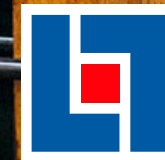




Länsförsäkringars
jämnställdhetsindex

2025



Inledning

Sveriges nationella jämställdhetsmål slår fast att kvinnor och män ska ha lika makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär samma möjligheter till politiskt inflytande, ekonomisk självständighet, god hälsa, utbildning och karriärsutveckling. Det innebär också en jämn ansvarsfördelning för hem och barn.

Men hur ser verkligheten ut? Länsförsäkringars Jämställdhetsindex 2025 syftar till att ge en tydlig bild av läget.

I rapportens analys används åtta parametrar som både var för sig och tillsammans avspeglar hur den ekonomiska jämställdheten ser ut i Sverige.

Resultaten visar att det fortsatt finns stora ekonomiska skillnader mellan kvinnor och män som hämmar kvinnors ekonomiska trygghet och livsvillkor. Detta trots årtionden av reformer på området.

Kvinnor har i genomsnitt både lägre löner och kapitalinkomster än män. Kvinnor tar större ansvar för barnen när det kommer till föräldraledighet, vab, och att gå ner i arbetstid. Detta slår mot kvinnors karriärer och pension. Kvinnor har också högre sjukfrånvaro, vilket ytterligare försämrar deras ekonomiska situation.

Genom Jämställdhetsindex 2025 vill vi öka medvetenheten om den ekonomiska ojämställdheten i Sverige.



METODFÖRKLARING

Länsförsäkringar har identifierat och analyserat relevanta och påverkande variabler för den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män. Resultaten redovisas både övergripande samt enskilt för var och en av Sveriges 290 kommuner.

Analysens åtta centrala variabler

1. Nettoinkomst
2. Chefpositioner
3. Vård av sjukt barn (vab)
4. Pensionsinkomster
5. Sjukfrånvaro
6. Föräldraledighet
7. Bostadstillägg
8. Kapitalinkomster

I uträkningarna har varje kommun för respektive indikator tilldelats ett indexvärde mellan 0 och 100, baserat på utfallen i underliggande data. Värdet 100 anges om det är helt jämställt och 0 om det är helt ojämnt.

Exempel:

Om kvinnors nettoinkomster i en kommun uppgår till 33 000 kronor i genomsnitt och männens nettoinkomster uppgår till 42 000 kronor blir indexvärdet 88. Hade kvinnor och män tjänat lika mycket skulle det ge värdet 100. En ökning med 2,0 indexenheter innebär en ökning med 1,0 procentenhet närmare 50:50 för de enskilda indikatorerna.

En kommuns sammantagna indexvärde baseras på en aggregering av de 8 indikatorerna med lika viktning, där 100 innebär full jämställdhet (50:50). Den kommun som sammantaget får högst indexvärde i samtliga indikatorer placerar sig överst i rankingen.

Alla statistiska resultat från analysen, liksom definitioner och källor för indikatorerna, finns i bilaga.

Resultat

Övergripande resultat

Sverige är inte ekonomiskt jämställt. På nationell nivå uppgår värdet på jämställdhetsindex till 73,3 vilket är en marginell minskning med 0,2 enheter jämfört med föregående år och för övrigt betydligt lägre än 100. Utfallet pekar på en i stort sett oförändrad situation och att Sverige fortsatt inte är ekonomiskt jämställt.

Kartläggningen visar att kvinnors nettoinkomster i genomsnitt endast uppgår till 80 procent av männens och när det kommer till pensionerna är skillnaderna ännu större. Vidare är endast fyra av tio chefer i Sverige kvinnor.

Kvinnor tar fortfarande ett större ansvar för barnen när det kommer till föräldraledighet och vab samt en större del av det obetalda omsorgsarbetet i hemmet, vilket hämmar kvinnors löneutveckling och karriärmöjligheter.

Sjukskrivningstalen bland kvinnor är fortfarande höga och betydligt högre än männens. Därtill har mäns kapitalinkomster ökat mer än kvinnors, vilket ytterligare förstärker de ekonomiska skillnaderna.

Nyckeltal

Kvinnors inkomster som andel av männens	80%
Kvinnors pensionsinkomster som andel av männens	74%
Kvinnors kapitalinkomster som andel av männens	46%
Kvinnors sjukskrivningsdagar jämfört män	200%
Kvinnors andel av vab-dagar	62%
Kvinnors andel av all föräldraledighet	69%
Kvinnors andel av alla som får bostadstillägg	70%
Kvinnor i chefsposition	37%

Regionala resultat

Årets analys visar att det inte är jämställt i någon av Sveriges 290 kommuner.

När resultaten bryts ner på kommunal nivå framkommer att Överkalix intar förstaplatsen i år igen. På andra och tredje plats kommer Nordanstig och Valdemarsvik. I botten återfinns Gnosjö, Danderyd och Boxholm, som också placerade lågt i förra årets mätning.

Gemensamt för de kommuner som placerar sig i topp är att de har rakt igenom goda resultat, till skillnad från kommuner i mitten och i botten som har minst en variabel med påtagligt sämre utfall.

Kommunernas storlek påverkar jämställdheten – men på olika sätt. Större kommuner tenderar att ha en högre andel kvinnliga chefer och ett mer jämställt uttag av föräldrapenning. Det är i linje med en rapport från Inspektionen för socialförsäkringen (2012) som visar

att pappor i storstäder tar ut mer föräldrapenning. Det kan bero på en högre acceptans för delat föräldraansvar och större ekonomiska möjligheter för båda föräldrarna att vara lediga i större kommuner. En mer jämställd fördelning av föräldraledighet ger i sin tur bättre förutsättningar till fler kvinnor i chefspositioner.

Inkomstrelaterade faktorer som nettoinkomst, kapitalinkomst och pension är samtidigt tydligt mer jämställda i mindre kommuner. Detta kan delvis förklaras av att själva arbetsmarknaden i mindre kommuner är mindre diversifierad som leder till att både kvinnor och män arbetar med liknande yrken. Det leder till en mer sammanpressad lönestruktur än i större städer, där det finns större yrkesvariation och en större lönespridning (Medlingsinstitutet, 2022).



De tio mest jämställda kommunerna

Plats	Kommun	Län	Total indexpoäng	Förändring i indexpoäng 2024–2025
1	Överkalix	Norrbottnens län	81,4	0,5
2	Nordanstig	Gävleborgs län	81,3	5,0
3	Valdemarsvik	Östergötlands län	79,8	3,8
4	Bjurholm	Västerbottens län	79,0	1,3
5	Klippan	Skåne län	79,0	5,6
6	Åre	Jämtlands län	78,7	1,3
7	Åsele	Västerbottens län	78,7	5,3
8	Sundbyberg	Stockholms län	78,5	1,2
9	Högsby	Kalmar län	78,4	0,0
10	Gotland	Gotlands län	78,3	0,4

De tio minst jämställda kommunerna

Plats	Kommun	Län	Total indexpoäng	Förändring i indexpoäng 2024–2025
290	Gnosjö	Jönköpings län	64,9	-3,8
289	Danderyd	Stockholms län	66,1	-3,1
288	Boxholm	Östergötlands län	66,4	0,2
287	Smedjebacken	Dalarnas län	66,5	2,4
286	Malå	Västerbottens län	67,0	-4,0
285	Hällefors	Örebro län	67,4	-5,5
284	Vellinge	Skåne län	67,4	1,1
283	Hammarö	Värmlands län	67,5	-4,7
282	Hylte	Hallands län	67,7	-2,1
281	Stenungssund	Västra Götalands län	67,8	-1,1

Några axplock ur resultaten

BETYDANDE LÖNESKILLNADER

Kvinnor och män deltar i dag i nästan lika stor utsträckning på arbetsmarknaden. Kvinnors möjligheter att arbeta har underlättats av en rad historiska faktorer som inkomst-baserad föräldraförsäkring, offentligfinansierad barnomsorg, rätten att återgå till arbetet efter föräldraledighet och övergången från sambeskattning till särbeskattning.

Men trots framsteg kvarstår betydande löneskillnader.

Länsförsäkringars kartläggning visar att kvinnors nettoinkomster i genomsnitt endast uppgår till 80 procent av männens, och att inkomsterna inte är jämställda i någon av Sveriges 290 kommuner.

Det så kallade könslönegapet, att kvinnor i genomsnitt tjänar mindre än män för liknande arbete, är trots framsteg fortfarande en realitet och har stor negativ inverkan på kvinnors ekonomiska situation och trygghet.

Det faktum att kvinnor har lägre inkomster än män, i kombination med "traditionella" normer, bidrar till att kvinnor oftare går ner i arbetstid ta hand om hem och barn. I förlängningen får detta en stor påverkan på deras totala livsinkomst och därmed också på pensionen.

Att kvinnor tar det större ansvaret för det obetalda hemarbetet (SCB, 2022) kan sedan kopplas till kvinnors sjukfrånvaro, som är mer än dubbelt så hög som mäns.

FÖRSTA BARNET PÅVERKAR KVINNORS LÖNER

När löneskillnaderna mellan kvinnor och män analyseras ser man tydligt att det händer något med jämställdheten när första barnet föds. Det ser ut som att föräldraskapet inverkar mycket negativt på kvinnors löner och möjligheter till att bli chefer (IFAU, 2013a, 2015, 2018).

Innan första barnet föds är det lägre skillnader i lön, chefskap samt sjukfrånvaro mellan könen. Men i samband med att första barnet kommer tappar kvinnor i inkomst, blir i mindre utsträckning chefer och är mer frekvent sjukfrånvarande från arbetet.

Länsförsäkringar har tittat på kvinnors och mäns löner i åldern mellan 27 och 37 år, det vill säga det spann då många blir föräldrar och kommit fram till detta:

- När ett par är omkring 27 år skiljer det 34 000 kronor i årslön, vilket är nästan 3000 kronor i månaden.
- Vid 37 års ålder har löneskillnaden ökat till 73 000 kronor per år, det vill säga drygt 6000 kronor i månaden.

Statistiken avser en genomsnittlig kvinna och man med heltidslön. Det betyder att inkomstskillnaderna sannolikt är större i verkligheten eftersom 30 procent av kvinnor arbetar deltid.



KVINNOR TAR UT 69 PROCENT AV FÖRÄLDRALEDIGHETEN

I Länsförsäkringars analys framgår att kvinnor tar ut 69 procent av alla föräldrapenningdagar. Inte i någon av Sveriges 290 kommuner är det 50:50.

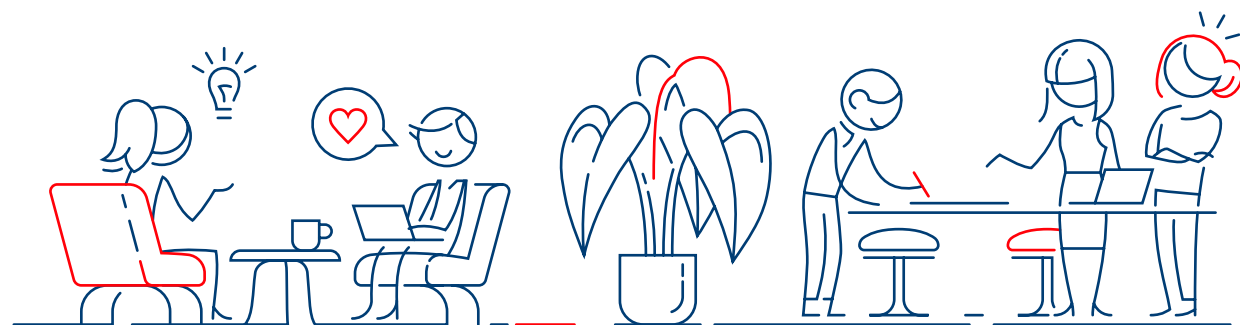
I snitt är det endast 19 procent av föräldrarna som delar lika på föräldraledigheten (Försäkringskassan, 2023a). Beräkningar från TCO visar att mammor är borta i snitt 14,5 månader från arbetslivet under barnets två första år, motsvarande siffra för pappor är 3,8 månader. Den statistiken visar att vi har en lång väg kvar till 50:50.

Genom åren har flera försök gjorts för att få fler par att dela mer lika på föräldraledigheten. Till exempel infördes år 1995 en så kallad mamma- och pappamånad, där en månad reserverades för den ena föräldern. 2016 infördes den tredje månaden. Det ökade mäns uttag med omkring fyra dagar i genomsnitt, medan kvinnors uttag minskade med 7,5 dagar i genomsnitt. Reformerna har bidragit till

att minska ojämställdheten på så sätt att löneskillnaderna tidigare kunnat kopplas till kvinnors lägre anknytning till arbetsmarknaden genom bland annat föräldraledighet (Försäkringskassan 2023b).

Men även om reformerna har bidragit till en viss minskning av ojämställdheten kvarstår stor skevhet i uttag av föräldraledighet.

Vad ligger bakom denna ojämställdhet? Två faktorer är familjeekonomi och normer. Många par fattar med stor sannolikhet beslutet om vem som ska vara hemma utifrån hur ekonomin ser ut, där många tänker att den som tjänar mest bör jobba mest. Och eftersom kvinnor generellt sett har lägre löner, blir det oftare de som är hemma. Därtill spelar könsnormer stor roll: även när mamman och pappan tjänar lika mycket tar mamman fortfarande ut mer i tillfällig föräldrapenning.



FÖRÄLDRALÖN GÖR DET EKONOMISKT FÖRDELAKTIGT ATT DELA LIKA

Vad många inte tänker på är att det kan löna sig att dela lika på föräldraledigheten. Anledningen är tillägget av föräldralön som de som arbetar på arbetsplatser med kollektivavtal får. Men faktum kvarstår – 7 av 10 föräldrapenning-dagar tas ut av kvinnor.

Om man arbetar hos en arbetsgivare med kollektivavtal kan man få föräldralön. Föräldralönen är en extra ersättning från arbetsgivaren utöver den ersättning som Försäkringskassan betalar i form av föräldrapenning. Hur mycket föräldralön man kan få och hur länge beror bland annat på vilket kollektivavtal man omfattas av och hur länge man har varit anställd.

Vanligtvis omfattar kollektivavtal föräldralön som motsvarar cirka 10 procent av lönen under lönetaket och cirka 90 procent av lönen över lönetaket.

En annan fördel med att dela lika är att för varje ytterligare månad pappan är föräldraledig får mamman nästan 7 procent högre inkomst i framtiden. Detta samband gäller även sedan hänsyn tagits till hur länge mamman varit föräldraledig (IFAU 2010).

OJÄMSTÄLLD VAB GRÖPER UR KVINNORS LÖN OCH PENSION

I Länsförsäkringars analys framgår att kvinnor står för 62 procent av uttagen av tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn (vab). I samtliga av Sveriges 290 kommuner tar kvinnor ut mer vab än män.

Motiven till snedfördelningen grundar sig bland annat i krass ekonomi och att kvinnor tjänar mindre än män (IFAU, 2019). Men precis som vid föräldraledigheten är också normer ledande i vem som vabbar mest.

Sammantaget leder de ojämställda lönerna till en skev fördelning av vabbandet som sedan sänker kvinnors totala livsinkomster och därmed deras pensionsinkomster.

Så här mycket förlorar man per dag i lön och pension på att vabba

Månadslön	Förlorad lön per dag	Förlorad pension per dag	Total förlust per dag
50 000 kr	985 kr	240 kr	1 220 kr
36 000 kr	400 kr	120 kr	520 kr
25 000 kr	280 kr	90 kr	370 kr

Inkomsttaket för högsta möjliga vab-ersättning är strax under 36 780 kronor. Upp till maxtaket får man ut nästan 80 procent av lönen. För personer med en högre inkomst än 36 780 blir inkomsttappet större vilket gör att pappor, som oftare är den som har högst lön, förlorar mer på att vara hemma. En annan förklaring kan vara att man uppfattar att den som tjänar mest har det viktigaste arbetet.

Om familjen får många barn under en längre period leder ett ojämnt vabbande till stora konsekvenser för kvinnans löneutveckling och pension. Att jämna ut vab-ansvaret är därför en viktig del i att skapa en mer jämställd arbetsmarknad och ekonomisk trygghet för kvinnor på lång sikt.

Att kvinnor vabbar mer påverkar dessutom deras karriärutveckling och möjligheter till chefstjänster. Enligt SACO (2017) minskar chansen att bli chef med upp till 30 procent om man tar ut 100 vab-dagar under barnens uppväxt.

I Länsförsäkringars analys framgår att andelen kvinnor i chefspositioner uppgår till 37 procent. Endast i tre kommuner finns en helt jämn fördelning av chefspositioner mellan kvinnor och män.

DELTIDARBETE VANLIGARE BLAND KVINNOR – TAPPAR TUSENLAPPAR I LÖN OCH PENSION

Det är vanligare att kvinnor jobbar deltid jämfört med män, vilket till stor utsträckning beror på att kvinnor tar ett större ansvar för barnen. I SCBs Tidsundersökning svarar 19 procent av de kvinnor som jobbar deltid att det är för att ta hand om barn. Motsvarande andel bland män är 6 procent (SCB 2022a).

Bland föräldrar som har yngre barn jobbar 35 procent av kvinnorna deltid, jämfört med 9 procent av männen (SCB 2019).

Deltidsarbete innebär en sänkning i lön och att det i slutänden kommer skilja flera tusenlappar i pension. Pensionen påverkas väldigt den totala livsinkomsten, som grundar sig på antalet arbetade timmar och lön.

Så här mycket måste man spara som kompensation för 75 procents deltidarbete i fem år

Yrke	Månadslön	Eget pensionssparande per månad under fem år för att inte förlora på deltidarbete
Undersköterska	30 700 kr	1 300 kr
Gymnasielärare	39 500 kr	1 640 kr
ST-läkare	51 900 kr	3 020 kr

Tabellen visar hur mycket familjen behöver spara per månad för att kompensera för de minskade pensionsavsättningarna till den i familjen som jobbar deltid. Beräkningarna baseras på att deltidarbetet pågått i fem år och att den ena föräldern arbetar 75 procent efter föräldraledigheten, tills yngsta barnet fyller 5 år, och därefter återgår till heltidsarbete. Exempelpersonen är 30 år och har en premiebestämd tjänstepension. Vi utgår från att din pensionsålder är 65 år.

Vi antar i beräkningarna att inbetalningar av pensionskapital till allmänna pensionen och tjänstepensionen sker mellan 25–65 års ålder. Beräkningarna följer Pensionsmyndighetens standard för pensionsprogrammer och antar en avkastning på 1,9 procent på den allmänna pensionen och att skatten på inkomstpension är 0,38 procent. Beloppen beräknas utifrån dagens penningvärde och inte med löneutveckling eller inflation.

Vi tar inte hänsyn till eventuell garantipension i det allmänna pensionsystemet. I tjänstepensionsberäkningarna antar vi att du har en tjänstepensionsplan likt ITP1 som avsätter motsvarande 5,5 procent av din årslön upp till en brytpunkt som baseras på inkomstbasbeloppet multiplicerat med 7,5. För den del av lönen som överstiger brytpunkten så avsätts motsvarande 30,7 procent. Tjänstepensionens avkastning antas bli 2,1 procent.

Se också: lansforsakringar.se/stockholm/privat/bank/spara/varfor-ska-jag-spara/jobbadeltidprognos/ (länk)

Normer styr våra liv och påverkar våra livsinkomster

Normer är osynliga regler, preferenser och förväntningar som skapas utifrån föreställningar om vad som är ”normalt” och vad som är ”avvikande.” Dessa påverkar olika val vi gör genom hela livet, från tidig ålder till långt efter pensionen.

De flesta val är fria – i teorin – som exempelvis vilken utbildning vi väljer. Men i praktiken är valen ofta könsbundna.

Unga kvinnor väljer oftare utbildningar som leder till mer omvårdande yrken i offentlig sektor och med dessa jobb kommer oftare en lägre lön. När barn kommer in i bilden följer kvinnor normen om att mamman är bäst lämpad att ta hand om barnen – en norm som till stor del baseras på en förväntan på kvinnan att göra det som anses vara kvinnligt och som hör till modersrollen.

I tidigare undersökningar (Länsförsäkringar, 2022) framkommer följande rön:

Hur kom ni fram till hur ni skulle eller ska dela på föräldraledigheten?

23% anser att det är naturligt att mamman är hemma mest

1% anser att det är naturligt att pappan är hemma mest

11% anser att den som tjänar minst ska vara hemma mest

34% anser att föräldrarna bör dela lika

12% har aldrig pratat om vem som ska vara hemma

Hur stor är tror du att sannolikheten är att du skulle gå ned i arbetstid om eller när du får barn?

	Bland kvinnor	Bland män
Det är väldigt sannolikt	26%	10%
Det är ganska sannolikt	26%	22%
Det är inte alls sannolikt	16%	42%
Vet ej	9%	9%
Ej aktuellt	23%	17%

KVINNOR ÄR MER SJUKSKRIVNA ÄN MÄN

Skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukskrivningstal är mycket påtagliga.

Kvinnor har ungefär dubbelt så många sjukskrivningsdagar som män, vilket framgår i Länsförsäkringars analys. I samtliga 290 kommuner har kvinnor fler sjukskrivningsdagar.

Ojämsställdheten startar med det första barnets ankomst, då kvinnornas sjukfrånvaro passerar männens (IFAU, 2013b). Skillnaderna kvarstår så pass länge som i 16 år.

Kvinnornas högre sjukskrivningstal kan kopplas till att de tar ett större ansvar för det obetalda hemarbetet (Jämsställdhetsmyndigheten, 2023).

Kopplingen kan förtydligas med att kvinnors obetalda hemarbete innebär att de har betydligt mindre tid för återhämtning efter en lång arbetsdag. Det bidrar i sin tur till ökad risk för stress, utbrändhet och psykisk ohälsa.

KVINNOR HAR LÄGRE PENSION

Trots att kvinnors arbetskraftsdeltagande har ökat under de senaste decennierna är pensionsgapet mellan kvinnor och män fortfarande stort.

I Länsförsäkringars analys framgår att kvinnor bara har 74 procent av männens pensionsinkomster. Män har högre pensionsinkomst än kvinnor i samtliga 290 kommuner. Kvinnors genomsnittliga pensionsinkomst per månad ligger på cirka 18 600 kronor, jämfört med drygt 25 200 kronor bland män.

Pensionssystemet är i sig självt inte ojämsställt utan speglar förhållandena på arbetsmarknaden. Varje arbetad timme påverkar pensionen. Men eftersom kvinnor i högre utsträckning är frånvarande från arbetsmarknaden samt har lägre lön ger det lägre pension (Pensionsmyndigheten, 2023).

Trots att det finns inbyggda skydd i pensionssystemet för den som tjänar minst – till exempel får den som tjänar minst en extra avsättning till sin allmänna pension under barnets första fyra år – räcker det inte för att jämna ut klyftan.

Enligt en uträkning som Länsförsäkringar har gjort kommer kvinnor och mäns pensioner att vara lika först år 2072. Om en kvinna som ska gå i pension idag vill ha samma pension som en man måste hon pausa pensionen och i stället arbeta i ytterligare fyra år.

Den ekonomiska ojämsställdheten mellan kvinnor och män fortsätter alltså långt efter arbetslivet och får konsekvenser under hela livet.

MÄN HAR HÖGRE INKOMST FRÅN PLACERINGAR I VÄRDEPAPPER, FASTIGHETER OCH MARK

Kapitalinkomster är ett annat område där skillnaderna mellan kvinnor och män är betydande.

Enligt Länsförsäkringars analys har män i genomsnitt över dubbelt så höga kapitalinkomster som kvinnor. I samtliga av Sveriges 290 kommuner har män högre kapitalinkomster än kvinnor.

Kapitalinkomstskillnaderna kan härledas till flera faktorer:

Lägre inkomster ger också lägre investeringar. Kvinnor har generellt lägre lön än män, vilket minskar deras möjlighet att spara och investera i värdepapper och fastigheter.

Olika riskbenägenhet. Forskning visar att män ofta är mer villiga att ta högre ekonomiska risker än kvinnor. En högre risk innebär att ens tillgångar svänger mer i värde men på längre sikt tenderar hög risk att ge en bättre avkastning. I den mån som kapitalinkomster är kopplade till investeringsrisker kan skillnader i riskvilja bidra till kapitalinkomstskillnader.

Utbildningsmönster. Val av utbildning och yrke kan påverka skillnader i kapitalinkomster på så sätt att kvinnor är överrepresenterade i branscher och yrken med lägre kapitalinkomstpotential.



Länsförsäkringars privatekonom reflekterar

Vår analys visar att vi har långt kvar till ett 50:50-samhälle. Den ekonomiska ojämställdheten slår mot kvinnors ekonomiska trygghet.

Kvinnor har lägre löner och kapitalinkomster än män. Den ekonomiska ojämställdheten ökas under småbarnsåren då kvinnor oftare tar ansvar för barnen i termer av föräldraledighet, vab och deltidsarbete. Det hämmar kvinnors löneutveckling och karriärer samt sänker pensionen. På så sätt åker kvinnor på flera ekonomiska smockor samtidigt.

Sverige är inte ekonomiskt jämställt. Men hur ska vi få till ett 50:50-samhälle?

Ett stort ansvar ligger på politiken att ta fram åtgärder, utbildning och medvetandehöjande insatser som på sikt ändrar strukturer och beteendeförändringar i samhället. Men mycket kan också göras genom att lyfta jämställdhetsfrågor inom parrelationer.

Nedan finns ett antal råd och tips för att få till en jämställd privatekonomi.



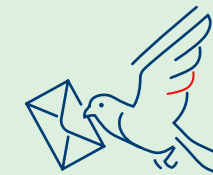
Stefan Westerberg

Länsförsäkringars privatekonom

073 968 30 44

stefan.westerberg@

lansforsakringar.se



Prata pengar med partnern

Jämställdheten börjar med samtalet. Det kan tyckas oromantiskt att prata om pengar men för att en relation ska vara jämställd är det viktigt att lyfta frågor som påverkar bådars ekonomiska trygghet. För många kan det handla om att förstå de långsiktiga konsekvenserna av de beslut man tar idag. Prata gärna om vad ni har för mål och drömmar för framtiden och hur de ska finansieras. Gå igenom individuella och gemensamma kostnader och hur ska de betalas. Bildar man familj tillsammans är det särskilt viktigt att tänka på att jämställa ekonomin inom hushållet under småbarnsåren.

Dela rättvist på kostnaderna så att båda kan spara

Jämställd ekonomi i en relation innebär att man skapar lika förutsättningar för att båda ska få pengar över för att kunna spara pengar och trygga privatekonomin oavsett vad som händer längs med vägen. Definiera vad som är gemensamma kostnader och kom sedan överens om hur dessa kostnader ska betalas. Tjänar båda ungefär lika mycket är det oftast inte något större problem. Men om det finns stora löneskillnader kan man betala räkningarna utifrån en procentuell fördelning eller att ha en helt gemensam ekonomi. Det viktiga är att båda ska kunna spara en slant varje månad.

Bygg upp ett ekonomiskt frihetskaptal

Tänk långsiktigt och bygg upp ett ekonomiskt frihetskaptal. En extra påse pengar är alltid bra att ha för att trygga ekonomin här och nu men också på lång sikt. Pengarna gör att man både kan hantera oväntade händelser och göra större förändringar i sitt eget liv. Frihetskaptalet gör att man fritt och oberoende kan säga ja i vissa situationer och nej i andra. Är man gift kan man överväga att göra sparandet till enskild egendom.

Kompensera den som tar det större ansvaret för barnen

Värna den ekonomiska jämställdheten under småbarnsåren. Det gör man bäst genom att dela lika på ansvaret. Men om någon i relationen tar det större ansvaret för barnen så bör denne bli ekonomiskt kompenserad för det. Detta eftersom föräldraledighet, vab och deltidsarbete urgröper inkomsten och pensionen samt möjligheterna till eget sparande.

Den ekonomiska kompensationen kan exempelvis vara att man upprättar ett eget sparande till personen. Sparpengarna kan göras till enskild egendom i ett äktenskapsförord så att de inte ingår i den gemensamma potten vid en bodelning. Om man är gift eller har en registrerad partner går det också att överföra framtida premiepensionsrätter till den som har tagit det större ansvaret för barnen.

Referenser

1. Medlingsinstitutet. (2022). Löneskillnaden mellan kvinnor och män – vad säger den officiella lönestatistiken? Hämtad från mi.se/app/uploads/loneskillnaden-2022.pdf
2. Inspektionen för socialförsäkringen. (2012). Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen. Hämtad från isf.se/download/18.6e75aae16a591304896c8e/1565330427066/Ett%20j%C3%A4mst%C3%A4llt%20uttag.%20Reformer%20inom%20f%C3%B6r%C3%A4ldraf%C3%B6rs%C3%A4kringen-ISF-Rapport%202012-04.pdf
3. Jämställdhetsmyndigheten. (2022). Regionalpolitik, könsmönster och jämställdhetsambitioner. Hämtad från jamstalldhetsmyndigheten.se/media/xkfccjgj/rapport-2022-16-bilaga-1-regionalpolitik-ko-nsmo-nster-och-ja-msta-llhdetsambitioner.pdf
4. Länsstyrelsen Uppsala län. (2018). Regional strategi för jämställdhet 2018–2022. lansstyrelsen.se/download/18.1b1d393819324610c374970f/1732517757554/Regional%20strategi%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4llhet%202018-2022.pdf
5. Länsstyrelsen Jämtlands län. (2022). Jämställdhet i Jämtland – framgångsfaktorer i regional utveckling. Hämtad från lansstyrelsen.se/jamtland
6. Länsstyrelsen Västerbotten. (2021). Strategier för ökad jämställdhet i Västerbotten. Hämtad från lansstyrelsen.se/vasterbotten
7. Försäkringskassan (2023a). forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-inom-området-barn-och-familj---foraldrapenning/delas-foraldrapenningdagarna-jamstallt
8. Försäkringskassan (2023b). forsakringskassan.se/privatperson/foralder/det-som-ar-bra-delar-man-lika-pa
9. IFAU (2010). Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner. ifau.se/globalassets/pdf/se/2010/r10-05-effekten-av-delad-foraldraledighet-pa-kvinnors-loner.pdf
10. IFAU (2013a). Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar? ifau.se/globalassets/pdf/se/2013/r-2013-02-det-envisa-konsgapet-i-inkomster-och-loner.pdf
11. IFAU (2013b). Kvinnors större föräldraansvar och högre sjukfrånvaro. ifau.se/globalassets/pdf/se/2013/r-2013-07-kvinnors-storre-familjeansvar-och-hogre-sjukfranvaro.pdf
12. IFAU (2014). Can you stay at home today? The relationship between economic dependence, parents' occupation and care leave for sick children. ifau.se/globalassets/pdf/se/2014/wp2014-04-can-you-stay-at-home-today.pdf
13. IFAU (2015). Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige. ifau.se/globalassets/pdf/se/2015/r-2015-1-glastaket-och-foraldrapenning-i-sverige.pdf
14. IFAU (2018). Kan kvinnor ha både barn och karriär? ifau.se/globalassets/pdf/se/2018/r-2018-02-kan-kvinnor-ha-bade-barn-och-karriar.pdf
15. IFAU (2019). Hur påverkar ekonomiska incitament och könsnormer fördelningen av barnomsorg mellan föräldrar? ifau.se/globalassets/pdf/se/2019/r-2019-13-hur-paverkar-ekonomiska-incitament-och-konsnormer-fordelningen-av-barnomsorg-mellan-foraldrar.pdf
16. Jämställdhetsmyndigheten (2023). Livspusslet som inte går ihop. jamstalldhetsmyndigheten.se/media/3s4naedu/rapport-2023-17.pdf
17. Länsförsäkringar (2022). Synen på moderskap hämmar jämställdheten. lansforsakringar.se/stockholm/privat/om-oss/press-media/pressmeddelanden/381906/
18. Pensionsmyndigheten (2023). pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/statistik/kortapensionsfakta
19. SACO (2017). Föräldraskap och karriär. Hur frånvaron från arbetsmarknaden påverkar akademikers karriärmöjligheter. saco.se/globalassets/start/opinion--fakta/rapporter/2017/2017-foraldraskap-och-karriar.pdf
20. SCB (2019). Arbetsmarknaden under 2018 för personer som hade hemmaboende barn under 12 år. scb.se/contentassets/8f6dda85c65d4e2ea86b8f7ecda2f73e/am0401_2019a01_sm_am110sm1902.pdf
21. SCB (2022a). En fråga om tid. En studie av kvinnors och mäns tidsanvändning 2021 med fokus på det obetalda hem- och omsorgsarbetet. scb.se/contentassets/4e98132b0b784a01b6e4762e909a6fa2/le0103_2021a01_br_lebr2202.pdf

Variabler

Nettoinkomst

Nettoinkomst i kronor, medelinkomst för boende i Sverige. SCB. 2023. 20–64 år.

Personer i chefsposition

Procentandel kvinnor och män i chefsposition (dagbefolkning). SCB. 2023. 16–69 år.

Vab

Totalt antal uttagna vab-dagar (tillfällig föräldrapenning för vård av barn). Försäkringskassan. September 2023 till augusti 2024.

Föräldraledighet

Antal uttagna föräldrapenningdagar. Försäkringskassan. 2023.

Pension

Utbetald pension i kronor, medelbelopp per år (allmän, änke-, tjänste- och privat pension). Pensionsmyndigheten. 2023. 61+ år.

Kapitalinkomst

Kapitalinkomster. Medelvärde i kronor. SCB. 2023. 20+ år

Sjuktal

Antal sjukskrivna personer per 1 000 försäkrade, baserat på utbetalda ersättningar. Försäkringskassan. Genomsnitt 2023 kv4–2024 kv3.

Bostadstillägg

Antal personer som fått bostadstillägg. Pensionsmyndigheten. 2024.

Kommunerna med högst och lägst jämställdhet

De tio mest ekonomiskt jämställda kommunerna

Plats	Län	Kommun	Total indexpoäng	Nettoinkomst	Chefer	Vab	Pension	Sjukskrivningar	Föräldrapenning	Bostadstillägg	Kapitalinkomst
1	Norrbottnens län	Överkalix	81,4	94,6	98,0	78,5	91,0	63,6	74,2	73,3	78,0
2	Gävleborgs län	Nordanstig	81,3	95,1	100,0	81,2	88,1	67,3	60,7	63,3	95,0
3	Östergötlands län	Valdemarsvik	79,8	94,4	92,0	75,7	86,2	78,9	63,2	66,5	81,7
4	Västerbottens län	Bjurholm	79,0	88,6	86,0	97,1	89,3	63,3	52,1	62,0	94,0
5	Skåne län	Klippan	79,0	92,2	82,0	80,6	84,8	65,8	57,8	69,0	100,0
6	Jämtlands län	Åre	78,7	92,2	98,0	74,6	88,4	75,2	66,4	61,1	73,4
7	Västerbottens län	Åsele	78,7	93,4	84,0	68,2	92,9	59,1	71,2	68,5	92,1
8	Stockholms län	Sundbyberg	78,5	92,0	98,0	77,4	89,9	73,1	59,1	71,5	66,7
9	Kalmar län	Högsby	78,4	87,8	94,0	84,4	88,4	97,0	58,3	70,6	46,7
10	Gotlands län	Gotland	78,3	93,9	94,0	80,6	89,4	67,6	62,0	62,8	76,4

De tio minst ekonomiskt jämställda kommunerna

Plats	Län	Kommun	Total indexpoäng	Nettoinkomst	Chefer	Vab	Pension	Sjukskrivningar	Föräldrapenning	Bostadstillägg	Kapitalinkomst
1	Jönköpings län	Gnosjö	64,9	86,0	54,0	73,0	82,2	81,0	56,9	53,9	32,0
2	Stockholms län	Danderyd	66,1	63,1	98,0	67,8	73,8	63,2	64,2	52,4	46,4
3	Östergötlands län	Boxholm	66,4	86,7	68,0	81,3	83,2	59,2	55,6	53,0	44,1
4	Dalarnas län	Smedjebacken	66,5	86,6	72,0	80,8	82,7	53,2	64,4	50,4	41,8
5	Västerbottens län	Malå	67,0	87,3	86,0	58,9	85,4	69,7	53,8	41,7	53,0
6	Örebro län	Hällefors	67,4	82,8	95,0	75,3	86,5	65,9	60,6	51,9	21,0
7	Skåne län	Vellinge	67,4	80,6	78,0	70,7	77,2	66,1	63,0	44,8	58,7
8	Värmlands län	Hammarö	67,5	81,9	90,0	76,5	82,4	60,8	70,9	42,5	35,3
9	Hallands län	Hylte	67,7	87,7	74,0	70,9	84,5	71,7	57,4	45,7	49,6
10	Västra Götalands län	Stenungsund	67,8	87,1	76,0	74,4	80,7	61,3	63,7	39,7	59,7

De tre största kommunerna

Plats	Län	Kommun	Total indexpoäng	Nettoinkomst	Chefer	Vab	Pension	Sjukskrivningar	Föräldrapenning	Bostadstillägg	Kapitalinkomst
57	Stockholms län	Stockholm	75,2	87,1	90,0	77,6	85,1	66,6	65,4	72,9	57,2
66	Skåne län	Malmö	75,0	91,0	88,0	68,5	86,9	69,1	56,8	70,9	68,9
85	Västra Götalands län	Göteborg	74,5	89,7	84,0	76,7	84,3	70,2	61,7	66,9	62,4

Jämställdhet per län och kommun

Blekinge

Plats	Kommun	Total indexpoäng
104	Ronneby	74,1
148	Karlshamn	72,9
202	Olofström	71,7
209	Karlskrona	71,5
245	Sölvesborg	70,5

Dalarna

Plats	Kommun	Total indexpoäng
11	Älvdalen	78,2
12	Orsa	78,1
34	Falun	76,4
38	Malung-Sälén	76,0
44	Rättvik	75,8
73	Säter	74,9
80	Mora	74,7
91	Hedemora	74,4
121	Gagnef	73,4
136	Leksand	73,1
226	Borlänge	71,0
230	Ludvika	71,0
234	Vansbro	70,9
252	Avesta	70,1
287	Smedjebacken	66,5

Gotland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
10	Gotland	78,3

Gävleborg

Plats	Kommun	Total indexpoäng
2	Nordanstig	81,3
31	Bollnäs	76,6
86	Ockelbo	74,5
108	Gävle	73,9
120	Hudiksvall	73,5
150	Ljusdal	72,9
176	Söderhamn	72,2
190	Ovanåker	71,9
201	Hofors	71,7
216	Sandviken	71,2

Halland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
13	Laholm	77,9
177	Varberg	72,2
186	Halmstad	72,1
210	Falkenberg	71,5
263	Kungsbacka	69,7
282	Hylte	67,7

Jämtland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
6	Åre	78,7
15	Ragunda	77,6
51	Krokom	75,6
67	Berg	75,0
69	Östersund	74,9
96	Härjedalen	74,2
126	Bräcke	73,3
128	Strömsund	73,3

Jönköping

Plats	Kommun	Total indexpoäng
28	Eksjö	76,8
30	Mullsjö	76,6
153	Nässjö	72,8
160	Aneby	72,6
168	Tranås	72,4
174	Sävsjö	72,2
206	Habo	71,6
208	Jönköping	71,5
248	Vetlanda	70,2
251	Vaggeryd	70,1
274	Gislaved	68,7
280	Värnamo	68,0
290	Gnosjö	64,9

Kalmar

Plats	Kommun	Total indexpoäng
9	Högsby	78,4
16	Borgholm	77,6
54	Västervik	75,5
68	Torsås	75,0
81	Nybro	74,6
88	Mörbylånga	74,4
105	Emmaboda	74,1
112	Hultsfred	73,7
199	Kalmar	71,8
214	Mönsterås	71,3
233	Oskarshamn	71,0
267	Vimmerby	69,5

Kronoberg

Plats	Kommun	Total indexpoäng
103	Tingsryd	74,1
182	Växjö	72,1
183	Uppvidinge	72,1
187	Alvesta	72,0
195	Älmhult	71,8
220	Lessebo	71,1
249	Markaryd	70,1
278	Ljungby	68,0

Norrbottn

Plats	Kommun	Total indexpoäng
1	Överkalix	81,4
17	Övertorneå	77,4
21	Arjeplog	77,0
49	Haparanda	75,6
100	Kiruna	74,2
106	Boden	74,0
111	Kalix	73,8
154	Gällivare	72,8
155	Pajala	72,8
156	Arvidsjaur	72,8
166	Jokkmokk	72,5
194	Luleå	71,9
242	Älvsbyn	70,6
276	Piteå	68,1

Skåne

Plats	Kommun	Total indexpoäng
5	Klippan	79,0
22	Eslöv	77,0
33	Svalöv	76,4
53	Höör	75,6
55	Bjuv	75,5
65	Skurup	75,0
66	Malmö	75,0
71	Simrishamn	74,9
77	Lund	74,8
82	Tomelilla	74,6
95	Burlöv	74,3
101	Hörby	74,2
107	Örkelljunga	74,0
113	Landskrona	73,7
114	Östra Göinge	73,7
131	Sjöbo	73,3
132	Kristianstad	73,2
144	Perstorp	73,0
163	Helsingborg	72,6
165	Åstorp	72,5
170	Trelleborg	72,4
185	Osby	72,1
191	Ystad	71,9
193	Hässleholm	71,9
207	Bromölla	71,6
211	Båstad	71,4
257	Höganäs	69,9
268	Staffanstorps	69,5
269	Svedala	69,5
270	Kävlinge	69,1
271	Ängelholm	69,0
279	Lomma	68,0
284	Vellinge	67,4

Stockholm

Plats	Kommun	Total indexpoäng
8	Sundbyberg	78,5
25	Botkyrka	76,8
36	Solna	76,2
43	Haninge	75,8
52	Upplands Väsby	75,6
56	Norrtälje	75,3
57	Stockholm	75,2
58	Södertälje	75,2
63	Huddinge	75,1
64	Nynäshamn	75,1
70	Ekerö	74,9
90	Salem	74,4
92	Järfälla	74,4
116	Sigtuna	73,6
122	Vallentuna	73,4
142	Sollentuna	73,1
149	Värmdö	72,9
158	Tyresö	72,7
169	Upplands-Bro	72,4
219	Österåker	71,2
227	Nacka	71,0
235	Lidingö	70,8
243	Vaxholm	70,6
244	Täby	70,5
266	Nykvarn	69,6
289	Danderyd	66,1

BILAGA 2, FORTSÄTTNING
Södermanland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
27	Flen	76,8
29	Gnesta	76,7
50	Strängnäs	75,6
61	Vingåker	75,2
62	Eskilstuna	75,2
119	Katrineholm	73,5
179	Nyköping	72,2
196	Trosa	71,8
261	Oxelösund	69,8

Uppsala

Plats	Kommun	Total indexpoäng
18	Heby	77,2
32	Uppsala	76,5
39	Tierp	75,9
40	Knivsta	75,8
75	Östhammar	74,8
110	Enköping	73,8
192	Älvkarleby	71,9
254	Håbo	70,0

Värmland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
59	Hagfors	75,2
84	Grums	74,6
117	Torsby	73,6
123	Filipstad	73,4
143	Storfors	73,1
161	Forshaga	72,6
178	Munkfors	72,2
197	Säffle	71,8
218	Kristinehamn	71,2
228	Karlstad	71,0
250	Eda	70,1
256	Årjäng	70,0
259	Arvika	69,9
264	Kil	69,6
273	Sunne	68,9
283	Hammarö	67,5

Västerbotten

Plats	Kommun	Total indexpoäng
4	Bjurholm	79,0
7	Åsele	78,7
14	Dorotea	77,9
19	Storuman	77,1
24	Nordmaling	76,8
26	Robertsfors	76,8
35	Sorsele	76,4
37	Lycksele	76,1
79	Umeå	74,7
94	Vilhelmina	74,3
200	Skellefteå	71,8
205	Vindeln	71,6
215	Norsjö	71,3
253	Vännäs	70,0
286	Malå	67,0

Västernorrland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
20	Härnösand	77,1
97	Ånge	74,2
98	Sollefteå	74,2
102	Kramfors	74,1
213	Timrå	71,3
222	Örnsköldsvik	71,1
237	Sundsvall	70,8

Västmanland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
74	Sala	74,8
78	Skinnskatteberg	74,7
83	Kungsör	74,6
87	Hallstahammar	74,4
93	Surahammar	74,4
146	Fagersta	73,0
203	Västerås	71,7
231	Köping	71,0
238	Norberg	70,8
239	Arboga	70,8

Västra Götaland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
23	Färgelanda	76,9
41	Grästorps	75,8
42	Tidaholm	75,8
45	Hjo	75,7
48	Tanum	75,6
72	Vänersborg	74,9
76	Gullspång	74,8
85	Göteborg	74,5
89	Essunga	74,4
99	Bengtstors	74,2
115	Dals-Ed	73,6
118	Ulricehamn	73,5
124	Töreboda	73,4
125	Mellerud	73,4
127	Götene	73,3
129	Lilla Edet	73,3
133	Herrljunga	73,2
134	Mark	73,2
135	Trollhättan	73,2
137	Tibro	73,1
139	Skövde	73,1
141	Skara	73,1
151	Partille	72,9
152	Ale	72,8
162	Mölnadal	72,6

Västra Götaland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
164	Karlsborg	72,6
167	Uddevalla	72,4
173	Alingsås	72,3
175	Falköping	72,2
180	Mariestad	72,2
184	Borås	72,1
189	Munkedal	71,9
198	Lysekil	71,8
204	Kungälv	71,7
212	Strömstad	71,4
221	Öckerö	71,1
223	Vara	71,1
224	Vårgårda	71,0
240	Orust	70,7
241	Lidköping	70,7
246	Svenljunga	70,4
247	Lerum	70,3
255	Åmål	70,0
260	Tranemo	69,8
265	Bollebygd	69,6
272	Tjörn	68,9
275	Sotenäs	68,6
277	Härryda	68,1
281	Stenungsund	67,8

Östergötland

Plats	Kommun	Total indexpoäng
3	Valdemarsvik	79,8
46	Kinda	75,7
109	Ödeshög	73,8
130	Linköping	73,3
140	Norrköping	73,1
157	Söderköping	72,8
159	Finspång	72,7
171	Motala	72,3
172	Vadstena	72,3
188	Åtvidaberg	71,9
236	Ydre	70,8
262	Mjölby	69,8
288	Boxholm	66,4

Örebro

Plats	Kommun	Total indexpoäng
47	Ljusnarsberg	75,6
60	Nora	75,2
138	Lekeberg	73,1
145	Laxå	73,0
147	Örebro	72,9
181	Askersund	72,2
217	Hallsberg	71,2
225	Degerfors	71,0
229	Lindesberg	71,0
232	Kumla	71,0
258	Karlskoga	69,9
285	Hällefors	67,4