamp. Berg, Annika, Eriksson, Åsa, Gemzöe, Lena, Malmén, Stina (red.) Appell förlag, första upplagan

Edström, Jerker, Edwards, Jenny, Skinner, Chloe, Lewin, Tessa, Nanzeen, Sohela (2024). Introduction: Understanding Gender Backlash Across Regions. *IDS Bulletin*, Vol. 55 No. 1 March 2024: Understanding Gender Backlash: Southern Perspectives, DOI:10.19088/1968-2024.100

Edström, Jerker, Greig, Alan, Skinner, Chloe (2024). Patriarchal (Dis)Orders: Backlash as Crisis Management. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 49: 2; 277-309, Winter 2024

Eriksson, Åsa, Gemzöe, Lena, Berg, Annika, Malmén, Stina (2025). Striden om genus: En introduktion. I Striden om genus: politik, vetenskap & social kamp. Berg, Annika, Eriksson, Åsa, Gemzöe, Lena, Malmén, Stina (red.) Appell förlag, första upplagan

Forati, Rasadokht and Bartz, Deborah (2025). The Rise and Fall and Rise of Pronatalism: A Disingenuous Policy that Harms the Health of People and Society. *Journal of Law, Medicine & Ethics*. 2025;53(3):435-443. DOI:10.1017/jme.2025.10129

Gradovska, Yulia (2025). Propaganda för ”traditionella värderingar” och nationens reproduktion: Diskurser kring moderskap i det samtida Ryssland. I

Sida

6 (6)

Striden om genus: politik, vetenskap & social kamp. Berg, Annika, Eriksson, Åsa, Gemzöe, Lena, Malmén, Stina (red.) Appell förlag, första upplagan

Papworth, Evyn (2024). Advancing Feminist Foreign Policy. https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2024/03/2403_Advancing-Feminist-Foreign-Policyweb.pdf hämtat 2025-12-15

Regeringskansliet, Utrikesdepartementet (2023). Bistånd för en ny era - frihet, egenmakt och hållbar tillväxt.

Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida), (2025a) Respond to anti-rights movements – protecting and advancing SRHR, gender equality and the rights of LGBTIQ persons

Styrelsen för internationellt samarbete (Sida), (2025b) Sidas breda stöd till Ukraina fortsätter, publicerad 2025-02-14 <https://www.sida.se/om-sida/nyheter/sidas-breda-stod-till-ukraina-fortsatter> hämtad 2025-12-15

Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida), (2025c) Arbetspapper om USA:s nedskärningar och omstrukturering av USAID – implikationer för biståndet och givarlandskapet: Bilaga 7 ”Preliminära konsekvenser av Trumpadministrationens beslut att lägga ned USAID och avbryta nästan allt pågående amerikansk biståndsfinansiering för det tematiska området jämställdhet - stärkt frihet och egenmakt för kvinnor och flickor”

UN vote chart (2025) Third Committee: 80th session CR1_AM_20NOV. Vote Name: Item 67 amendment contained in document A/C.3/80/L.64 Amendment to draft resolution A/C.3/80/L.20/Rev.1. Third Committee: 80th session CR1_AM_20NOV. Vote time: 11/20/2025 11:49:17 AM

UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) (2025). Women’s Rights in Review 30 Years After Beijing. New York: UN-Women

Barn och ungas röster om jämställdhet

Barnombudsmannen

”Vi måste få bort bilden av att om att killar ses som svaga när de visar känslor. Det kan bli riktigt illa och kan leda till hemska saker. (...) Jag tycker även att vi borde få bort bilden att tjejer är lugna och lydiga”

1. Inledning

Mot bakgrund av att Shanti Ingeström, utredare vid Barnombudsmannen, har utsetts till expert i jämställdhetsutredningen har Barnombudsmannen, på eget initiativ men i samråd med utredningen, genomfört tre workshops med barn och unga. Syftet med dessa har varit att fånga barns tankar om jämställdhet i vardagen, utifrån de fem första jämställdhetspolitiska delmålen: **makt och inflytande, ekonomi, utbildning, hem och omsorg samt hälsa**.

Genom workshoparna har Barnombudsmannen velat bidra med barns perspektiv till utredningens arbete och säkerställa att barns röster beaktas i frågor som rör deras liv och framtid.

2. Genomförande

Barnombudsmannen genomförde, i samråd med jämställdhetsutredningen, tre workshops under oktober 2025 med sammanlagt cirka 25 barn och unga i åldrarna 12–18 år. Två av grupperna deltog vid särskilda ungdomshem inom Statens institutionsstyrelse (SiS), och en grupp deltog på en fritidsgård i en storstadsförort.

Workshopen utgick från en metod med tre moment. Det första momentet bestod av en introduktion och värderingsövningar, där barnen fick reflektera över vad jämställdhet betyder för dem och hur synen på jämställdhet kan förändras över tid. Det andra momentet utgjordes av tematiska samtal utifrån de fem första jämställdhetspolitiska delmålen, med anknytning till exempel från barnens egen vardag. Det tredje momentet, som endast genomfördes med gruppen på fritidsgården då denna grupp hade mer tid, bestod av kreativa övningar där barnen genom att rita och skriva uttryckte sina tankar om jämställdhet.

Samtliga barn informerades om syftet med workshopen, om anonymitet och om att deltagandet var frivilligt och när som helst kunde avbrytas.

3. Sammanställning av barns röster

I början av samtalen hade många barn svårt att förklara vad ”jämställdhet” betyder. Flera sa spontant att de upplever att Sverige redan är jämställt och att flickor och pojkar behandlas lika. De yngre barnen kopplade främst ojämställdhet till andra länder, särskilt sådana länder de förknippade med diktaturer eller brist på demokrati, och såg inte direkt kopplingen till sin egen vardag i Sverige. Ingen av barnen Barnombudsmannen träffade i uppdraget kände till att Sverige har jämställdhetspolitiska mål.

När vi sedan pratade fördjupat om de fem första jämställdhetspolitiska delmålen gav barnen en mer nyanserad bild. De beskrev konkreta situationer i skolan, hemma, på fritiden och i relationer där kön har betydelse och där de upplever skillnader i bemötande, ansvar och möjligheter. Genom både samtalen och de kreativa övningarna blev det tydligt att barnens erfarenheter skiljer sig åt och att vardagen innehåller fler ojämlikheter än de först tänkt på.

Alla citat från barnen – både från samtalen och från de kreativa övningarna – återges kursiverade i texten.

3.1 Makt och inflytande

I samtalen beskrev barn och unga att normer kring kön påverkar hur mycket utrymme de får, både i skolan och i samhället i stort. Flera reflekterade över att män uppfattas som mer betydelsefulla i vissa andra länder. Denna jämförelse användes som en kontrast till deras egen vardag, även om barnen senare identifierade ojämlikheter även i Sverige.

"I vissa länder känns det som att män är viktigare, och det är ofta de länderna som har diktatur istället för demokrati". (Kille)

I skolan beskriver barnen att lärarnas uppmärksamhet inte alltid fördelas jämnt. Flickor upplever att de ofta blir förbisedda i situationer där lärare fokuserar på elever som stör, något som en pojke uttryckte som att

*"Tjejerna är osynliga för läraren när de tittar efter dom som gör bus eller stör." (Tjej)
"Lärarna glazar tjejer... och killar ses som stökiga." (Kille)*

Samtidigt beskriver pojkar att de lättare betraktas som stökiga och därmed får mer negativ uppmärksamhet, vilket några formulerade som att lärarna "glazar tjejer" medan pojkar snabbt klassas som de som stör. I barnens collage återkom samma tema. De skrev att tjejer får mindre uppmärksamhet i skolan och att killar får mer skäll. Tillsammans ger deras beskrivningar en bild av att könsnormer påverkar barns faktiska utrymme att uttrycka sig, bli lyssnade på och påverka sin omgivning – både i relation till vuxna och i samspelet mellan barn.

3.2 Ekonomisk jämställdhet

I samtalen beskrev barnen hur normer om arbete och ansvar i hemmet påverkar deras bild av ekonomi och yrkesliv. Många återgav föreställningen att vissa yrken "bara kan utföras av" kvinnor och andra "bara av" män. Förskollärare och sjuksköterska nämndes som typiska "kvinnoyrken", medan brandman och byggarbetare uppfattades som "mansyrken". Framför allt pojkar uttryckte att män ofta har de "svårare jobben", något de såg som en förklaring till varför vissa yrken anses mer prestigefylla eller bättre betalda.

Samtidigt reflekterade flera barn över att dessa uppfattningar inte känns självklara. De beskrev dem som något de lärt sig snarare än något de själva egentligen tror på. En av dem uttryckte det som att "vi har lärt oss att det är så... men vi fattar egentligen inte varför man ska tänka så." När vi samtalade vidare om vad som definierar ett "svårt" jobb problematiserade flera flickor idén. De pekade på att sådant arbete som förväntas av kvinnor – till exempel att ta hand om barn – kan vara minst lika krävande. I deras collage formulerade några detta tydligt genom att ifrågasätta varför omsorgsarbete inte värderas på samma sätt som fysiskt tungt arbete. Både killar och tjejer uttryckte att tjejer oftast får sitt första jobb lättare än killar för att vuxna förväntar sig att tjejer ska vara bättre på att passa tider och ta mer ansvar än killar.

Barnens collage gav uttryck för både ifrågasättande och förhoppningar. En flicka berättade att hon vill arbeta med dataspelsutveckling, ett område hon kopplade till att i dag domineras av män. En pojke sa i en övning – där barnen ombads fundera över om deras möjligheter och drömmar skulle se annorlunda ut om de haft det motsatta könet – att han hoppades att han, även som tjej, skulle kunna bli fotbollssproffs. Dessa beskrivningar visar att barnen både känner av könsnormer och samtidigt hoppas att deras intressen och mål ska vara möjliga oavsett kön.

Tillsammans visar barnens berättelser att ekonomisk jämställdhet inte enbart handlar om formella möjligheter, utan om de normer som tidigt formar barns uppfattningar om arbete, värde och framtid. Samtidigt visar deras resonemang att barn aktivt ifrågasätter dessa normer när de får möjlighet att reflektera. De uttrycker en önskan om att yrkesval och framtidsdrömmar ska vara öppna för alla barn, och att svårighetsgrad, status och lön inte ska kopplas till kön utan till arbetsuppgifternas verkliga innehåll.

3.3 Jämställd utbildning

Barnen beskriver att elever bemöts olika i skolan beroende på kön, särskilt när det gäller ordningsfrågor och lärarnas uppmärksamhet. Flera pojkar upplever att de oftare betraktas som störande, vilket en av dem uttryckte som att *"lärarna ser killarna som stör, så tjejerna blir typ osynliga."* Flickor beskriver i sin tur att de ibland får mer stöd av lärarna, medan pojkar oftare får tillsägelser eller uppmärksammas först när något gått fel.

Barnen resonerar också kring en upplevd skillnad mellan prestation och resultat. De uppfattar att flickor i högre grad får bra betyg, men att det ändå är pojkar som oftare når högre positioner i arbetslivet senare i livet. Resonemangen visar att barn reflekterar över hur könsnormer fortsätter att påverka möjligheter och förväntningar långt efter skolåren, och att skolan inte alltid upplevs som en arena där flickor och pojkar ges samma utrymme eller bemötande.

3.4 Hem och omsorg

I samtalen beskrev barnen att arbetet i hemmet ofta fördelas olika mellan flickor och pojkar. Flera uttryckte att flickor förväntas ta ett större ansvar för omsorg och praktiska sysslor. En tjej sammanfattade det som att *"systarna gör mer hemma, så är det bara"*. Barnen gav exempel på att flickor ofta lagar mat, städar och tar hand om småsyskon, medan pojkar oftare får mindre tidskrävande uppgifter, som att gå ut med soporna.

Barnen reflekterade också över hur föräldrar bidrar till att förstärka dessa roller. Några beskrev att mammor gör större delen av det vardagliga arbetet i hemmet, medan pappor i högre grad kopplas till uppgifter som att sätta upp skåp eller köra bil. Dessa iakttagelser stämmer överens med vad barnen uttryckte i sina collage, där de bland annat skrev att *"tjejer gör mer hemma – killar gör det lätta"* och att *"tjejers jobb tar längre tid"*.

Tillsammans visar barnens berättelser att normerna för vem som ansvarar för hem och omsorg fortfarande påverkar deras egen vardag. Deras resonemang pekar också på att dessa skillnader inte bara handlar om praktiska uppgifter, utan om hur tid, ansvar och förväntningar fördelas mellan barn beroende på kön.

3.5 Hälsa

I samtalen återkom barnen ofta till hur normer kring känslor påverkar dem i vardagen. Många beskrev att pojkar förväntas vara mer återhållsamma med sina känslor och att det är mindre accepterat för dem att visa sorg eller sårbarhet. En av deltagarna uttryckte detta som att *"det är mer vanligt att killar inte gråter"*, och flera berättade att pojkar riskerar att bli retade om de visar känslor – *"man kallar dem tjejer om de gråter."*

Barnen kopplade dessa normer direkt till pojkars mående och till deras benägenhet att inte söka hjälp när de behöver det. Några uttryckte i sina collage att de önskar att pojkar skulle få visa känslor utan att det ifrågasätts, med formuleringar som *"låt killar visa känslor"* och *"det är jobbigt att spela tuff."* Deras reflektioner visar att känslonormer inte bara påverkar hur barn

agerar i sociala sammanhang, utan även deras möjlighet att må bra och att söka stöd vid behov.

Barnens berättelser ger därmed en tydlig bild av hur hälsa och jämställdhet hänger samman, och hur förväntningar på kön kan skapa hinder för barns psykiska välbefinnande.

4. Skillnader mellan grupper

I de tre workshoparna framkom tydliga skillnader mellan grupperna, både i hur barnen närmade sig samtalen och vilka frågor de valde att fördjupa sig i. Ungdomarna på SiS var generellt äldre och hade inte känt varandra lika länge, vilket påverkade dynamiken och vad de ville prata om. Flera av dem uttryckte att jämställdhetsmålen var svåra att relatera till och beskrev dem som mindre intressanta. För dessa ungdomar blev samtalen i högre grad inriktade på normer mellan ungdomar – till exempel om status, könsuttryck och rykten – snarare än på de formella jämställdhetspolitiska delmålen. De betonade att jämställdhet i praktiken borde handla om att alla ska kunna välja fritt oavsett kön, snarare än att diskutera målformuleringar som de uppfattade som abstrakta.

Barnen på fritidsgården var yngre och hade känt varandra i många år, vilket bidrog till en annan trygghet i gruppen. Denna grupp visade större vilja att prata utifrån jämställdhetsmålen och förde mer fördjupade resonemang om hur målen märks i vardagen. De problematiserade skillnader mellan flickor och pojkar i större utsträckning än ungdomarna på SiS och gav fler konkreta exempel från skolan, hemmet och fritiden. Det kan också ha påverkat att fritidsgårdsgruppen hade längre workshopstid och kunde genomföra både samtal och kreativa övningar.

Trots skillnaderna mellan grupperna fanns flera gemensamma teman. Ett återkommande ämne handlade om könsuttryck och identitet. Barnen beskrev starka normer kring kläder och färger och att pojkar riskerar större social bestraffning om de bryter mot dessa normer. En deltagare uttryckte att *"du kommer få hat av allmänheten"* om en pojke bär kläder som uppfattas som feminina, och en annan konstaterade att *"blått är för killar och rosa för tjejer."*

Relationer och rykten var ett annat område där barnen upplevde tydliga ojämlikheter. De beskrev hur flickor ofta värderas hårdare och utsätts för negativa omdömen, medan pojkar tillskrivs status i samma situationer. En av dem sammanfattade detta genom att säga att *"om en tjej gör slut och blir ihop med en ny, då kallas hon 'hora'. Om en kille gör det är han 'player'."*

Tillsammans visar gruppskillnaderna att erfarenheter av jämställdhet påverkas av både ålder, miljö och gruppdynamik. Samtidigt framträder gemensamma mönster kring hur normer formar barns och ungas vardag, oavsett kontext.

5. Barnens budskap till utredningen

I grupperna formulerade barnen budskap som de ville föra vidare till utredningen. Ett återkommande tema var vikten av att vuxna lyssnar på barn innan beslut fattas. Flera uttryckte att de ofta upplever att beslut om deras vardag tas utan att de tillfrågas, och att barnperspektivet därför inte alltid kommer fram.

Barnen betonade också betydelsen av att känslor får uttryckas oavsett kön. De menade att pojkar behöver få visa känslor utan att mötas av skam eller ifrågasättande, och att detta är en viktig del av att skapa bättre förutsättningar för ungas psykiska hälsa. Men också att tjejer ska få förväntas sätta gränser och säga ifrån.

Ett tredje budskap handlade om rättvisa möjligheter. Barnen beskrev att jämställdhet inte bara handlar om bemötande utan också om ekonomi, resurser och framtida chanser i livet. De lyfte att alla barn, oavsett kön, ska ha samma möjligheter att utvecklas, välja yrke och påverka sin framtid.

Tillsammans uttrycker barnens budskap en tydlig önskan om att jämställdhet ska innebära frihet, lyhörddhet och reella möjligheter – både i barndomen och i det framtida livet.

6. Avslutande analys – barnrättsligt perspektiv på normer, kultur och förändring

Barnens berättelser visar att jämställdhet påverkar många delar av deras liv: skolan, hemmet, relationer, fritiden och deras framtidsval. Normerna som formar deras vardag är ofta subtila, men barnen känner tydligt av dem. Flera uttrycker samtidigt en vilja att förändra dessa mönster, och en av dem sammanfattade detta med att *”jämställdhet borde betyda att man kan välja vad man vill oavsett kön.”*

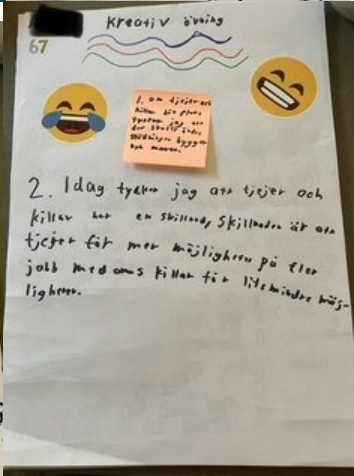
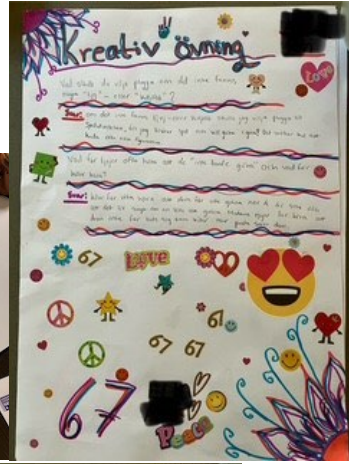
Utifrån barnkonventionen berör barnens erfarenheter flera artiklar. Artikel 12, rätten att komma till tals, utmanas när flickor beskriver sig som osynliggjorda i skolan och när pojkar främst bemöts genom tillsägelser. Artikel 2 om icke-diskriminering aktualiseras när barn beskriver att vuxnas förväntningar och bemötande skiljer sig beroende på kön. Artikel 6 och 29 berörs när barn begränsar sina framtidsdrömmar utifrån stereotyper snarare än egna intressen. Och i hemmet påverkas artikel 31 om lek och vila när flickors sysslor tar mer tid och ansvar än pojkars. När pojkar inte ”får” visa känslor begränsas både artikel 13 om uttrycksfrihet och artikel 24 om psykisk hälsa.

En central svårighet som framkommit, anser Barnombudsmannen, är att barnen inte känner till att Sverige har jämställdhetspolitiska mål. Utan kunskap om sina rättigheter och om samhällets mål blir det svårt för barn att vara normkritiska och att förstå varför jämställdhet är viktigt här och nu – inte bara i ”andra länder” eller något som hände för länge sedan. Barnkonventionen förutsätter att barn får information, och detta gäller även jämställdhet.

Barnens resonemang visar också att normer formas av många faktorer: familj, skola, media, influencers och kontakter med andra länder. Det gör normförändring mer komplex i dag än tidigare. Samtidigt beskriver barnen jämställdhet som något som kanske tas mer för givet i deras generation än i tidigare generationer. Strävan efter rättvisa ser annorlunda ut i dag än på 1950-talet – men frågan är om vi verkligen är så långt ifrån dåtidens samhällsstrukturer som vi tror. Flera av barnens berättelser om könsroller, ansvar i hemmet och bemötande i skolan kan påminna om ett samhälle med mer traditionella könsnormer.

Därför behöver dagens jämställdhetspolitik inte bara kommuniceras bättre till barn och unga – den behöver också moderniseras. Indikatorer och målformuleringar behöver spegla dagens samhälle, där normer upprätthålls både offline och online, och där påverkan från andra kulturer och sociala medier är stark. Barnens röster visar att jämställdhet behöver vara både mer känt och mer konkret, och att arbetet måste utgå från barns rättigheter och deras faktiska vardag.

Barnens berättelser tydliggör att normer kan förändras, men bara om de synliggörs. Och det är först när barns perspektiv tas på allvar, och när barn ges inflytande även i jämställdhetsfrågor, som en hållbar och långsiktig förändring blir möjlig.



Statens offentliga utredningar 2026

Kronologisk förteckning

1. Skatteincitament för forskning och utveckling – ett nytt incitament baserat på utgifter för FoU-personal. Fi.
2. 710 miljoner skäl till reformer. Ju.
3. Genomförande av plattformsdirektivet. A.
4. Rektor i fokus – förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap. U.
5. Utvidgad avdragsrätt för sponsring m.m. Fi.
6. En nationell digital infrastruktur i hälso- och sjukvården. Styrning med tydliga roller och ansvar för aktörerna. S.
7. Förstärkt uppföljning och utvärdering av folkhälsopolitiken.
Del I: Effektivare folkhälsoinsatser genom hälsoekonomiska analyser.
Del II: Utvärdering av alkoholpolitikens styrmedel. S.
8. Rättssäker samhällsvård för barn och unga. S.
9. Registrering av EES-medborgare. Ju.
10. Ökade möjligheter till tillgångsriktad brottsbekämpning. Del 1 och 2. Ju.
11. Om överföring av Första AP-fondens verksamhet och tillgångar till Tredje och Fjärde AP-fonderna. Fi.
12. Om överföring av Sjätte AP-fondens verksamhet och tillgångar till Andra AP-fonden. Fi.
13. Straffansvar för deltagande i och samröre med kriminella sammanslutningar. Ju.
14. Ädelmetallutredningen – en moderniserad reglering av handel med ädelmetallarbeten. KN.
15. Marken, vattnet, tankarna. Konsekvenser för samer av svensk politik. Volym 1 och 2. Ku.
16. Försvarsexportinitiativ. För gemensam säkerhet. Fö.
17. Öresundsförbindelser 2050 – behov av kapacitet, redundans och svenskt-danskt samarbete. LI.
18. Odlingsturv och klimatet. Fi.
19. Stärkt tillsyn och uppföljning – förslag för att motverka oegentlig läkemedelsförskrivning. S.
20. Belägg för broms? Åtgärder för starkare incitament till lägre kommunalskattesatser. Fi.
21. Återkallelse av svenskt medborgarskap. Ju.
22. Stärkt läkemedelsförsörjning i samverkan. Nationella åtgärder för fördelning, omfördelning och inköp vid brist. S.
23. Tolkavgift och förbud mot barntolkning. A.
24. Mervärdesskatt vid uthyrning och överlåtelse av fastighet. Fi.
25. Ett smittskydd för framtiden. S.
26. Digitala verktyg inom bolagsrätten. Genomförande av EU:s direktiv om ytterligare digitalisering inom bolagsrätten. Ju.
27. Lättnader i kraven på hållbarhetsrapportering. Ju.
28. Tillgång till passageraruppgifter i brottsbekämpningen. Ju.
29. Förbud mot uppfödning av djur för pälsproduktion. LI.
30. Mer flexibla regler om verkställighet av häktning och fängelsestraff. Ju.
31. Ett investeringsprogram för kultur. Ku.
32. Att säga ja! Kommunernas förutsättningar att ta emot stora företagsetableringar och företagsexpansioner. KN.
33. Vägen mot utfasning. Styrmedel för ett fossilfritt samhälle. KN.

34. Nya nätbrott och andra åtgärder för genomförandet av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Volym 1 & 2. Ju.
35. En åldersgräns för barns tillgång till sociala medier. S.
36. Bättre förutsättningar att inkludera personer med nedsatt beslutsförmåga i medicinsk forskning. S.
37. Förutsättningar för en likvärdig och språkutvecklande förskola. U.
38. Behovsstyrd vård. S.
39. Ett nytt system för återkrav inom socialförsäkringen. S.
40. Ny kärnkraft i Sverige
– moderna regler för beredskap och skadeståndsansvar. KN.
41. Jämställdhet i en föränderlig tid
– nuläge och vägar framåt.
Volym 1 & 2. A.

Statens offentliga utredningar 2026

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av plattformsdirektivet. [3]

Tolkavgift och förbud mot barntolkning.
[23]

Jämställdhet i en föränderlig tid
– nuläge och vägar framåt.
Volym 1 & 2. [41]

Finansdepartementet

Skatteincitament för forskning och utveckling – ett nytt incitament baserat på utgifter för FoU-personal. [1]

Utvidgad avdragsrätt för sponsring m.m.
[5]

Om överföring av Första AP-fondens verksamhet och tillgångar till Tredje och Fjärde AP-fonderna. [11]

Om överföring av Sjätte AP-fondens verksamhet och tillgångar till Andra AP-fonden. [12]

Odlingstörv och klimatet. [18]

Belägg för broms? Åtgärder för starkare incitament till lägre kommunal-skattesatser. [20]

Mervärdesskatt vid utyrning och överlåtelse av fastighet. [24]

Försvarsdepartementet

Försvarsexportinitiativ. För gemensam säkerhet. [16]

Justitiedepartementet

710 miljoner skäl till reformer. [2]

Registrering av EES-medborgare. [9]

Ökade möjligheter till tillgångsriktad brottsbekämpning. Del 1 och 2. [10]

Straffansvar för deltagande i och samröre med kriminella sammanslutningar.
[13]

Återkallelse av svenskt medborgarskap.
[21]

Digitala verktyg inom bolagsrätten.
Genomförande av EU:s direktiv om ytterligare digitalisering inom bolagsrätten. [26]

Lättnader i kraven på hållbarhetsrapportering. [27]

Tillgång till passageraruppgifter i brottsbekämpningen. [28]

Mer flexibla regler om verkställighet av häktning och fängelsestraff. [30]

Nya nätbrott och andra åtgärder för genomförandet av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Volym 1 & 2.
[34]

Klimat- och näringslivsdepartementet

Ädelmetallutredningen – en moderniserad reglering av handel med ädelmetallarbeten.
[14]

Att säga ja! Kommunernas förutsättningar att ta emot stora företagsetableringar och företagsexpansioner. [32]

Vägen mot utfasning. Styrmedel för ett fossilfritt samhälle. [33]

Ny kärnkraft i Sverige – moderna regler för beredskap och skadeståndsansvar. [40]

Kulturdepartementet

Marken, vattnet, tankarna.

Konsekvenser för samer av svensk politik. Volym 1 och 2. [15]

Ett investeringsprogram för kultur. [31]

Landsbygds- och infrastrukturdepartementet

Öresundsförbindelser 2050 – behov av kapacitet, redundans och svenskt-danskt samarbete. [17]

Förbud mot uppfödning av djur för pälsproduktion. [29]

Socialdepartementet

En nationell digital infrastruktur i hälso- och sjukvården. Styrning med tydliga roller och ansvar för aktörerna. [6]

Förstärkt uppföljning och utvärdering av folkhälsopolitiken.
Del I: Effektivare folkhälsoinsatser genom hälsoekonomiska analyser.
Del II: Utvärdering av alkoholpolitikens styrmedel. [7]

Rättssäker samhällsvård för barn och unga. [8]

Stärkt tillsyn och uppföljning – förslag för att motverka oegentlig läkemedelsförskrivning. [19]

Stärkt läkemedelsförsörjning i samverkan. Nationella åtgärder för fördelning, omfördelning och inköp vid brist. [22]

Ett smittskydd för framtiden. [25]

En åldersgräns för barns tillgång till sociala medier. [35]

Bättre förutsättningar att inkludera personer med nedsatt beslutsförmåga i medicinsk forskning. [36]

Behovsstyrd vård. [38]

Ett nytt system för återkrav inom socialförsäkringen. [39]

Utbildningsdepartementet

Rektor i fokus – förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap. [4]

Förutsättningar för en likvärdig och språkutvecklande förskola. [37]