



**FEMINIST OCH HÖGER
- SÅ BLIR SVENSK
ARBETSMARKNAD JÄMSTÄLLD**

- EN RAPPORT AV SOFIA ANDERSSON

Sofia Andersson är juriststudent vid Umeå Universitet och jobbar som politisk sekreterare för Moderaterna i Uppsala kommun. Hon är före detta ordförande för Justitiapriset, advokatbranschens jämställdhetspris, och tidigare första vice riksordförande för Moderata Studenter.

Hon nås på sofia.andersson@moderaterna.se.

Rapporten är skriven självständigt av författaren. Moderata Ungdomsförbundet delar inte nödvändigtvis alla åsikter som förs fram.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	5
INLEDNING	6
FEMINIST OCH HÖGER?	8
PROBLEMBILD	11
ARBETSMARKNADEN	11
<i>MÄN TJÄNAR MER ÄN KVINNOR MEN SKILLNADEN ÄR MINDRE ÄN NÅGONSIN</i>	11
<i>KVINNLIGA OCH MANLIGA YRKEN?</i>	13
<i>KVINNOR JOBBAR OFTARE DELTID OCH OBETALT</i>	15
<i>GENUSGRANSKA PENSIONEN, SAMBOSKAPET OCH KONKURSLAGSTIFTNINGEN</i>	16
<i>KVINNOR ÄR OFTARE BORTA FRÅN JOBBET</i>	16
<i>OJÄMN REPRESENTATION PÅ CHEFSPOSITIONER OCH OLIKA CHANSER ATT BLI CHEF</i>	17
<i>I SVERIGE ÄGER MÄN</i>	18
FAMILJELIV OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM	20
<i>ETT KOMPLICERAT MEN GENERÖST SYSTEM</i>	20
<i>FÖRÄLDRAFÖRSÄKRINGENS RÖTTER</i>	22
<i>SYFTET MED BIDRAG</i>	23
UTBILDNING	24
<i>KVINNOR PLUGGAR MER OCH PRESTERAR BÄTTRE I SKOLAN</i>	24
<i>JÄMSTÄLLDHETSPOLITIK OCH UTBILDNINGSPOLITIK GÅR INTE HAND I HAND</i>	25
<i>KÖNSBUNDNA STUDIEVAL</i>	25
<i>STUDIEMILJÖ OCH PSYKOSOCIAL HÄLSA</i>	26
INTEGRATION OCH ETABLERING PÅ ARBETSMARKNADEN	27
<i>SVÅRARE FÖR KVINNOR ATT KOMMA I ARBETE</i>	27
REFORMFÖRSLAG	29
KÄLLFÖRTECKNING	32

SAMMANFATTNING

- » Den viktigaste jämställdhetsfrågan är ekonomisk frihet och möjligheten att stå på sina egna ben. Kvinnor jobbar oftare deltid och är föräldralediga oftare och längre. Dessutom är de mer sällan chefer och har ett mindre sparande och ägande. Det är vår tids jämställdhetsutmaning.
- » Skapandet av välfärdsstaten under 1900-talet har delvis satt käppar i hjulet för kvinnor, och lösningarna som presenterades då för bättre välfärd och mer jämlikhet är utdaterade i dag. Offentliga monopol har hindrat kvinnors företagande i välfärdssektorn och den generösa föräldraförsäkringen gör att många kvinnor är borta från arbetsmarknaden en lång tid. En konsekvens av detta är att de inte kan spara lika mycket av sin lön och det medför också svårigheter att klättra på karriärstegen.
- » Vi måste erkänna att människors val påverkas av arv, värderingar och normer. Det gör att också skillnader i livet och på arbetsmarknaden påverkas av detta. Feminism är bland annat att motverka normerna kring könsroller och riva hinder för självförverkligande.
- » Staten eller politiken kan inte lösa alla jämställdhetsproblem, men genom vissa reformer kan staten vara en garant snarare än ett hinder för individuell frihet. Sådana reformer ska mynna ut i lika möjligheter snarare än exakt lika utfall mellan könen. Våra politiska förslag om mer självständighet och frihet måste nå alla kvinnor, inte bara de traditionellt högpresterande och karriärlystna.
- » Ojämställdheten på arbetsmarknaden ökar efter att en kvinna fött sitt första barn. Kvinnor är hemma längre eftersom de i många fall tjänar mindre och familjen gynnas av att den som tjänar bäst jobbar mest. För att öka flexibiliteten och möjliggöra för fler mammor att gå tillbaka till jobbet snabbare bör antalet föräldrapenningdagar bli färre och kunna tas ut en kortare tid under barnets uppväxt. Flerbarnstillägget bör också avskaffas. Sverige har jämfört med andra länder en ovanligt generös föräldraförsäkring. Den som vill kan självklart vara hemma längre med sitt barn, bara inte på bekostnad av andra skattebetalare.
- » Utrikes födda kvinnor har särskilt svårt att komma in på arbetsmarknaden. Här behövs riktade insatser för att bredda deras kontaktnät och för förbättrad SFI som också går att kombinera med familjeliv. Hedersförtryck och moralpoliser i utsatta stadsdelar som kontrollerar kvinnor och deras sätt att leva måste bekämpas.

INLEDNING

MUF lanserade 2019 kampanjen ”feminist och höger”. Det sätter fingret på att feminism och jämställdhet inte på något sätt behöver vara vänsterpräglad eller kännetecknas av kollektivistiska lösningar och statligt tvång. Likhet inför lagen, kvinnors rätt att jobba på samma villkor som män och tillgången till politiska rum är tvärtom frågor som kvinnor till höger länge kämpat för. Det ger både kvinnor och män rätt till exempelvis utbildning och demokratiska rättigheter, vilket i sin tur leder till att alla kan bidra till samhället.¹

När Moderaterna diskuterar jämställdhet är det med utgångspunkten att kvinnor såväl som män ska ha möjligheten att stå på egna ben. Den egna försörjningen är därför avgörande. Moderaterna försvarar att den som anstränger sig och är duktig på det den gör ska kunna nå dit den vill. Då bör Moderaterna också ha de bästa lösningarna för att undvika orättvisor och glastak² på arbetsmarknaden.

Sverige räknas som ett av världens mest jämställda länder. Kvinnor jobbar i större utsträckning än i resten av EU och befolkningen såväl som politikerna värderar jämställdhet högt. Sedan många år tillbaka presterar kvinnor bättre i skolan och är överrepresenterade på högskoleutbildningar. Samtidigt tjänar kvinnor mindre än män, jobbar och är chefer i mindre utsträckning och är överrepresenterade vad gäller sjukskrivningar, vård av barn och föräldraledighet. Kvinnor har generellt sett ett mindre sparande och en mindre pension. Den svenska arbetsmarknaden är också mycket könsuppdelad där kvinnor och män är överrepresenterade i olika branscher. Det är möjligt att prata om typiskt manliga och kvinnliga yrken. Under #Metoo-hösten 2017 avslöjades dessutom hur utbrett problem med sexuella trakasserier på arbetsplatser är. Det är uppenbart att kvinnor oftare känner sig otrygga både i samhället och på sin arbetsplats.

Sverige misslyckats med integrationen utgör ett stort problem, inte minst vad gäller kvinnorna. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda kvinnor är stor. Det är också skillnaden mellan utrikes födda män och utrikes födda kvinnor. Det finns till och med invandrade kvinnor som kontrolleras av sina manliga släktingar till den grad att de inte tillåts ha ett jobb eller integreras i samhället. De får inte leva sina liv som de vill, och konsekvensen blir att de fastnar precis där de är resten av livet.

Flera har pekat på den intressanta paradoxen i att kvinnor har stora nackdelar på arbetsmarknaden i ett av världens mest jämställda länder. Kvinnor äger visserligen tillträde till alla yrken, utbildningar och politiska rum, men är inte självständiga eller fria på samma sätt som män. En tänkbar förklaring till att kvinnor exempelvis sällan innehar chefspositioner är offentliga monopol i de kvinnodominerade branscherna. Höga skatter gör det också svårt att anställa någon att hjälpa till med barnpassning, städning och liknande.³ Fler sådana tjänster hade bland annat underlättat för föräldrar i en barnfamilj och gett båda större möjligheter att jobba heltid.

Den som inte kan stå på egna ben är inte självständig och inte fri. Där tar denna rapport sin utgångspunkt.

1 Se exempelvis Wollstonecraft (1792)

2 Nima Sanandaji beskriver glastaket som ”a metaphor for the barriers women face in reaching leadership positions.” (Sanandaji, 2018, s. 1.)

3 Sanandaji (2018)

Rapporten syftar till att undersöka och analysera dagens jämställdhetsproblem på den svenska arbetsmarknaden, hur de uppkommit och vilka lösningar som kan vara aktuella. Har utformningen av jämställdhetspolitiken historiskt påverkats av normer kring könsroller eller rentav bidragit till att spä på dem? Rapporten kommer att vara ett bidrag till högerens jämställdhetsdebatt med en diskussion om ideologiska utgångspunkter. Förhoppningsvis kan den ge inspiration till vidare politikutveckling. Feminismen och jämställdheten är långtifrån ett avslutat projekt.

FEMINIST OCH HÖGER?

Vad är ojämställdhet och är det alltid ett problem? Att varje yrkeskategori på arbetsmarknaden eller ens varje bolagsstyrelse inte består av hälften kvinnor och hälften män behöver inte automatiskt vara ett problem. Visst kan de kanske beskrivas som ojämställda vad gäller könsfördelningen. Kanske kan det dock röra sig om anledningar som inte är diskriminerande. Ett exempel på en sådan förklaring skulle kunna vara att enbart kvinnor eller enbart män sökt tjänsterna. Först när kvinnor upplever diskriminering eller strukturella hinder mot att exempelvis etablera sig i en mansdominerad bransch och vice versa uppstår problem. Jämställd representation är därför inte det jämställdhetspolitiken främst bör sträva efter. Fokus bör snarare vara lika möjligheter för män och kvinnor att ta sig in och verka på arbetsmarknaden.

Att alla har tillgång till utbildning, offentliga rum och arbete är en självklar målsättning. Så länge det finns, finns också grundstenarna för att skapa ett jämställt samhälle och en jämställd arbetsmarknad. Många skulle argumentera för att det inte är upp till politiken om människor väljer bort att skaffa sig utbildning eller försörjning. Vill man inte skapa ett jämställt förhållande inom familjen är det upp till individerna. Vill man inte arbeta är det upp till individen. Det framstår dock inte som en särskilt konstruktiv inställning om målsättningen är ett mer jämställt samhälle och friare individer. Kanske måste politiken nå ett steg längre och göra sitt yttersta för att människor ska fatta så upplysta val som möjligt. Självklart ska det vara möjligt att exempelvis vara hemmafru, men det finns inget fel i att samtidigt uppmana fler pappor att vara hemma med sina barn genom införandet av pappamånader i föräldraförsäkringen. Det är snarare ett sätt att försöka ändra en norm om att kvinnor är dem som ska vara hemma med barnen istället för att arbeta.

Politikens mål bör inte vara att ändra människors val för att uppnå att exempelvis fler kvinnor väljer mansdominerade branscher. Det viktiga är att ta bort de hinder som gör att människor känner sig tvungna att välja på ett visst sätt. Människors val påverkas av arv, värderingar och normer. Det gör att också skillnader i livet och på arbetsmarknaden påverkas av detta. Med normer eller strukturer menas uppfattningar som delas av många i en särskild grupp. Värderingar handlar snarare om enskilda individers uppfattningar. Jesper Ahlin Marceta beskriver feminism som en strävan att motverka den påverkan könsbaserade sociala normer har på hur de olika könen förväntas vara.⁴

Ett vanligt synsätt inom högern är att politiken måste underlätta för människor att göra upplysta val. Vill människor inte välja vill vi ofta också tvinga dem att välja, för sitt eget bästa. Frågan är om det är att låsa fast sig vid människors val – ibland kanske människors valmöjlighet inte är lösningen på problemet?

För att exemplifiera: Om en kvinna och en man gifter sig och beslutar sig för att mannen ska vara den som jobbar och kvinnan ska vara hemma med barnen på heltid är det deras val. Pondera vidare att paret några år senare går igenom en uppsplitande skilsmässa och kvinnan blir lämnad ensam, utan pension och utan besparingar. När hon gjorde valet att stanna hemma utan att arbeta var det säkerligen inte det hon valde, att hon ska leva på existensminimum och mannen ska ha det lika gott ställt som innan. Oavsett vilket val hon gjort bör någon form av rättviseaspekt finnas med i ekvationen. Kanske behöver det inte

4 Ahlin Marceta i Hadley-Kamptz (red.) (2020) s. 160.

vara svårare än så att det faktiskt är rättvist, att hon som bidragit till det gemensamma hushållet i så många år och möjliggjort för mannen att jobba hårt, också ska kunna få med sig en pension ut ur förhållandet? Detta oavsett om hon valt självmant att stanna hemma eller inte. Det är rättvist. I många fall påverkas människors val inte bara av normer och miljö, utan också av biologi. Kvinnor är det enda könet som kan föda barn. Att det medför extra föräldrakänslor eller att hon behöver vara hemma längre är inget som går att ändra. Då är det också rättvist att utforma äktenskapslagstiftningen därefter.

I essän "Är tjejjympa kvinnoförtryck?" skriver Karin Pihl om hur svårt det är att förändra normer med hjälp av politik. Försök till detta hamnar ofta i centrum för kritik från allmänheten. Hon anser att staten inte bör försöka styra genom detaljregleringar av människors privatliv. De potentiella skadorna av det vore för stora.⁵

Jesper Ahlin Marceta menar å sin sida att en lösning inte behöver avfärdas direkt bara för att den kommer från statsmakten. Staten bör behandlas och kritiseras som vilken maktfaktor som helst. Han argumenterar för att problemet, exempelvis könsstereotypa normer som skapar förväntningar på människor, bör vara det som är i fokus snarare än vem som presenterar lösningen. Problemet bör sedan angripas utifrån vissa värden som främjar individualism och rättvisa och motverkar auktoriteter och privilegier.⁶

Det är viktigt att högern erkänner att det finns normer och strukturer som sätter käppar i hjulet för kvinnor på arbetsmarknaden. Den som i sin jakt på drömjobbet, eller bara en egen försörjning, hindras av normer och strukturer är inte fri. Normer som uppmuntrar kvinnor att stanna hemma snarare än att arbeta, eller förpassar kvinnor till en viss typ av arbete är förlegade och måste ifrågasättas. Hur vi uppfostrar barn av olika kön, för att nämna ett exempel, påverkar hur deras framtid kommer att se ut. Det gäller såväl för kvinnor som uppfostras till att bli duktiga flickor som för män där förväntningarna på pojkar ibland är så låga att det inte finns något att leva upp till. I en idealvärld vore alla befriade även från dessa normer och uppfattningar om könsens olika roller i samhället. Den liberala tänkaren Mary Wollstonecraft anförde tidigt att om kvinnor behandlas som barn kommer de också att bete sig som barn.⁷ Detsamma bör kunna appliceras på män. Alla måste mötas av höga förväntningar och att någon tror på ens förmåga, annars är risken att det inte finns något att leva upp till.

Många av de jämställdhetsreformer som debatteras i dag bygger på en idealbild av hur en kvinna ska vara. Tidigare i denna rapport har det anförts att den som anstränger sig hårt och är duktig på vad den gör ska kunna bli det den vill. Det bör gälla både den kvinna som vill bli egenföretagare eller chef och den kvinna som vill jobba 8-17 och kombinera arbetsliv med familjeliv. Våra politiska förslag om mer självständighet och frihet måste nå alla kvinnor, inte bara de traditionellt högpresterande och karriärlystna.

För många, framför allt de som inte är höginkomsttagare, blir olika skyddsnet viktiga. I Sverige har vi en hög tilltro till att staten ska stå för sådan trygghet, medan det i andra länder ofta är familjen eller civilsamhället. Henrik Berggren och Lars Trädgårdh beskriver i sin bok "Är svensken människa?" svenskar som högst självständiga och oberoende personer. Det skulle kunna vara anledningen till att bristande ekonomi eller familjeliv inte

5 Pihl (2018) s. 25-26.

6 Ahlin Marceta i Hadley-Kamptz (red.) (2020) s. 170 ff.

7 Wollstonecraft (1792)

styr svenskars möjlighet att ta sig dit de vill. Författarna lyfter fram ett samhällskontrakt mellan stat och individ som gjort att svenskar egentligen bara behöver förlita sig på staten och inte vara beroende av andra människor i civilsamhället, arbetsgivaren eller ens familjen.⁸ Den svenska självständigheten, eller statsindividualismen som författarna benämner den, grundar sig i att individen har en direkt relation med staten och starka statliga institutioner. Bidrag och försäkringar administreras och delas ut av staten, vilket särskiljer Sverige från många andra länder där bidrag i större utsträckning är behovsprövade och försäkringar är något som kommer med en anställning.⁹ En följd av resonemanget är att oberoende och autonomi blir grundstenar för jämlikhet. Bara individer som är självständiga i enlighet med ordets betydelse ovan kan mötas som likar.¹⁰ Sociala band mellan svenskar bygger på jämlikhet och respekt för den andras självbestämmande.¹¹

Statsindividualismen är kanske inget som ens är möjligt att luckra upp, men det är värt att fundera på om människor inte bör kunna bli mer beroende av varandra utan att detta behöver medföra oro. Kanske kan exempelvis makar vara ansvariga för att hjälpa varandra ekonomiskt när de i samförstånd kommit överens om att den ena ska vara hemma mer för att möjliggöra att den andra ska kunna arbeta mer. Även om de skulle separera är det rättvist att båda får sin ekonomiska rätt. Att människor kan förlita sig på varandra och civilsamhället är dessutom positivt i tider när välfärdsstatens expansion lett till besparingskrav i framför allt kommuner och regioner. Fler statliga verksamheter kommer att behöva privatiseras eller ersättas på annat sätt.

En vanlig uppfattning är att de nordiska ländernas välfärdssystem är vad som lett till den starka jämställdheten i länderna. Nima Sanandaji hävdar att det är precis tvärt om. Han menar att generösa bidragssystem som ger lång betald ledighet och inte uppmuntrar till heltidsarbete kombinerat med monopol i kvinnodominerade sektorer och höga skatter har lett till ett nordiskt glastak. Jämfört med exempelvis USA, som har en mindre stat, är det långt färre kvinnor som når chefspositioner i de nordiska länderna. Det räcker med att titta på Island, som har en betydligt mindre välfärdsapparat än Danmark och Sverige men betydligt fler kvinnor i toppen.¹²

Lika möjligheter är viktigare än exakt lika utfall. Det är framför allt viktigare än symbolfrågor som att könsneutralisera ord eller att också pojkar ska kunna bära rosa. Den moderata jämställdhetspolitiken måste grunda sig i individualism och varje människas rätt till alla de möjligheter svensk arbetsmarknad har att erbjuda. Varken diskriminering, normer eller politik ska stå i vägen för det. Varje kvinna ska få chansen att förverkliga sig själv.

8 Berggren och Trädgårdh (2006) s. 51.

9 Berggren och Trädgårdh (2006) s. 52-53.

10 Ibid, s. 51.

11 Ibid, s. 11.

12 Sanandaji (2018) s. 12.

PROBLEMBILD

Ojämställdheten på arbetsmarknaden uppstår inte ur intet på arbetsplatserna. Det är ett resultat av arbetsmarknadspolitik, välfärdssystem och människors attityder. Den syns redan under uppväxten, byggs upp i skolan och får sitt sämsta utfall bland utrikes födda kvinnor och kvinnor som tvingas starta om, exempelvis efter en skilsmässa. I kommande kapitel kommer jag att försöka härleda ojämställdheten, hur den uttrycks och vad den beror på. Då behövs en beskrivning av flera olika politiska områden. Varje avsnitt avslutas med en rad reformförslag för en mer jämställd arbetsmarknad.

ARBETSMARKNADEN

Bland världens länder har Sverige näst högst andel kvinnor som arbetar, bara Island är bättre. I EU har Sverige därmed den högsta sysselsättningsgraden för kvinnor: 79,7 procent. Sysselsättningsgraden bland kvinnor i EU ligger i snitt på 68,5 procent. Det är 11,4 procentenheter lägre än bland män.¹³ EU har satt ett gemensamt mål att snittet ska ligga på 75 procent kvinnor i sysselsättning till 2020, alltså i år. Sverige ligger betydligt över detta. Trots det finns det fortfarande många kvinnor som står utanför arbetsmarknaden även i Sverige. Av de kvinnor som jobbar finns det dessutom många som har deltidsanställning och därmed saknar egenförsörjning.

Män tjänar mer än kvinnor men skillnaden är mindre än någonsin

Att kvinnor sparar mindre eller oftare är föräldralediga kan böttna i att kvinnor i snitt tjänar mindre. Det finns mindre pengar att sätta av till sparande och pension och det lönar sig mer att mannen fortsätter att jobba när första barnet föds. Löneskillnaden mellan män och kvinnor har dock sjunkit varje år sedan år 2007 och 2019 var den 9,9 procent.¹⁴

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Skillnad i procent
Samtliga sektorer	33 500	37 200	35 300	90,1	9,9
Privat sektor	33 800	37 300	35 900	90,6	9,4
Arbetare	27 100	30 000	29 000	90,3	9,7
Tjänstemän	39 500	46 700	43 500	84,5	15,5
Offentlig sektor	33 100	36 500	34 000	90,7	9,3
Kommuner	31 200	32 000	31 400	97,6	2,4
Regioner	36 400	44 800	38 300	81,2	18,8
Staten	37 700	40 200	38 900	93,7	6,3

*Månadslönerna är avrundade till närmaste hundratal.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

¹³
¹⁴

<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstalldhet/Kvinnor-pa-arbetsmarknaden--internationellt/>
Medlingsinstitutet (2020) s. 7.

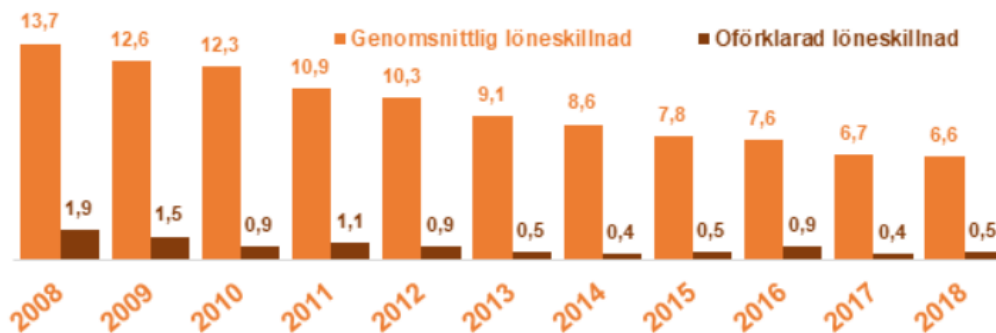
När yrke, sektor, utbildning och arbetstid räknas bort kvarstår en oförklarad löneskillnad på 4,2 procent.¹⁵ Det kallas i tabellen nedan för skillnaden efter standardavvägning. En standardavvägning betyder just att det tagits hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid och olika ålder.¹⁶

	Ovägd andel	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	90,1	9,9	95,8	4,2
Privat sektor	90,6	9,4	94,8	5,2
Arbetare	90,3	9,7	96,4	3,6
Tjänstemän	84,5	15,5	93,6	6,4
Offentlig sektor	90,7	9,3	98,3	1,7
Kommuner	97,6	2,4	99,8	0,2
Regioner	81,2	18,8	96,7	3,3
Staten	93,7	6,3	96,3	3,7

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Den oförklarade skillnaden i sista kolumnen ovan betyder dock bara på att man inte har inkluderat fler tänkbara orsaker. Ju fler variabler och orsaker som räknas in, desto mindre skulle skillnaden i sista kolumnen bli. Arbetsgivarverket räknar den oförklarade löneskillnaden mellan statligt anställda kvinnor och män till 0,5 procent år 2018. Den genomsnittliga löneskillnaden var då enligt dem 6,6 procent.¹⁷

Statsanställda kvinnor och män



Källa: Arbetsgivarverket

¹⁵ Ibid.
¹⁶ Ibid. S. 14.
¹⁷ Arbetsgivarverket (2019)

Oförklarade skillnader är alltså inte automatiskt osakliga. Det är nästintill omöjligt att fastställa eventuella osakliga skillnader eftersom det inte är möjligt att veta exakt vilka orsaker som skulle kunna påverka löneskillnader mellan män och kvinnor. Medlingsinstitutets generaldirektör Irene Wennemo förklarar:

Den oförklarade skillnaden är inte något mått på diskriminering eftersom alla potentiella orsaker inte är mätbara.¹⁸

Tidigare har regioner varit den sektor där den oförklarade löneskillnaden mellan könen varit som störst. 2019 har den rollen övertagits av tjänstemän i privat sektor och därefter statligt anställda.¹⁹ Regionerna har fortfarande störst löneskillnad innan variabler och orsaker räknats bort. Kommunerna har då minst löneskillnad.²⁰

Efter att liberaliseringar i välfärdsstaten började genomföras i slutet av 1900-talet har lönespridningen ökat, vilket går att se i Medlingsinstitutets statistik. Då infördes möjligheten att etablera privata alternativ. Detta minskade hindren för kvinnligt företagande och entreprenörskap, eftersom det offentliga dominans av välfärdssektorerna kan antas ha utgjort hinder för kvinnors företagande.²¹

Kvinnliga och manliga yrken?

Det som spelar störst roll för att förklara löneskillnader mellan kvinnor och män är yrke. Kvinnor och män tenderar att jobba inom olika sektorer med olika lönelägen. Yrke påverkar långt mer än både utbildning och ålder. Den oförklarade löneskillnaden mer än halveras i alla sektorer, undantaget staten, efter att yrke räknats bort.²²

De vanligaste yrken som kvinnor har är undersköterska, barnskötare, lärare, butikssäljare och vårdbiträde.²³ Traditionellt är detta lågavlönade yrken. Löneskillnaderna är dessutom stora inom region och stat där flera av dessa yrken finns. De vanligaste yrken som män har är lager- och terminalarbetare, företagssäljare, systemutvecklare samt lastbilschaufför.²⁴ Dessa återfinns i stor utsträckning i privat sektor. I offentlig sektor är nära 70 procent av de anställda kvinnor medan andelen i det privata näringslivet är knappt 40 procent.²⁵

Det är stor skillnad på att arbeta i offentlig och privat sektor. Det finns färre affärsmöjligheter i offentlig sektor och kvinnodominerade branscher. Antalet företagande kvinnor är inte störst i de sektorer där flest kvinnor arbetar, vilket är ett tecken på att den kvinna som vill starta företag vänder sig till andra branscher.²⁶

Innan många omsorgsverksamheter gjordes offentliga var det vanligare att kvinnor drev företag i alla möjliga branscher. Införandet av föräldraförsäkring och förskola bidrog visserligen till att kvinnor kunde börja kliva in på arbetsmarknaden tidigare än i andra

18 <https://www.mi.se/nyheter/2020/fortsatt-minskning-av-loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man/>

19 Medlingsinstitutet (2020) s. 16.

20 Ibid. S. 12.

21 Sundin och Tillmar i Vinnova (2008)

22 Ibid. s. 19.

23 Förvärvsarbetande anställda 16-64 år efter antal kvinnor i yrket, år 2018, SCB.

24 Förvärvsarbetande anställda 16-64 år efter antal män i yrket, år 2018, SCB.

25 <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/jamstalldhet/kvinnor-i-chefsposition/>

26 Ownershift (2020) s. 16.

länder. Dessutom kunde många börja jobba inom de yrken som där uppstod. Men statlig monopolisering av verksamheterna skedde samtidigt som kvinnor som tidigare drivit företag inom textilindustrin, restauranger och bryggerier i stället började driva företag inom vård och omsorg. Den växande välfärdsstaten missgynnade kvinnors företagande eftersom de manligt dominerade yrkena fortsatt var privata.²⁷

En annan viktig skillnad mellan sektorerna är att löneökningar till stor del beror på skatteunderlaget i offentlig sektor medan löneökningarna i privat sektor beror på vilken vinst företagen gör. En viktig förklaring till att löneskillnaderna minskar är att yrkessegregeringen minskar. Med fler kvinnor i högavlönade yrken ökar lönespridningen bland kvinnor vilket gör att löneskillnaderna mellan könen minskar.²⁸ Lönespridningen ökar även när lönesättningen i offentlig sektor blir mer individuell. Kvinnor i offentlig sektor kan alltså tjäna mer om lönerna förhandlades på ett annat sätt.²⁹ I dag kan den som lämnar sitt jobb i offentlig sektor för att utföra samma arbetsuppgifter på en privatiserad arbetsplats öka sin lön betydligt. Det gäller exempelvis inom vården där privata utförare kan erbjuda högre löner än regionen. Liberaliseringar, konkurrens och uppluckringar av monopol har gynnat kvinnor på arbetsmarknaden och kan fortsätta göra det.

Lönerna i Sverige sätts av arbetsmarknadens parter. Facket och arbetsgivare kan alltså skapa mer jämställdhet genom att göra lönen mer individuell och lönesättningen mer decentraliserad. Lön i offentlig sektor baserades tidigare mer på hur länge någon varit anställd än kompetens. Det har varit ambitionen sedan 1990-talet att eftersträva en mer individuell lönesättning i vården. Fördelningen av löneökningsspotten bestäms på lokal nivå i Läkarförbundets, Akademikeralliansens och Vårdförbundets avtal. Det leder till att regioner, men också andra arbetsgivare, kan konkurrera med varandra om arbetskraften, ofta genom lön.³⁰ Problemet blir dock att utbildningsinsatser kan riskera att inte komma arbetsgivaren till del senare om risken att den anställda byter jobb kort därefter ökar. Därför tvingas regioner ofta fortfarande ge yngre anställda lägre lön för att stävja detta.³¹

Om det generella ekonomiska läget i exempelvis en region är bra och många efterfrågar arbetskraft är det enklare för facket att driva upp lönerna. De som eventuellt skulle bli av med jobbet till följd av detta kan enkelt hitta ett nytt.³² Att en region har bra ekonomi är alltså en viktig faktor om målet är att öka lönespridningen eller höja lönerna.

Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män på svensk arbetsmarknad är inte ett av de största jämställdhetsproblemen. Så länge uppdelningen mellan ”manliga” och ”kvinnliga” yrken fortsätter att minska, minskar också löneskillnaderna eftersom kvinnornas andel i de högavlönade yrkena ökar. Fler högavlönade kvinnor är bra för den enskilda men också för de kvinnor som kommer efter. Det leder vidare till en starkare förhandlingsstyrka i samhället, på marknaden och i hushållet. Kvinnors ägande och entreprenörskap kan då också öka. Hemma leder högre lön för kvinnor kanske till att män kan ta större ansvar för hushållet.

27 Lignell Du Rietz (2009)
28 Medlingsinstitutet (2020) s. 16.
29 Calmfors och Richardsson (2004)
30 Calmfors och Richardsson (2004) s. 19.
31 Ibid. S. 25.
32 Ibid. S. 31.

Många förklarar den kvinnliga överrepresentationen i omsorgsyrken med att kvinnor skulle ha ett större intresse för detta. De sociala skyddsnäten har lett till en stor valfrihet i yrkeslivet, vilket i sin tur lett till att kvinnor valt just det som intresserar och lockar dem mest. En fråga som är relevant att ställa i sammanhanget är vad som kan räknas som ett fritt val. Skulle vissa uppfattningar om könsroller förändras skulle kanske även den uppdelningen på arbetsmarknaden förändras. Med det sagt är det inget fel i att en individ väljer det som den själv är mest intresserad av, oavsett om det är könstypiskt eller inte.

Kvinnor jobbar oftare deltid och obetalt

En annan viktig faktor är arbetstid. Kvinnor jobbar i snitt 86 procent av männens arbetstid, vilket innebär i snitt 4,5 timmar mindre per vecka.³³ En förklaring till det är att kvinnor i större utsträckning än män jobbar deltid och på så vis får ihop färre arbetade timmar. Av alla anställda kvinnor i Sverige jobbar 33,8 procent deltid, samma siffra för män är 14,8 procent.³⁴ Fler jobbar deltid i offentlig sektor än i privat. Flest arbetar deltid i kommunerna, och det gäller såväl män som kvinnor. Något som är intressant är att kvinnor oftare jobbar deltid i kommuner eller för staten medan det i regionerna är vanligare att män jobbar deltid.³⁵ I yrken med hög lön är heltid oftare norm än i lågavlönade yrken. Därmed är det också vanligare med heltid i mansdominerade yrken.³⁶ När män och kvinnor får frågan varför de arbetar deltid svarar 25 procent av männen att de inte hittat eller fått heltid, jämfört med 21 procent av kvinnorna. I absoluta tal är dock kvinnorna som jobbar deltid, som tidigare nämnts, mer än dubbelt så många som männen.³⁷ Det är kanske möjligt att dra slutsatsen att kvinnor oftare än män nöjer sig med att jobba deltid.

Kvinnor utför mer obetalt arbete än män. I obetalt arbete ingår hushållsarbete, underhållsarbete, omsorg om egna barn, omsorg om andra, inköp av varor och tjänster samt annat hemarbete.³⁸ Sammantaget räknat i arbetade timmar arbetar män och kvinnor ungefär lika mycket, bara det att männen i större utsträckning gör det på en arbetsplats där de får betalt.³⁹ Att kvinnor utför mer obetalt arbete än män i hemmet går tillbaka långt i tiden. En möjlig förklaring är att kvinnor redan när de ingår ett förhållande med en man har större kunskap om hemarbete och barn på grund av uppfostran och har sin mamma som förebild.⁴⁰ Många kvinnor blir därför arbetsledare i hemmet och männen vänjer sig vid att invänta order eftersom det är så de är uppfostrade. Gunilla Carlstedt och Annika Forssén beskriver hur det under 1900-talet var kvinnornas ansvar att stämningen i familjen var god, och att det var deras ansvar att upprätthålla sociala kontakter utanför familjen. Detta på grund av att de skolats in i det beteendet och att det förväntades av dem.⁴¹ RUT-reformen från 2007 har hjälpt fler kvinnor att kunna jobba heltid snarare än att utföra hemarbete.

33 SCB:s arbetskraftsundersökning 2019.

34 Medlingsinstitutet (2020) s. 38.

35 Ibid. S. 32-33.

36 Ibid. S. 36.

37 Ibid. S. 38.

38 SCB

39 SCB

40 Magnusson (2006)

41 Carlstedt och Forssén (2018) s. 180 ff.

Genusgranska pensionen, samboskapet och konkurslagstiftningen

Deltidsarbete påverkar såväl förvärvsinkomst som pension. Pensionen är mycket ojämförbar. Lägger man till tjänstepension och privat pensionssparande – vilket många har – landar kvinnornas totala månatliga pensionsinkomster på 16 622 kronor i snitt och männens på 22 056 kronor.⁴² Skillnaden mellan kvinnors och mäns inkomst- och tilläggspensioner har dock minskat betydligt, från 50 procent år 2003 till 29 procent år 2017. Minskningen är främst resultatet av att yngre generationers kvinnor har förvärvsarbetat i högre utsträckning än tidigare generationers.⁴³ Lägre lön i de kvinnodominerade yrkena och en högre andel deltidarbete är det som påverkar pensionen mest. Även det hänger samman med den uppdelade arbetsmarknaden. När fler kvinnor jobbar i mansdominerade branscher ökar lönespridningen, varvid löneskillnaderna såväl som pensionskillnaderna minskar. Enligt SEB är de stora förlorarna vad gäller pension inte änkor utan skilda kvinnor.⁴⁴

Enligt nu gällande huvudregel ärver äkta makar varandra medan sambor inte gör det, såvida de inte testamenterat egendom till varandra. Det spelar ingen roll hur länge samboskapet varat, utan reglerna gäller oavsett. För en sambo som förlorar sin partner kan det i värsta fall betyda att den bara får hälften av det gemensamma bohaget men inte har någon rätt till bostad eller resurser i övrigt. Detsamma gäller om sambor separerar. I dag lever många i ett samboskap och det kan upplevas otidsenligt att skillnaden mellan äkta makar och sambor är så stor. Det är också långt från alla som är förutseende och förstår vad skillnaden mellan att vara sambo och make innebär. Samboskapets ställning bör utredas och kanske stärkas för att en part även efter separation eller dödsfall ska ha möjlighet att klara sig ekonomiskt, oavsett hur förutseende den varit.

Det är inte heller alltid enkelt att förutse den ena partens skuldsättning eller konkurs. Om den ena parten i ett äktenskap eller samboskap blir föremål för utmätning måste den andra kunna bevisa att egendom är samägd eller tillhör en själv för att den inte ska utmätas.⁴⁵ Ofta kan sådan bevisning vara svår att få fram, och många makar eller sambos kan därmed drabbas hårt av den andras misstag. Också detta bör utredas i syfte att en part inte ska drabbas oskäligt hårt om den andra hamnar på obestånd.

Kvinnor är oftare borta från jobbet

Familjebildning ökar kvinnors frånvaro från jobbet jämfört med mäns. Kvinnors sannolikhet att jobba i en nyckelposition minskar dessutom kraftigt efter det första barnets födelse.⁴⁶ En nyckelposition betyder att det finns få som kan täcka upp för en när man är borta. Sådana tjänster är ofta högavlönade och med en stabil anställningsform.⁴⁷ I kombination med att män mer sällan än kvinnor självmant valt deltidarbete är det inte orimligt att tänka sig att kvinnor oftare väljer bort sådana nyckelpositioner. Sådana positioner ställer nämligen höga krav på närvaro eftersom, sårbarheten för företagen är hög. Det skulle också kunna göra företag mindre benägna att anställa kvinnor med

42 Magnuson, J (2019)

43 Pensionsmyndigheten (2018)

44 Magnuson, J (2019)

45 Se 4 kap 19 § 1 st utsökningsbalken (UB).

46 IFAU (2020)

47 Ibid.

familj till nyckelpositioner. Den typen av avvägningar kan emellertid utgöra olaglig diskriminering så länge det inte går att visa att det sker på grund av ett verkligt avgörande yrkeskrav.⁴⁸

Också sjukskrivningar bland kvinnor ökar i förhållande till mannen i samband med familjebildning. Kvinnor sjukskrivs generellt sett oftare än män, och det är bevisat att det finns osakliga skillnader. Kvinnor med lindrig eller medelsvår psykisk diagnos sjukskrivs 30 procent oftare än män, trots att de bedöms ha samma funktionsnedsättning och aktivitetsbegränsning.⁴⁹

Kvinnor är oftare hemma med vård av barn (VAB) när barnen är sjuka. 60 procent av VAB-dagarna tas ut av kvinnor, samma siffra som år 1974 när VAB infördes. Under 1990-talet tog kvinnor ut något ytterligare fler dagar, men nu under 2000-talet är fördelningen 60/40 igen.⁵⁰ Enligt Saco spelar uttaget av VAB stor roll för möjligheten att bli chef i framtiden. Tar man ut 100 VAB-dagar under barnens uppväxt minskar ens chanser att bli chef med upp emot 30 procent.⁵¹ Män drabbas också hårdare än kvinnor lönemässigt när de tar ut föräldraledighet och VAB.⁵²

Ojämn representation på chefspositioner och olika chanser att bli chef

Sedan 1998 har andelen kvinnliga chefer i privat sektor ökat från 16 till 36 procent. Högst är andelen kvinnliga chefer i region och kommun, där omkring 70 procent av cheferna är kvinnor.⁵³ Utvecklingen går dock fortfarande långsamt och i många branscher är långt färre än 36 procent av cheferna kvinnor. Bland de tio största advokatbyråerna i Sverige är enbart två av tio delägare kvinnor.⁵⁴ Detsamma gäller i exempelvis reklambranschen, där kvinnor ofta blir produktionsledare, men sällan delägare.⁵⁵ I en femtedel av börsbolagen finns ingen kvinna alls i ledningen. Den enda branschen i Sverige som nått en jämställd representation i ledningsgrupper är fastighetsbranschen.⁵⁶

Män har i regel större chans att bli chefer än vad kvinnor har. Uttag av VAB-dagar och tillfällig föräldrapenning har stor påverkan på chanserna för en kvinna att bli chef.⁵⁷ En lång föräldraledighet påverkar dock mäns chanser att bli chef i större utsträckning än kvinnors.⁵⁸ Saco förklarar det med att arbetsgivare oftare förväntar sig att unga kvinnor ska vara föräldralediga och därför ger dem lägre lön och sämre karriärmöjligheter när de anställs. Män som inte har samma krav på sig riskerar att ses som mindre engagerade i arbetet om de är föräldralediga. Därför tappar de lön och karriärmöjligheter när de går på föräldraledighet.⁵⁹

48 Se diskrimineringslagen (2008:567) 2 kap 2 §.

49 Riksrevisionen (2019)

50 Försäkringskassans sammanställning av SCB:s siffror i ersatta dagar för vård av barn 1974–2018.

51 Saco (2017) s. 9.

52 IFAU (2015)

53 <https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/jamstalldhet/kvinnor-i-chefsposition/>

54 Bergling (2018)

55 Thambert (2013)

56 Allbright (2019)

57 Saco (2017) s. 9.

58 Ibid. s. 10.

59 Ibid.

I The Nordic Gender Equality paradox förklarar Nima Sanadaji hur kvinnor inte når toppen trots att de nordiska länderna ligger i topp vad gäller kvinnlig sysselsättning och värderingar om jämställdhet. Enligt honom beror det på höga skattekilar och statlig inblandning i kvinnligt dominerade yrken. Till viss del beror det även på generösa regler om föräldraledighet i dessa länder.

Norge införde kvotering till bolagsstyrelser år 2006, där minst 40 procent av en bolagsstyrelse behöver vara kvinnor/män. Det har dock inte lett till en mer jämställd arbetsmarknad. Det har snarare lett till att företagen skötts sämre, kanske eftersom fokus hamnar någon annanstans.⁶⁰ Lagstiftningen har gynnat en mycket begränsad grupp av kvinnor som kvoterats direkt till toppen.⁶¹ Det har däremot inte gett någon generell effekt på kvinnors karriärmöjligheter. Dessutom hade inget av de 60 största företagen i Norge en kvinnlig VD efter åtta år med kvoteringslagstiftningen.⁶²

I Sverige äger män

Män äger ungefär dubbelt så mycket som kvinnor. Det är slutsatsen om alla typer av ägande – skog, mark, fastigheter, patent, bilar, företag och andra typer kapital – räknas in.⁶³ Minst jämställt är privatägande av aktier, där kvinnor står för endast fyra procent av Sveriges aktievärde. Motsvarande siffra för män är sju procent.⁶⁴ Inte nog med att kvinnor har lägre förvärvsinkomster, de har alltså även lägre pensioner och kapitalinkomster. Det är dokumenterat att kvinnor har en mer bristande tilltro till sin egen förmåga, särskilt inom stereotypa manliga områden. Det finns de som menar att män är mer benägna att ta ekonomiska risker som exempelvis aktier eller start-up-bolag innebär.⁶⁵ Det är dock omdebatterat eftersom det är svårt att definiera begreppet risk och då mäta viljan att ta risker.⁶⁶ Föreställningen om att kvinnor tar färre ekonomiska risker skulle också kunna bero på att kvinnor bemöts negativt när de bryter mot den så kallade ödmjukhetsnormen⁶⁷, att kvinnor förväntas vara mer ödmjuka och bekräftande.⁶⁸ En annan faktor är att det är lätt att tänka sig att den som har mer resurser såklart också kommer att ha en större vilja att investera dem. Återigen är det alltså inkomsten som spelar in. Höga kapitalskatter är i detta avseende ett dåligt instrument eftersom det troligen skrämmer dem som har minst. Den som har ekonomiska muskler att investera stora summor är inte de som drabbas hårdast av detta.

En anledning till att män startar fler företag än kvinnor kan vara att svenska riskkapitalbolag bara har 14 procent kvinnor i sina investeringsteam. Kvinnor och män bemöts också olika när de söker kapital.⁶⁹ Bara en procent av riskkapitalet i Sverige går till bolag grundade av kvinnor. Antalet investeringar i bolag grundade av kvinnor ökar men beloppen är märkbart lägre.⁷⁰ Malin Malmström, en av författarna till studien "Hur går snacket och vem får pengarna?", beskriver hur investerargrupper värderar kvinnlig och

60 Sanadaji (2016)
61 Seierstad och Opsahl (2011)
62 Sanadaji (2016)
63 Ownershift (2019) s. 6.
64 Ibid. s. 10.
65 Ownershift (2020) s. 19.
66 Frithiofson (2020)
67 "the humility norm"
68 Cecilia Åkerblom i Olsson Jeffrey (2020)
69 Frithiofson (2020)
70 Olsson Jeffrey (2020).

manlig potential olika. Kvinnor ses som unga och oerfarna medan män ses som unga och lovande. Amanda Lundeteg, VD för stiftelsen Allbright, menar att kvinnor oftare uppfattas som försiktiga och att det finns en idé om att kvinnor inte behöver så mycket pengar.⁷¹ Kvinnor och män behandlas alltså olika när de söker kapital, trots att egenskaperna är lika.

Nordic Innovation, som initierar och finansierar aktiviteter som stärker innovation i Norden, konstaterar att något som kännetecknar nordisk arbetsmarknad är brist på kvinnliga förebilder och nätverk. Det gör att färre kvinnor vågar vara innovativa. Om entreprenörskap är generellt manligt präglad, är det svårt för kvinnor att lyckas. Kvinnliga entreprenörer får inte externt kapital i samma utsträckning, vilket också gör det svårt att få företaget att växa.⁷² Tidigare har det även konstaterats att det finns fler manliga än kvinnliga entreprenörer, delvis eftersom så många kvinnor jobbar inom offentlig sektor.⁷³ Om kunskapen om att starta företag, finanser och ekonomiskt risktagande skulle öka generellt i Sverige, skulle det kanske vara en viktig insats för att fler kvinnor ska investera och känna sig säkra i sitt entreprenörskap.

Kvinnor äger 14 procent av alla fastigheter i Sverige och 36 procent av alla samägda fastigheter.⁷⁴ Detta samtidigt som 40 procent av hushållen i Sverige bor i småhus med äganderätt.⁷⁵ En trolig slutsats är att det ofta är mannen i hushållet som äger boendet. Detta är problematiskt om en grundsten för jämställdhet är att kvinnor ska kunna stå på egna ben. Även om en kvinna lämnar sin man, eller är ensamstående, måste det vara möjligt att äga sitt eget boende. Troligen är också detta förhållande sammankopplat med inkomster och deltidsarbete.

71 Olsson Jeffrey (2020)

72 Nordic innovation (2020)

73 Nordic Innovation (2007)

74 Lantmäteriets siffror från 2016.

75 SCB, siffror från 2019.

FAMILJELIV OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

Ett komplicerat men generöst system

Föräldrar i Sverige har rätt till föräldrapenning under 480 dagar. 90 av dessa, det vill säga tre månader var, är avsedda för varje förälder och kan inte bytas bort sinsemellan. Den som har ensam vårdnad har rätt till alla dagar. De första 390 dagarna baseras ersättningen på föräldrarnas inkomst (motsvarande sjukpenning) och för de sista 90 dagarna utgår 180 kr per dag. Det är möjligt att ta ut föräldrapenning tills att barnet fyller tolv år. För barn födda före 2014 får föräldrapenning tas ut tills att barnet fyller åtta år. Också bonusföräldrar kan ha rätt till föräldrapenning. En förälder har också rätt att förkorta sin arbetstid med en fjärdedel upp tills barnet fyller åtta år. Mammor har också rätt att vara hemma upp till sju veckor innan och efter förlossning och den som inte är gravid har rätt att vara hemma tio dagar i samband med barnets födelse. Den som har fler barn kan också ta ut fler dagar.

År 2019 var första gången män tog ut mer än 30 procent av föräldrapenningdagarna.⁷⁶ Det är en utveckling som gått snabbt framåt på bara några år. De så kallade pappamånaderna har lett till ett mer jämställt uttag av föräldrapenningen. När den tredje månaden infördes år 2016 ökade det mäns uttag med omkring fyra dagar i genomsnitt, medan kvinnors uttag minskade med 7,5 dagar i genomsnitt. Den första och andra månaden gav större effekt.⁷⁷ Kvinnans framtida lön ökar med sju procent för varje månad pappan är föräldraledig. Par där båda har akademikeryrken delar mest lika på uttaget. Offentliganställda pappor tar ut mer betald föräldraledighet än privatanställda pappor. En anledning som anförs är att normer skiljer sig åt mellan olika arbetsplatser och att det på kvinnodominerade arbetsplatser finns en större acceptans för föräldraledighet även för män.⁷⁸ Män som jobbar i kvinnodominerade yrken tar alltså ut fler dagar än den genomsnittlige mannen.⁷⁹

Föräldrar kan vara föräldralediga utan att ta ut föräldrapenning under barnets första levnadsår utan att ersättningsnivån påverkas. Självklart kan den som vill vara hemma obetalt i vilken utsträckning som helst om den inte aspirerar på någon form av ersättning. Samma socioekonomiska grupper som är lediga fler dagar obetalt under barnets första levnadsår delar också jämställt på föräldraledigheten i högre utsträckning än andra grupper.⁸⁰ Högutbildade föräldrar tar ut mer obetald föräldraledighet än lågutbildade och delar alltmer lika på dagarna.⁸¹

Jämfört med de flesta andra länder har Sverige ett väldigt generöst system för föräldraledighet.⁸² EU har ett minimikrav om minst fyra månaders föräldraledighet, varav två inte ska kunna överlätas till den andra föräldern.⁸³ Tio dagar ska vara särskilda pappadagar med rätt till ersättning i samband med barnets födelse.⁸⁴ Man lämnar dock delvis öppet till medlemsländerna exakt vilken ersättning som ska utgå under tiden för

76 Statistik från Försäkringskassan

77 Försäkringskassan 2019:2.

78 Försäkringskassan 2020:3 s. 15.

79 https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/da6e8823-ee8-4d18-aeb4-991e726e2d18/korta_analyser_2016_1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

80 Försäkringskassan 2020:3 s. 14.

81 Försäkringskassan 2018b, 2017:9 och 2013:8.

82 Se exempelvis <https://www.svt.se/nyheter/utrikes/foraldraledighet-varlden-runt>

83 Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare, artikel 5.

84 Direktiv 2019/1158 artikel 4.

ledigheten. Det sägs bland annat att medlemsländerna ska utforma ersättning för de två månader som inte går att överlåta, på ett sätt som möjliggör för både föräldrarna att ta ut föräldraledighet.⁸⁵ Detta är nya riktlinjer till medlemsländerna som ska vara genomförda senast år 2022.

Förutom ersättning för föräldraledighet får föräldrar också barnbidrag per barn om 1 250 kronor per månad tills barnet fyllt 16 år. Den som har fler än ett barn får också flerbarnstillägg, en summa som ökar per barn ju fler barn som finns i en familj. Det vore djupt odemokratiskt för staten att uttala hur många barn som är lämpligt, men det är alldeles uppenbart att den som får fler barn är borta från arbetsmarknaden en längre tid. Det drabbar den enskilda föräldern, familjens ekonomi och även samhället i stort. Om målet är att så många som möjligt ska ha möjligheten att jobba och stå på egna ben är det rimligt att också uppmuntra till så lång tid på arbetsmarknaden som möjligt. Den som vill vara hemma länge eller med fler barn ska såklart kunna vara det, men det är inget som bör ske på statens bekostnad.

Antal barn	Barnbidrag totalt	Flerbarns-tillägg totalt	Summa
1	1 250 kr	- kr	1 250 kr
2	2 500 kr	150 kr	2 650 kr
3	3 750 kr	730 kr	4 480 kr
4	5 000 kr	1 740 kr	6 740 kr
5	6 250 kr	2 990 kr	9 240 kr
6	7 500 kr	4 240 kr	11 740 kr
Etc			

Källa: barnbidrag.info och Försäkringskassan

Barn har rätt till allmän förskola om minst 525 avgiftsfria timmar per år i förskolan från tre års ålder. Förskola ska dock erbjudas från ett års ålder. Det är upp till varje kommun att avgöra det exakta antalet timmar. Kommunen behöver inte erbjuda förskola på kvällar, nätter och helger. Det finns en maxtaxa med ett tak för hur hög en avgift kan bli för en familj med barn i förskolan. Vill en familj ha pedagogisk omsorg i form av exempelvis familjedaghem eller nattöppna förskolor ska kommunen göra sitt bästa för att erbjuda detta. Barn vars föräldrar är arbetslösa eller föräldralediga med ett annat barn ska erbjudas förskola från och med ett års ålder under minst 3 timmar per dag eller 15 timmar i veckan.⁸⁶ Kommuner kan dock själva göra avsteg från detta för att erbjuda fler timmar.

⁸⁵ Direktiv 2019/1158 artikel 8.
⁸⁶ Skolverket.

Föräldraförsäkringens rötter

Den första moderskapsförsäkringen kom redan år 1930 och gav kvinnor rätt till ersättning i samband med barnafödelse. Det krävdes dock att man var ansluten till sjukkassan.⁸⁷ Detta kom att ändras senare under 1930-talet varvid alla kvinnor fick rätt till ett engångsbelopp när de fött barn. Vid behov kunde mödrar också söka mödrahjälp. Det var på den här tiden inte helt självklart att kvinnor hade en naturlig plats på arbetsmarknaden. En vanlig, tidig invändning mot kvinnors lika rättigheter och värde på arbetsmarknaden var att de sågs som möjliga konkurrenter till män eftersom kvinnor räknades som mindre värda och därmed blev billigare arbetskraft. Kvinnor inkräktade då på mäns moraliska rätt till försörjning, något som vägde tyngre än kvinnors egen rätt till självförsörjning.⁸⁸

Carlstedt och Forssén har intervjuat tjugo kvinnor födda under början av 1900-talet och återger deras vittnesmål om bland annat arbetsmarknad och familjeliv i boken "Arbete för livet". De skriver att det politiska idealet var att en lön (mannens) skulle räcka till att försörja en hel familj. Därför var det många kvinnor som inte fick behålla sitt jobb efter giftermål eller graviditet. När mannens lön inte räckte till fick kvinnor ta svartarbeten som inte gav någon pension eller sjukförsäkring. Svartarbete främjades också på grund av den tidens sambeskattnings.⁸⁹ Det blev dock aldrig tal om något officiellt förbud för gifta kvinnor att arbeta; redan 1938 argumenterade statliga utredare för att ett sådant förbud skulle stå i vägen för individens frihet.⁹⁰

Fortsatta satsningar på ekonomisk trygghet och hälsa för föräldrar har bidragit till den låga barna- och mödradödligheten i Sverige. I början och mitten av 1900-talet verkar just hälsan ha varit i fokus för nya reformer. Först något senare, när **gifta kvinnor spenderar mer och mer tid utanför hemmet**, konstateras det att de bör ersättas för inkomstbortfall i samband med barnafödelsen. En generell moderskapspenning infördes, och staten började ta en stor del av kostnaderna för barnafödelse.⁹¹ Alla mödrar fick en grundpenning och till detta kom en tilläggssjukpenning för de med högre inkomster och som varit försäkrade minst 270 dagar före barnets födelse.⁹² Under maximalt 90 dagar utgick då en extra summa per dag.⁹³

År 1974 infördes den första föräldraförsäkringen. Alla delar som varit behovsprövade hade då tagits bort. Syftet med den nya regleringen var att ge båda föräldrarna möjligheten att vara hemma och ta hand om sina barn. Arbetsfördelningen var innan dess snedvriden och låste fast män och kvinnor i olika roller, vilket finns att läsa i förarbetena.⁹⁴ Ledighetsgränsen för föräldrar gick vid sex månader (180 dagar). Under den perioden utgick ersättning med 90 procent av lönen. En längre ledighet ansågs kunna leda till ett för långt avbrott från arbetet, vilket i sin tur skulle medföra en risk för sämre anställnings- och befordringsmöjligheter.⁹⁵ Antalet dagar har sedan dess fortsatt att öka, och år 1995 infördes den första pappamånaden. I dag är antalet pappamånader tre, som nämnts tidigare. År 1995 tog pappor ut 9 procent av föräldradagarna och idag tar pappor ut över 30 procent.⁹⁶

87 SFS 1900:75

88 Persson i Hadley-Kamptz (red.), 2020, s. 40-41.

89 Carlstedt & Forssén, 2018, s. 106.

90 Se SOU 1938:13.

91 SOU 1954:4, s. 83 och Lag (1954:266) om moderskapshjälp.

92 Lag (1954:266) om moderskapshjälp, 4 §.

93 Lag (1954:266) om moderskapshjälp, 7 §.

94 Prop. 1973:47 s. 35.

95 SOU 1972:34. Familjestöd. Slutbetänkande av Familjepolitiska kommittén. s. 249 ff.

96 Prop. 1993/94:147, s. 16 och siffror från Försäkringskassan.

Forskningsrapporten "Föräldraledighet och karriär – Kvinnors och mäns lön efter en föräldraledighet" lyfter tre huvudsakliga orsaker till att kvinnor tar ut en större andel av dagarna. Den första är biologisk: Kvinnor föder och ammar ofta barn, vilket bidrar till att de är hemma med barnet under den första tiden. Den andra är ekonomisk: Kvinnor tar mer ansvar för barnen, vilket gör att de tjänar mindre än män. På kort sikt kan det därför löna sig för föräldrparet att kvinnan är hemma. Den tredje orsaken är normer i samhället.⁹⁷ Samma bedömning har gjorts i politiken då regeländringar ofta kombineras med förslag om informationsspridning och attitydpåverkan.⁹⁸

Med färre föräldrapenningdagar skulle personalen i välfärden öka eftersom dessa skulle vara borta en kortare tid. Timbro, genom Siri Steijer⁹⁹, har föreslagit en halvering av antalet dagar (240 dagar, motsvarande regleringen på Island) vilket skulle kunna leda till 3 000 fler sjuksköterskor. Det innebär att hela den uppgivna sjuksköterskebristen på 2 000 sjuksköterskor skulle lösas. Därtill skulle vården få ett ytterligare tillskott på nästan 1 000 sjuksköterskor. Moderata företrädare har tidigare föreslagit 365 dagar, vilket skulle leda till att 10 000 fler personer skulle finnas tillgängliga för att arbeta i välfärdssektorn, däribland 2 500 lärare och 3 500 undersköterskor och vårdbiträden. De ökade kostnaderna för barnomsorg skulle heller inte vara i närheten av de besparingar som samhället tjänar på kortad föräldraledighet. Detta gäller även om ersättningsnivån skulle höjas eller kostnaderna för barnomsorg öka något.¹⁰⁰

Syftet med bidrag

Bidrag eller ersättningssystem får aldrig stå i vägen för någons möjlighet eller ens motivation att jobba. Problemet är att i Sverige betalar alla människor som arbetar en så pass hög skatt att det är rimligt att förvänta sig att även hög- och medelinkomsttagare har rätt till sådana system. Det ska vara möjligt att vara hemma med sina barn när de är små, men staten ska inte uppmuntra till att vara borta från arbetsmarknaden så pass länge att man missgynnas –

åtminstone inte på skattebetalarnas bekostnad. Den som vill vara hemma längre ska självklart kunna vara det. Ingen annan ska dock skattesubventionera frånvaro från arbetsmarknaden av den anledningen.

97 Försäkringskassan 2020:3.
98 Se exempelvis SOU 2005:73.
99 Steijer (2018)
100 Dovstad (2019)

UTBILDNING

En förutsättning för att kunna göra karriär och en klassresa är utbildning. Det debatteras ofta om utbildning, exempelvis högre utbildning, kan vara ett instrument för att minska ojämställdhet på arbetsmarknaden. Det speglas i förslag om exempelvis breddad rekrytering till högskolan och inslag av genusperspektiv i allt fler utbildningar. Självklart är inte det utbildningens uppgift och det tål att poängteras.

Kvinnor pluggar mer och presterar bättre i skolan

Kvinnor är överrepresenterade på akademiska utbildningar och presterar bättre i skolan, även om variationen inom grupperna är stora. Överrepresentationen i högskolan gäller inte utbildningar på avancerad- eller forskarnivå där könsfördelningen är att betrakta som jämn.¹⁰¹ Många försök har gjorts med jämställdhetsplaner och uppdrag, men faktum kvarstår att det som ger bäst resultat för att utjämna könsskillnaderna i skolresultat är samma metoder som traditionellt höjer skolresultaten. Det kan röra sig om mer skrivande, studieteknik och läxhjälp. Också ordning och reda i klassrummet spelar in. Kännetecknande för undervisningspraktiker som bidrar till engagemang och högre resultat hos pojkar är de som generellt beskrivs som kvalitativt god undervisning. Det behövs inga särskilda lösningar för lågpresterande pojkar, men exempelvis läsutvecklingsprogram kan ha effekt.¹⁰² För att få till stånd bättre undervisning behövs att kunskapssynen som genomsyrar hela utbildningsväsendet byts ut. Idag dominerar en progressiv kunskapssyn som skadar elevers inläring. För högre kvalitet på undervisningen krävs att en mer traditionell kunskapssyn genom en ny läroplan, lärarutbildning och centralt rättade examensprov.¹⁰³

Flickor verkar ha enklare att sätta långsiktiga mål och sträva efter förbättring, exempelvis reflektera över sin insats efter ett prov. Skolan verkar gynna de som motiveras av beröm snarare än de som har en inre motivation. Flickor påverkas oftare av sådana yttre faktorer som beröm.¹⁰⁴ Flickor och pojkar lär sig och motiveras alltså olika. Det som gynnar killar gynnar dock också tjejer men i mindre utsträckning, varför skillnaderna minskar.

Pojkar som grupp presterar sämre än flickor, men män är samtidigt överrepresenterade på positioner med makt och ges mer utrymme i exempelvis media. Pojkars sämre skolresultat är inte en följd av att maktförhållandet mellan könen skulle vara det omvända i skolan jämfört med resten av samhället, utan en följd av traditionella föreställningar om pojkar och maskulinitet, tillsammans med en mängd andra samverkande faktorer.¹⁰⁵

101 UKÄ 2016:16
102 SKR (2019)
103 Thor (2019) s. 74-75.
104 SKR (2019)
105 SKR (2019)

Jämställdhetspolitik och utbildningspolitik går inte hand i hand

Det finns ett jämställdhetspolitiskt mål i utbildningen om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller personlig utveckling.¹⁰⁶ Sedan år 2016 finns också ett uppdrag om att stärka jämställdhetsintegrerade arbetssätt vid högskolor och universitet. Ivar Arpi och Anna-Karin Wyndhamn problematiserar i sin bok *Genusdoktrinen jämställdhetsintegreringen på svenska högskolor och universitet*. Genusvetenskap tycks i flera fall ha prioriterats över kunskap när litteraturlistor och forskaranställningar och anslag har kvoterats. Jämställdhetsintegreringen har letts av både Jämställdhetsmyndigheten och Nationella sekretariatet för genusforskning, två statliga myndigheter. Arpi och Wyndhamn menar att det där pågår ett slags politisk aktivism snarare än konstruktiva diskussioner om jämställdhet.¹⁰⁷ Ett annat problem när politiker låter jämställdhetsuppdrag ta överhanden är att det inskränker akademins autonomi och frihet. Trots allt ska inte politik begränsa forskare eller professorers akademiska frihet. Det är också inte särskilt konstruktivt att kvotera in kvinnor på olika positioner, då detta attackerar symptomen snarare än roten till problemet, normer och värderingar som hindrar kvinnor.

Könsbundna studieval

Elevernas studieval är starkt könsbundna, vilket även gäller för studenters inriktning på högskolestudier. Detta bidrar till den könssegregerade arbetsmarknaden i stort.¹⁰⁸ Fenomenet har funnits länge och är ett problem om individen upplever sig hindras från att välja ett visst ämne på andra än rent meritokratiska grunder. Om manliga och kvinnliga studenter, medvetet eller omedvetet, lockas till olika typer av utbildning kan det också vara ett problem för arbetsgivare som inte får möjlighet att rekrytera den som kanske skulle varit bäst lämpad för jobbet.

Den kvinnliga överrepresentationen på akademiska utbildningar är inte ett problem i sig. Det är snarare en ganska naturlig effekt av att pojkar oftare skapar en anti-plugg-kultur, är bråkiga och presterar sämre redan tidigt i skolan.¹⁰⁹ Det verkliga jämställdhetsproblemet ligger snarare i att öka kvaliteten på utbildningen för att både pojkar och flickor ska ha samma möjlighet till personlig utveckling och i framtiden ekonomisk självständighet.

Det andra intressanta jämställdhetsproblemet är att kvinnor faller av på väg upp i den akademiska hierarkin eller när de efter avslutad utbildning klättrar på karriärstegen. Det bör dock inte vara upp till den högre utbildningen, eller kanske ens skolan, att lösa. Precis som studieresultat är det något som beror på uppväxt, normer och de förväntningar man möter. Detta är svårt för exempelvis högskolan att påverka långt i efterhand.

106 Delmål 3 – jämställd utbildning.
107 Arpi och Wyndhamn (2020)
108 UKÄ 2016:16
109 SKR (2019)

Studiemiljö och psykosocial hälsa

Skolan bör vara skyldig att skapa en så bra studiemiljö som möjligt för både tjejer och killar. Fler blir sjuka i psykisk ohälsa fast välmåendet bland befolkningen är oförändrat.¹¹⁰ Andelen som uppger att de har ett nedsatt psykiskt välbefinnande är ganska konstant precis som antalet självmord. Däremot ökar antalet sjukskrivningar, läkemedelsanvändningen och antalet människor som diagnostiseras med psykisk ohälsa. Det är alltså missvisande att enbart prata om att den psykiska ohälsan ökar. I stället måste vi lära oss skilja på när någon behöver professionell hjälp och vad som bara är lidande som hör livet till ibland.¹¹¹ När en elev mår dåligt måste alltså skolan bli bättre på att ge denna stöd, utan krav på att diagnos ställs eller att en bakomliggande diagnos föreligger. Kvinnor i kategorin unga vuxna och vuxna är överrepresenterade bland de som upplever psykisk ohälsa medan det bland yngre barn inte säkert går att dra den slutsatsen. Stress är en av de kategorier där kvinnor är klart överrepresenterade, tillsammans med ångslan och oro.¹¹²

Andelen ”hemmasittare” som är olovligt frånvarande från skolan under en längre tid ökar.¹¹³ Pojkar är klart överrepresenterade i statistiken över olovlig frånvaro, vilket gör att de missar mycket och får allt svårare att komma ikapp för varje dag som går. Det spelar ingen roll hur hög kvaliteten på utbildningarna är så länge studenterna eller eleverna inte mår tillräckligt bra för att ta in informationen på föreläsningarna, prestera på prov och senare leverera i arbetslivet. Problem som debuterar i ung ålder tenderar också att leva vidare under resten av livet. Framför allt i den högre utbildningen är kartläggningen och uppföljningen av studenters psykosociala hälsa bristfällig. Den ser också olika ut i olika delar av landet.

110 Rück (2020)

111 Rück (2020)

112 Folkhälsomyndigheten (2019) s. 12.

113 SCB och anmälningar till Skolinspektionen

INTEGRATION OCH ETABLERING PÅ ARBETSMARKNADEN

Svårare för kvinnor att komma i arbete

Ett stort dilemma är skillnaden i sysselsättning mellan utrikesfödda kvinnor och utrikesfödda män. Bland utrikesfödda i åldrarna 20–64 förvärvsarbetar 67 procent av männen och 60 procent av kvinnorna.¹¹⁴ Det är särskilt intressant hur lång tid det tar att komma i egen försörjning efter att en invandrare kommit till Sverige. År 2018 var det 55 procent av männen och 39 procent av kvinnorna som arbetade eller studerade 90 dagar efter att etableringsprogrammet avslutats. Båda siffrorna är låga och skillnaden är problematisk. Av invandrade kvinnor från Asien och Afrika i arbetsför ålder har endast 23 procent efter 9 år en lön om minst 20 000 kr. Motsvarande siffra för männen är 36 procent, också en låg siffra men väsentligt mycket högre än för kvinnorna.¹¹⁵ Skillnaden i olika delar av landet är dessutom stor.

De ensamkommande barnen omfattas inte av etableringsprogrammet utan ska etablera sig på arbetsmarknaden med samma stöd som erbjuds övriga unga. Studieresultaten för gruppen i gymnasiet är dock mycket lägre och många hoppar av innan de gått klart. 66 procent av de ensamkommande männen och 46 procent av kvinnorna har arbete vid 27 års ålder.¹¹⁶ Eftersom en klar majoritet av de ensamkommande är män är denna redovisning något missvisande. Endast 62 procent av utrikesfödda elever har behörighet till gymnasiet, att jämföra med 92 procent av de inrikesfödda.¹¹⁷ Utan en gymnasieutbildning är det svårt att få ett jobb.

Två naturliga anledningar till att utrikesfödda generellt har svårare att komma i arbete är språk och utbildning. SFI spelar en stor roll och måste hålla en högre kvalitet än idag. Det är svårt att mäta och jämföra resultat över tid och mellan kommuner. Skolinspektionen menar att skillnaderna i kvalitet är stora mellan olika kommuner precis som förankringen till fortsatta studier eller arbete.¹¹⁸ Enligt dem är individanpassningen och utmaningen för låg i vissa kommuner.¹¹⁹ Kombinationen yrkesutbildning och SFI har visat sig leda till färre avhopp från SFI på grund av bland annat känslan av yrkesstolthet.¹²⁰ Forskning visar att bristande språkkunskaper påverkar kvinnors möjligheter att få ett jobb i större utsträckning än mäns.¹²¹

Det kan finnas flera anledningar till att utrikesfödda män arbetar i större utsträckning och snabbare kommer i arbete. Utrikesfödda barn går i förskola i mindre utsträckning, vilket gör att fler utrikesfödda kvinnor troligen är hemma med sina barn. Utrikesfödda kvinnor har överlag en lägre utbildningsgrad än män när de kommer till Sverige.¹²² Om man tittar på bristyrken har också kvinnodominerade bristyrken högre utbildningskrav än mansdominerade bristyrken.¹²³ Det är också svårt att validera yrkeskunskaper från utlandet, och även om utrikesfödda kvinnor ofta har en bristande arbetslivserfarenhet sedan tidigare saknar svenska arbetsgivare ofta kunskap om hur sådan kompetens bör

114 SCB
115 Daunfeldt, Handelsns forskningsinstitut, föreläsning 2020-03-05
116 Delmi 2018:3
117 Skolverket
118 Skolinspektionen (2018) s. 18.
119 Ibid. s. 5.
120 Skolverket (2019)
121 Nordiska Ministerrådet/Oxford research (2018)
122 Arbetsförmedlingen (2020)
123 Arbetsförmedlingen (2019)

värdesätts. Själva systemet kring validering upplevs också som krångligt. Den som en gång fått en första fot in på arbetsmarknaden har mycket enklare att gå vidare till andra yrken senare. Svårigheter med validering har även ökat vikten av informell kompetens, språkkunskaper och kunskap om sociala koder.¹²⁴ Också goda sociala kontakter är viktigt. Arbetsförmedlingen skriver i en rapport:

”Även om alla typer av kontakter ökar chanserna till anställning så är denna effekt inte särskilt stor om dessa kontakter består av personer tillhörande den egna etniska gruppen.”¹²⁵

Det är också bevisat att företag med chefer från Asien och Afrika oftare tenderar att anställa människor från Afrika och Asien.¹²⁶ Så länge det till största delen är män som finns på arbetsmarknaden, kommer det också att vara män som får jobben. Statskontoret menar i en rapport att inrikesfödda i nätverket ökar chanserna för utrikesfödda att integreras på arbetsmarknaden.¹²⁷ Här har kvinnor en klar nackdel då de inte hittar till dessa nätverk i samma utsträckning som män. Arbetsförmedlingen skriver att utomeuropeiskt födda kvinnor har begränsade sociala nätverk med inrikesfödda personer.¹²⁸

En fråga som hänger samman med det är frågan om diskriminering och påtryckningar om traditionella familjevärderingar. Statskontoret beskriver dessa som några av de viktigaste orsakerna till att utrikesfödda kvinnor har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden.¹²⁹ Kvinnor får dessutom tillgång till arbetsmarknadspolitiska åtgärder i mindre utsträckning än män. Åtgärder som är specifikt inriktade på kvinnor är ytterst ovanliga, något som bör förändras.¹³⁰

124 Statskontoret (2018)
125 Arbetsförmedlingen (2020)
126 Daunfeldt m.fl. (2019)
127 Statskontoret (2018)
128 Arbetsförmedlingen (2020)
129 Statskontoret (2018)
130 Nordiska Ministerrådet/Oxford research (2018)

REFORMFÖRSLAG

- » **Öka lönespridningen i offentlig sektor**
Fler högavlönade kvinnor är bra för den enskilda men också för de kvinnor som kommer efter. Det leder också till en starkare förhandlingsstyrka i samhället, på marknaden och i hushållet.
- » **Främja sparande från politiskt håll**
Detta genom att exempelvis sänka skatten på inkomst från kapital och ISK-konton.
- » **Bättre information och kunskap om ekonomi redan i skolan**
Kvinnor har i dag ett mindre sparande och äger mindre än män, en skillnad som skulle kunna minska om fler fick chansen att lära sig om investeringar och sparande tidigt.
- » **Låt pension ingå i bodelningen vid skilsmässa**
Även den som jobbat deltid eller varit hemma med barn medan den andra i förhållandet arbetar har rätt till en skälig pension vid separation, om inte annat avtalats mellan makarna i ett äktenskapsförord.
- » **Utred hur samboskapets ställning kan stärkas**
På så vis skulle en kvarlevande sambo exempelvis kunna försörja sig ekonomiskt och bo kvar i den gemensamma bostaden även efter en separation eller vid dödsfall.
- » **Utred hur skyddet för make till gäldenär kan stärkas vid utmätning i utsökningsbalkens 4 kap 19 §**
Om den ena maken är föremål för utmätning bör beviskraven för vad som utgör gemensam egendom eller den andra makens egendom sänkas. En make ska inte drabbas oskäligt hårt av den andras konkurs.
- » **Korta tiden i ett barns liv en förälder kan ta ut föräldrapenningdagar**
I dag kan en förälder ta ut föräldrapenningdagar upp till barnet fyller åtta år (i vissa fall till och med tolv år). Då bör barnet i de allra flesta fall gå i skolan och det inte finnas en anledning för en förälder att vara hemma.
- » **Ta bort flerbarnstillägget**
Det uppmuntrar i dag till att vara borta från arbetsmarknaden en längre tid.
- » **Öka antalet timmar en arbetsökande förälder får ha sina barn i förskolan**
Den som är arbetslös måste få möjligheten att delta i arbetsinsatser och söka jobb. Eftersom detta bör göras på heltid måste möjligheten till förskola för barnen finnas. Dessutom är förskolan viktig för barnen eftersom den lägger grund för framtida lärande.

- » **Korta antalet föräldrapenningdagar till 365, och dela den i tre delar där en del tillfaller varje förälder och den tredje går att dela eller överlåta till en valfri förälder.**

På så vis kan båda föräldrarna både vara hemma med sitt barn och få chansen att återgå till arbetsmarknaden efter en inte alltför lång tid. Den som vill kan självklart vara hemma längre med sitt barn, bara inte på bekostnad av andra skattebetalare.
- » **Säkra stöd till elever och studenter som mår dåligt i skolan**

Inte bara genom remiss till psykiatrin eller när en diagnos är orsaken. Elever och studenter måste lära sig att hantera även vardaglig stress som tyvärr ibland hör skolan och livet till. Det är framför allt viktigt för unga tjejer som är överrepresenterade bland de som mår dåligt på grund av stress.
- » **Ta fram en ny läroplan med ett mer traditionellt kunskapsfokus**

Bland annat måste lärare stärkas i sin roll som kunskapsförmedlare. För att elevers inläring ska ske effektivt krävs strukturerade instruktioner och ansträngning. Undervisning som i stället lämnar elever till att själva söka kunskapen är ineffektiv och slår särskilt mot elever med sämre hemförhållanden.¹³¹ Insatser som traditionellt höjer skolresultaten jämnar också ut skillnaden i skolresultat mellan könen eftersom det bland annat höjer lägstanivån.
- » **Öka möjligheterna att få enkla jobb**

Detta genom att fortsätta sänka skatten på arbete och anställning. På så sätt vågar fler arbetsgivare anställa människor som står långt från arbetsmarknaden. Även fortsatt sänkt skatt på hushållsnära tjänster och liknande är viktigt eftersom det kan uppmuntra till företag på dessa områden. Avdragsrätt för hushållsnära tjänster är viktigt eftersom det bidrar till att minska det oavlönade hushållsarbetet i hemmet för kvinnor och ger förutsättningar för företagande inom de branscherna.
- » **Garanterat försörjningsstöd inte bara betalas ut till ena parten i ett förhållande**

Kommunen har en viktig uppgift i att se till att även kvinnor får ekonomiska resurser och möjligheten att etablera sig på egen hand i samhället.
- » **Öka fokus på att lära sig svenska språket i förskolan**

Svenska språket är en viktig del av integrationen och även om det inte talas hemma i familjen ska barn redan tidigt få möjligheten att lära sig det. Det kommer att underlätta både framtida skolgång och möjlighet att få jobb.
- » **Inför obligatorisk praktik och uppmuntra till deltagande i fritidssysselsättningar i SFI**

Kommuner kan använda sig av auktoriserade arbetsmarknadsinsatser, likt de modeller som exempelvis Sundbybergs kommun och Nacka kommun använder, för att uppmuntra lokala företagare att ta emot praktikanter. Kommuner skulle även kunna uppmuntra till deltagande i olika fritidssysselsättningar i större utsträckning.

¹³¹ Thor (2019) s. 75.

- » **Inför ett krav på strategi/handlingsplan mot hedersbrott i alla kommuner**
Vilket stöd som finns att tillgå för den som är utsatt ser olika ut i landets kommuner. Om alla kommuner hade handlingsplaner mot hedersförtryck vore det ett första steg mot garanterad hjälp för alla som vänder sig till exempelvis socialtjänsten för att få hjälp. Det behövs specifika strategier och spetskompetens för att bemöta hedersutsatta.

- » **Dra in offentliga bidrag till religiösa samfund och organisationer som inte respekterar jämställdhet eller som upprätthåller hedersnormer**
I dag betalar framför allt många kommuner ut bidrag till en del tveksamma organisationer. Kunskapen måste förbättras om både extremism och hederskultur så att detta inte får fortgå.

KÄLLFÖRTECKNING

Offentligt tryck:

SOU 1938:13 Betänkande angående förvärvsarbetande kvinnors rättsliga ställning vid äktenskap och barnsbörd

SOU 1954:4 Moderskapsförsäkring m.m.

Prop. 1973:47 angående förbättrade familjeförmåner inom den allmänna försäkringen m.m.

SOU 1972:34. Familjestöd. Slutbetänkande av Familjepolitiska kommittén

Prop. 1993/94:147 Jämställdhetspolitiken. Delad makt delat ansvar

Calmfors, Lars och Richardsson, Katarina, IFAU 2004:9, Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner

SOU 2005:73 Reformerad föräldraförsäkring. Kärlek, omvårdnad, trygghet

Försäkringskassan 2013:8, De jämställda föräldrarna

Albrecht, James, Skogman Thoursie, Peter och Vroman, Susan, IFAU 2015:1, Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige

Försäkringskassans korta analyser 2016

Universitetskanslersämbetet 2016:16, Kvinnor och män i högskolan

Försäkringskassan 2017:9, Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete

Johannisson, Inger, Lowén, Tommy och Svensson, Ingemar, Svar på regeringsuppdraget Varför får kvinnor och män olika mycket i inkomstpension? Pensionsmyndigheten, 2018

Skolinspektionen, Undervisning i svenska för invandrare, 2018

Statskontoret 2018:3, Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften

Försäkringskassan 2018:2, Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad

Delmi-rapporten 2018:3 om ensamkommande

Nordiska Ministerrådet/Oxford research 2018:520, Nyanlända kvinnors etablering. En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna.

Arbetsförmedlingen 2019, Var finns jobben? Bedömning för 2019 med fem års sikt.

Arbetsgivarverket, Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2008-2018

Riksrevisionen 2019:19, Jämställd sjukfrånvaro – bedöms män och kvinnor likvärdigt i sjukskrivningsprocessen?

Försäkringskassan 2019:2, Jämställd föräldraförsäkring

Skolverket, Redovisning av uppdrag om goda exempel på sfi kombinerad med yrkesutbildning, 2019

Försäkringskassan 2020:3, Betald och obetald föräldraledighet

Jansson, Eva, Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden, Arbetsförmedlingen 2020:1

Medlingsinstitutet, Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2019

IFAU 2020:8 Arbete, familj och kvinnors hälsa senare i livet

Litteratur:

Allbright, *Fastighet först i mål*, 2019

Arpi, Ivar och Wyndhamn, Anna-Karin, *Genusdoktrinen*, Fri Tanke, 2020

Berggren, Henrik, och Trädgårdh, Lars, *Är svensken människa? – gemenskap och oberoende i det moderna Sverige*, 2:a upplagan, Norstedts 2015

Bergling, Michael, *Balansen i juristbranschen*, Tidningen Karriär, 27 september 2018

Carlstedt, Gunilla och Forssen, Annika, *Arbete för livet: kvinnor berättar om svenskt 1900-tal*, Carlsson förslag, 2018

Daunfeldt, Sven-Olof, Fergin Wennberg, Elina, Seerar Westerberg, Hans och Wennberg, Karl, *Vilka företag bryter utanförskapet bland utrikes födda?* Handels forskningsinstitut, 2019

Dovstad, Kajsa, *Föräldraledigheten och personalbristen i välfärden*, Timbro, 2019

Folkhälsomyndigheten, *Ojämlighet i psykisk hälsa i Sverige*, 2019.

Frithiofsson, Malin, *Sverige behöver fler kvinnliga företagare*, GP debatt, 30 januari 2020

Grünfeld, Leo, Karttinen, Erika och M. Hernes, Sigrid, *Female entrepreneurship in the Nordics*, Nordic Innovation, 2020

Hadley-Kamptz, Isobel (red.), *Feminism en antologi*, Timbro, 2020

- Lignell Du Rietz, Anita, *Svenskornas företagsamma historia*, Timbro, 2009
- Ljunglöf, Thomas, *Föräldraskap och karriär*, SACO, 2017
- Magnusson, Eva, *Hon, han och hemmet – genuspsykologiska perspektiv på vardagslivet i nordiska barnfamiljer*, Natur och Kultur, Stockholm, 2006.
- Magnusson, Jens, *Svenska kvinnor måste spara för skilsmässa*, DI, 30 april 2019
- Nordic Innovation, *Nordic Entrepreneurship Check 2016*, 2017
- Olsson Jeffrey, Miriam, *”Det finns en idé om att kvinnor inte behöver så mycket pengar”*, Di Digital, 14 juli 2020
- Opsahl, Tore och Seijerstad, Cathrine, *For the few not the many? The effects of affirmative action on presence, prominence, and social capital of women directors in Norway*, Scandinavian Journal of Management, 2011
- Ownership, *Vem äger Sverige?* 2019
- Ownership, *Varför äger kvinnor och män inte lika mycket än?* 2020
- Phil, Karin, *Är tjejgympa kvinnoförtryck?* Timbro, 2018
- Rück, Christian, *Vi måste sluta prata om psykisk ohälsa*. DN Debatt 21 augusti 2020.
- Sanandaji, Nima, *Nordic gender Equality Paradox*, Timbro, 2016
- Sanandaji, Nima, *Nordic glass ceiling*, Cato Institute, 2018
- Sanandaji, Nima, *10 frågor om kvotering*, Timbro, 2016
- Steijer, Siri, *Vi har inte råd med alla lediga föräldrar*. Aftonbladet 27 februari 2018.
- Sundin, Elisabeth och Tillmar, Malin, *Kvinnors företagande i spåren av offentlig sektors omvandling*, Vinnova, 2008
- Sveriges kommuner och regioner, *Se förstå och förändra – att motverka könsskillnader i skolresultat*, 2019
- Thambert, Fredrik, *Män äger – kvinnor är produktionsledare*, Resumé, nr 21-22 2013
- Thor, Douglas, *Dags för en kunskapsbaserad skola*, MUF, 2019.
- Wollenstonecraft, Mary, *A Vindication of the Rights of Women (Vintage Feminism Short Edition)*, 1792 (2015)

Övriga källor:

- Daunfeldt, Sven-Olof, Handelsns forskningsinstitut, föreläsning för Moderatkvinnorna 2020-03-05

